

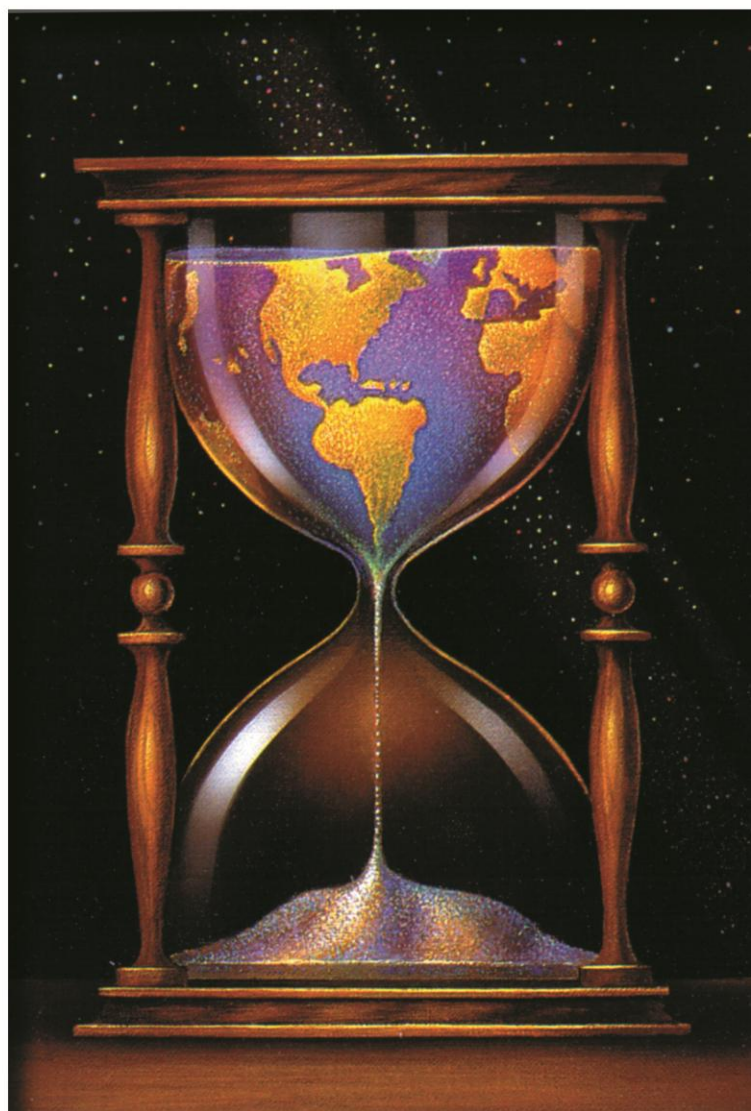
МЕНЕДЖЕР

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ГОУ ВПО
“ДОНЕЦКАЯ
АКАДЕМИЯ
УПРАВЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ
ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ”

1(95)'2021

ISSN 2308-104X



«Менеджер», научный журнал 1(95)'2021

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Основан в 1998 году.

ISBN 978-966-430-134-0

ISSN 2308-104X

«Менеджер», научный журнал» ГОУ ВПО «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) 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.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Ободец Роман Васильевич – заместитель главного редактора, д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Балко Марина Владимировна – д.филол.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Барышникова Лёля Петровна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Беганская Ирина Юрьевна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Безрукова Татьяна Львовна – д.э.н., проф., ФГБОУ ВО «ВГЛТ им. Морозова», г. Воронеж, Российская Федерация
Бессонова Елена Анатольевна – д.э.н., проф., ФГБОУ ВПО «ЮЗГУ», г. Курск, Российская Федерация
Братковский Мирон Леонидович – д.гос.упр., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Броварь Александр Витальевич – д.и.н., доц., ГОУ ВПО «ДЮА», г. Донецк
Букреев Анатолий Митрофанович – д.э.н., проф., ООО «Научно-производственный центр «Союз», г. Воронеж, Российская Федерация
Веретенникова Оксана Витальевна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонНАСА», г. Макеевка
Верига Анна Владимировна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Волощенко Лариса Михайловна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Ворушило Виктор Павлович – к.ю.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Гончаров Валентин Николаевич – д.э.н., проф., ГОУ ЛНР «ЛНАУ», г. Луганск
Губерная Галина Константиновна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Иванов Михаил Фёдорович – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонНАСА», г. Макеевка
Иванова Татьяна Леонидовна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Моисеев Александр Михайлович – д.ю.н., проф., ГОУ ВПО «ДЮА», г. Донецк
Овчаренко Людмила Александровна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Омельянович Лидия Александровна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонНУЭТ», г. Донецк
Петрушевская Виктория Викторовна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Петрушевский Юрий Люцианович – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Подгорный Владимир Васильевич – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Пономаренко Елена Викторовна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Седнев Владислав Владимирович – д.м.н., проф., Научно-методическое управление Генеральной прокуратуры, г. Донецк
Тусупова Лейла Амангельдиевна – д.э.н., проф., Университет «Туран», г. Алматы, Республика Казахстан
Чернецкий Вадим Юрьевич – д.гос.упр., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Ободец Яна Викторовна – ответственный секретарь, к.гос.упр., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Тонконоженко Юлия Александровна – технический секретарь, к.э.н., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Адрес редакции:

83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163-А.

Учредитель – ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

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 25.03.2021 г.

Рекомендовано к опубликованию решением

Учёного Совета ДонАУиГС, протокол № 8 от 25.03.2021 г.

Напечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.

Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.

83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.

Тираж 100 экз. Усл. печ. л. 28,53.

Периодичность изданий – 4 раза в год.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Балабенко Е.В. Оценка и предпосылки развития организационно-институционального механизма государственно-частного партнерства в жилищном строительстве Донецкой Народной Республики	4
---	---

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Балашова Р.И., Пархоменко О.В., Белозерова А.Г., Таранец А.В., Гребенкова Е.А. Денежно-кредитные и бюджетно-налоговые институты инклюзивной экономики: инновации, экономический потенциал, форсайт, эффективность	16
Выголко Т.А., Великохотько С.В., Лаврушко А.В. Взаимодействие органов местного самоуправления, бизнеса и населения в социально-экономическом развитии города ..	23
Джабиев В.В. Анализ системы продовольственной безопасности РЮО	29
Довгань А.С. Система стратегического планирования на предприятии	38
Зайцева Н.В. Моделирование системы управления развитием предприятия с учетом результатов формирования модели информационной архитектуры предприятия	45
Иванина Е.А., Рожнятовская А.А. Оценка факторов, влияющих на трудоустройство выпускников	54
Иванова Т.Л., Константинова М.А. Теоретические подходы к исследованию проблемы конкурентоустойчивости предприятия	60
Кочура И.В. Управление развитием экономического потенциала угледобывающих предприятий Донбасса на основе диверсификации их деятельности	74
Муромец Н.Е., Матеха А.С. Теоретические подходы к оценке эффективности процессов управления организациями в сфере образовательных услуг	84
Подгорный В.В. Оптимизация модели управления Россией	91
Пожидаев А.Е., Концедал И.Н. О проблемах обеспечения экологической безопасности новообразованных Республик Донбасса	103
Резник А.А., Ободец Р.В. Реализация функции социальной защиты в контексте государственной социальной политики	111
Рудченко Т.И., Ретинский С.Г. Совершенствование информационно-аналитического обеспечения государственного управления экономикой в Донецкой Народной Республике	116
Рябич О.Н. Система обеспечения финансового мониторинга угледобывающих предприятий	124
Тонконоженко Ю.А. Инвестиционные риски в оценке стоимости бизнеса и их классификация	132
Хромов Н.И., Захаров С.В. Процесс управления железнодорожным транспортом: анализ зарубежного опыта	137

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

Ободец Я.В. Территориальный брендинг: понятие, модели, внедрение	143
Чернецкий В.Ю., Климова П.А. Особенности менеджмента в здравоохранении	149
Чупахина Е.В. Социализация предпринимательской деятельности в условиях Донецкой Народной Республики	154

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Василенко Д.В., Костровец Л.Б. Особенности управления трудовыми ресурсами и занятостью на уровне города	161
Горячева Е.А. Пути совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров на государственную службу Донецкой Народной Республики	167
Смелянская Д.Н. Развитие soft skills как фактор повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих	174

Ярошенко В.В. Особенности управления человеческими ресурсами в условиях неопределенности	181
---	-----

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Берко А.К. Государственная политика в системе общественного транспорта Донецкой Народной Республики	188
Доценко А.В. Разработка управленческого механизма международной коммерциализации объектов интеллектуальной собственности Донецкой Народной Республики	194
Кашникова З.В. Модернизация системы оценки эффективности налогового стимулирования деятельности предприятий торговли.....	201
Надворная А.А. Теоретико-методологические подходы к изучению трудовых конфликтов	207
Орехов В.В. Контроль, как функция государственного управления в сфере физической культуры и спорта	214
Рощина Ю.О. Организационная культура университета: индикаторы и методика оценки	221
Седько В.А. Принятие управленческих решений в контексте стратегии «Голубого океана».....	234
Шевчук Н.В. Классические и современные подходы к оценке эффективности и результативности механизмов государственного управления.....	240

C O N T E N T S

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Balabenko E.V. Assessment and Prerequisites of the Development of the Organizational and Institutional Mechanism of Public-Private Partnership in Housing Construction of Donetsk People's Republic.....	4
---	---

SOCIAL AND ECONOMIC PROBLEMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Balashova R.I., Parkhomenko O.V., Belozerova A.G., Taranets A.V., Grebenkova E.A. Monetary and Fiscal Institutions of Inclusive Economy: Innovation, Economic Potential, Foresight, Efficiency	16
Vygolko T.A., Velikokhatko S.V., Lavrushko A.V. Interaction of Local Self-Government Authorities, Business and Population in the Socio-Economic Development of the City	23
Jabiev V.V. Analysis of the Food Security System of the RSO	29
Dovgan A.S. Strategic Planning System at the Enterprise	38
Zaytseva N.V. Modelling of the Management System of the Enterprise Development on the basis of the Results of Formation of Information Architecture of the Enterprise Model.....	45
Ivanina E.A., Rozhnyatovskaya A.A. Assessment of Factors Affecting on Graduates Employment	54
Ivanova T.L., Konstantinova M.A. Theoretical Approaches to the Study of the Problem of Enterprise Competitiveness	60
Kochura I.V. Management of Economic Potential Development of Donbass Coal Mining Enterprises on the Basis of the Diversification of their Activities	74
Muromets N.E., Matekha A.S. Theoretical Approaches to Assessing the Effectiveness of the Management Processes of Organizations in the Sphere of Educational Services	84
Podgornyi V.V. Optimization of the Russian Administration Model	91
Pozhidayev A.E., Kontsedal I.N. On the Problems of Environmental Safety Provision of the Newly Formed Republics of Donbass	103
Reznik A.A., Obodets R.V. Implementation of the Social Protection Function in the Context of State Social Policy	111
Rudchenko T.I., Retinsky S.G. Improvement of Information and Analytical Support of State Control of the Economy in the Donetsk People's Republic	116
Ryabich O.N. System of Financial Monitoring Provision of Coal Mining Enterprises	124

Tonkonozhenko I.U.A. Investment Risks in Business Cost Valuation and their Classification.....	132
Khromov N.I., Zaharov S.V. Process of Railway Transport Management: Analysis of Foreign Experience.....	137

ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT, MARKETING

Obodets Y.V. Area Branding: Concept, Models, Implementation.....	143
Chernetskii V.Y., Klimova P.A. Features of Management in Healthcare	149
Chupakhina E.V. Socialization of Entrepreneurial Activity in the Conditions of Donetsk People's Republic	154

SOCIAL AND HUMANITARIAN ASPECTS OF MANAGEMENT

Vasilenko D.V., Kostrovets L.B. Features of Human Resources and Employment Management at the City Level	161
Goryacheva E.A. Ways of Improvement of the System of Training and Retraining of Personnel for the Civil Service of Donetsk People's Republic	167
Smelyanskaya D.N. Development of Soft Skills as a Factor of Raising the Effectiveness of Professional Activities of Civil Servants.....	174
Yaroshenko V.V. Features of Human Resource Management under Conditions of Uncertainty	181

YOUNG SCIENTISTS RESEARCH

Berko A.K. Public Policy in the Public Transport System of Donetsk People's Republic ...	188
Dotsenko A.V. Development of the international managing mechanism for the commercialization the intellectual property objects of Donetsk People's Republic	194
Kashnikova Z.V. Modernization of the Assessing System Effectiveness of Tax Incentives of Trade Enterprises	201
Nadvornaya A.A. Theoretical and Methodological Approaches to the Study of Labor Conflicts	207
Orekhov V.V. Control as a Function of Public Administration in the Sphere of Physical Culture and Sports.....	214
Roshchina YU.O. Organizational Culture of the University: Indicators and Evaluation Methods	221
Sedko V.A. Management of Decision-Making in the Context of the «Blue Ocean» Strategy	234
Shevchuk N.V. Classical and Modern Approaches to Evaluation of the Effectiveness and the Efficiency of Public Administration Mechanisms	240

УДК 332.832.2

DOI 10.5281/zenodo.4786837

**ОЦЕНКА И ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО
ПАРТНЁРСТВА В ЖИЛИЩНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

БАЛАБЕНКО Е.В.,
канд. экон. наук, доцент, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая национальная академия
строительства и архитектуры»,
Макеевка, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы оценки и предпосылки развития организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве (далее ГЧП в ЖС). В работе представлены результаты фокусированного интервью, позволившие аргументировать предпосылки развития организационно-институциональной составляющей ГЧП в ЖС Донецкой Народной Республике (далее ДНР) путём создания механизма межведомственного взаимодействия при реализации проектов ГЧП (создание координационной структуры), принятия отраслевых нормативно-правовых стандартов, разработки целевых программ развития социально значимых направлений.

Ключевые слова: жилищное строительство, государственно-частное партнёрство, фокусированное интервью, развитие.

**ASSESSMENT AND PREREQUISITES OF THE DEVELOPMENT OF THE
ORGANIZATIONAL AND INSTITUTIONAL MECHANISM OF PUBLIC-PRIVATE
PARTNERSHIP IN HOUSING CONSTRUCTION
OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC**

BALABENKO E.V.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Associate Professor
SEI XPE «Donbas National Academy of Civil
Engineering and Architecture»,
Makeevka, Donetsk People's Republic

Abstract. The article addresses topical issues of assessment and preconditions for the development of the organizational and institutional mechanism of public-private partnership in housing construction (hereinafter referred to as PPP in HC). The paper presents results of a focused interview, which enabled us to argue the prerequisites for the development of the organizational and institutional component of PPP in the HC of the Donetsk People's Republic (from now on referred to as DPR) by creating mechanism for interdepartmental interaction in the implementation of PPP projects (creating a coordination structure), adopting of sectoral regulatory standards, developing targeted Programs for the development of socially significant areas.

Keywords: housing construction, public-private partnership, focused interview, development.

Управление всеми сферами государственной и общественной жизни, в том числе жилищным строительством, не является исключительно функцией органов государственной власти. В этом процессе участвуют и другие субъекты, к которым относятся, прежде всего, органы местного самоуправления, частный и общественный сектор, а также образовательные структуры и наука.

Согласно Закону Донецкой Народной Республики «О государственно-частном и муниципально-частном партнёрстве» в вопросах партнёрства в различных сферах

деятельности, перечисленных в нормативно-правовом документе, задействованы государственная и муниципальная власть, общественность, а также частные партнёры.

Вопрос привлечения средств в жилищное строительство является архиважным. Способом привлечения средств может выступать партнёрство всех заинтересованных сторон, но предпосылкой в этом вопросе должно стать законодательное обеспечение партнёрских отношений в жилищном строительстве.

Постановка задачи. Жилищная сфера Донецкой Народной Республики – это сфера, нуждающаяся в поддержке со стороны всех участников правового, организационного и информационного полей. Задачей становления и развития партнёрства в данной сфере является определение возможностей всех участников бизнес-процесса.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам именно жилищного строительства посвящены труды таких учёных: В. Севка, А. Амоша [1], А. Сударенко [2], В. Любарова [3], Е. Шевчук [4] и др. При этом указанные авторы осуществляли мониторинг развития жилищного строительства в регионе.

Теоретические и прикладные проблемы развития партнёрских отношений государства/муниципалитета и предпринимательских структур исследовали В. Геец [5], К. Павлюк [6], Р. Климов [7], С. Сильвестров [8] и др. Но оценка и предпосылки развития механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве путём проведения фокусированного интервью авторами, изучающими данное направление, не проводилась.

Цель исследования – поиск вариантов развития организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве Донецкой Народной Республики путём проведения фокусированного интервью.

Методы исследования. Основой оценки и предпосылок развития механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве стали научные методы исследования: опросный, сравнительный, экспертный.

Обсуждение результатов. В настоящее время на территории Донецкой Народной Республики (ДНР) не только отсутствует какая-либо поддержка ЖС путём механизма партнёрства, но и само понятие «государственно-частное и муниципально-частное партнёрство», не используется оно как традиционное и в обиходе. Хотя на практике других стран (не всегда с благоприятными условиями) проекты, реализуемые путём альянса всех заинтересованных сторон, занимают значительную часть в развитии проектов территории в целом. К таким категориям относятся, в частности, социально значимые проекты (жилищное строительство не является исключением).

С целью выявления существующей ситуации и определения оценки организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве Донецкой Народной Республики было проведено фокусированное интервью.

В период обобщения результатов фокус-группы выделены следующие смысловые блоки:

1. Общая характеристика фокус-группы.
2. Степень понимания механизма ГЧП.
3. Оценка уровня развития ГЧП в ЖС.
4. Предпосылки развития организационно-институционального механизма ГЧП в ЖС.

1. Общая характеристика фокус-группы. В исследовании принимали участие 27 респондентов-экспертов. Состав фокус-группы представлен на рис. 1.

Данные группы были сформированы не случайно. Целью отбора участников являлось определение мнения представителей власти, науки, образования и бизнеса относительно состояния и необходимости развития организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве ДНР.

Большую часть участников фокус-группы составили представители, занимающие руководящие должности. Именно на состав профессионалов был сделан акцент при

организации и проведении фокусированного интервью (далее – интервьюирования) для получения более полной и квалифицированной оценки состояния и развития организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве ДНР.

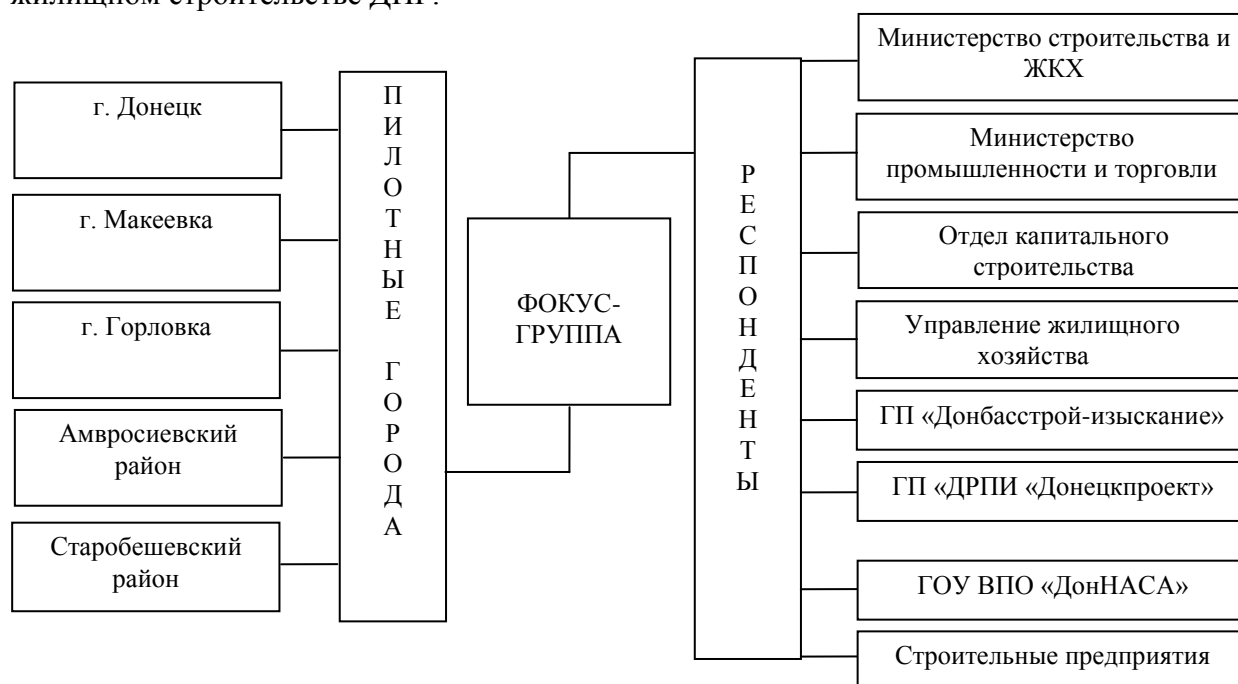


Рис. 1. Состав фокус-группы

Распределение участников фокус-группы по сфере деятельности представлено в табл. 1.

Таблица 1

Общая характеристика фокус-группы

Сфера деятельности	Количество участников, чел.	Процент участников, %
Субъекты предпринимательской деятельности	8	29,63
Руководители отделов капитального строительства и жилищно-коммунального хозяйства городских администраций	7	25,93
Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства	4	14,81
Министерство промышленности и торговли	3	11,11
Представители сферы образования	3	11,11
Представители государственных проектных предприятий	2	7,41

Как видно из табл. 1, в исследовании приняли участия все заинтересованные стороны.

2. *Степень понимания механизма ГЧП.* Для развития партнёрства путём выделенного механизма необходимо определение понимания правил игры всеми участниками процесса.

В период обсуждения вынесенного вопроса встала задача определения понимания термина «государственно-частное и муниципально-частное партнёрство» участниками фокус-группы. Ответы распределились следующим образом (табл. 2).

При обсуждении понимания термина «государственно-частное и муниципально-частное партнёрство» все участники склонялись к тому, что партнёрство должно строиться на эффективных взаимовыгодных отношениях, направленных на развитие социально значимых проектов муниципального или государственного значения.

Таблица 2

Понимание термина «государственно-частное и муниципально-частное партнёрство»

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Принципы, на которых должны строиться эффективные взаимоотношения государственного и частного секторов экономики	50	46,2
Альянс, создаваемый между государственным и частным сектором экономики в целях реализации социально значимых проектов	36,8	26,9
Любые формы взаимодействия государственного и частного секторов экономики	13,2	19,2

Одним из основных условий развития партнёрских отношений является осведомлённость участников процесса о существующем механизме взаимодействия. В результате исследования была определена степень информированности респондентов о применении механизма ГЧП на территории Республики до участия в исследовании. Проценты ответов респондентов распределились следующим образом (табл. 3).

Таблица 3

Степень информированности о применении механизм ГЧП

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Ничего не знал о таком инструменте партнёрства	57,14	37,50
Слышал о ГЧП, но никогда не сталкивался	28,57	50,00
Сталкивался с данным инструментом, пробовал работать	14,29	–
Работаю с инструментом партнёрства	–	12,5

У представителей фокус-группы нет единой и полной осведомлённости о применении механизма ГЧП на территории Донецкой Народной Республики. Среди участников категории «частный сектор» подавляющее большинство отметило незнание о наличии такого инструмента партнёрства на территории Республики (57,14%); «властные структуры» (администрации городов и районов) – 37,50% – также указали на незнание. 28,57% / 50,0% соответственно разделились: ответы «слышали, но не сталкивались». Небольшое количество респондентов из частного сектора (14,29%) ответили, что сталкивались с данным инструментом, пробовали работать, но использование механизма партнёрства оказалось неэффективным. Только представители Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства отметили вовлечённость в партнёрские отношения по средствам инструмента ГЧП (12,5%).

Большинство представителей фокус-группы отметили слабое становление и развитие механизма ГЧП на территории Республики.

По мнению участников фокус-группы, наиболее перспективными в Республике сферами городской жизнедеятельности, в которых реализация проектов в форме ГЧП должна найти применение, выбраны следующие (табл. 4).

На первом месте сферой городской жизнедеятельности, по мнению участников фокус-группы, в которой реализация проектов в форме ГЧП является наиболее перспективной, стало жилищное строительство (22,45%). Такое выделение данного направления не случайно, так как все участники фокус-группы в той или иной степени связаны со строительной индустрией, в частности, с жилищным строительством.

Следующим по привлекательности для проектов ГЧП была выделена транспортировка и переработка ТБО, городского мусора (18,37%).

Таблица 4

Сферы городской жизнедеятельности, в которых реализация проектов в форме ГЧП является наиболее перспективной

Мнение фокус-группы	Процент ответов, %
Жилищное строительство	22,45
Транспортировка и переработка ТБО, городского мусора	18,37
Транспортная инфраструктура (включая дороги)	14,29
Социальная сфера (медицина, социальная защита, образование, спорт, досуг и т.д.)	14,29
Водоснабжение и водоотведение	12,24
Экология и природосберегающие технологии	8,16
Теплоснабжение	4,08
Электроэнергетика	4,08
Другое	2,04

Участники в преобладающем большинстве выделили транспортную инфраструктуру (включая дороги) (14,29%), что также является частью строительной отрасли (дорожное строительство); социальная сфера (медицина, социальная защита, образование, спорт, досуг и т.д.) (14,29%) – строительство также присутствует в реализации данных проектов; водоснабжение и водоотведение (12,24%).

В меньшей мере участниками были выделены экология и природосберегающие технологии (8,16%), теплоснабжение (4,08%) и электроэнергетика (4,08%). Не осталось без внимания производство продукции местного значения (вариант ответа «другое») (2,04%).

3. *Оценка уровня развития ГЧП в ЖС.* В условиях развития рыночных отношений любое «предприятие» нуждается в эффективном и стремительном взаимодействии с экономической средой. Происходит такое взаимодействие путём установления и функционирования разнообразных партнёрских связей между субъектами. В связи с этим является очевидным, что качество, надёжность и интенсивность партнёрского взаимодействия будет оказывать большое влияние на конечный результат проекта.

По мнению участников фокус-группы, существующий порядок взаимодействия государства и бизнеса в Республике имеет следующий вид (табл. 5).

Таблица 5

Существующий порядок взаимодействия государства и бизнеса

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Эффективный	9,10	10,00
Малоэффективный	36,36	50,00
Неэффективный	18,18	10,00
Затрудняюсь ответить	36,36	30,00

Анализ данных, представленных в табл. 5, позволяет выявить то, что эффективным взаимодействие власти и бизнеса считают только около 10% участников проекта. По мнению государственного сектора, взаимодействие считают малоэффективным 50% участников; частный же сектор считает взаимодействие малоэффективным на 36,36%. Неэффективным определили: частный сектор (18,18%), государственный (10%). Около 30% всех участников фокус-группы затруднились определиться с существующим порядком взаимодействия государства и бизнеса.

Все представители фокус-группы единодушно высказали мнение о том, что взаимодействие государства и бизнеса необходимо развивать. Обосновали они это следующими факторами:

– взаимодействие государства и бизнеса основано на наиболее эффективном (рациональном) использовании всех ресурсов (финансовых, материальных, организационных и т.д.) для достижения единой социально и экономически значимой

цели. Государству при таком альянсе необходимо затрачивать значительно меньше усилий для создания и развития сектора экономики – жилищное строительство;

– развитие партнёрства необходимо для роста хозяйственной составляющей сферы экономики;

– рост экономики территории благоприятно влияет на состояние социальной сферы, уровень и качество жизни населения.

Важным аспектом в исследовании оценки механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве Донецкой Народной Республики является участие всех заинтересованных сторон. Так, представители фокус-группы видят важность в развитии данного механизма финансовой составляющей. Представители министерств и администраций городов обозначили возможность финансирования проектов ГЧП в жилищном строительстве путём разработки региональных программ развития жилищного строительства с долевым участием государства. Властные структуры видят себя в качестве разработчиков концепции строительного проекта, ТЭО и т.д., координаторов проектов жилищного строительства. Представители бизнес-структур обозначили свою роль в реализации проектов ГЧП в виде разработки технических / технологических решений, создании (строительство / реконструкция) объекта(ов), авторском и техническом надзоре. Представители Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства отметили важность экспертизы строительной продукции и участия структурного подразделения министерства в данном направлении.

Каждый участник обозначил свою важность и нужность в становлении и развитии организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве Донецкой Народной Республики.

В период работы фокус-группы была определена степень проявления партнёрских отношений в сфере жилищного строительства. На поставленный вопрос, в каком виде проявлялось Ваше государственно-частное партнёрство, участники отметили следующее (табл. 6).

Таблица 6

Вид проявления партнёрства

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Получение/предоставление государственных заказов	33,34	43,63
Консультационные услуги	12,5	27,27
Участие в законотворчестве	8,33	9,1
Получение материально-технических ресурсов	8,33	-
Другое	37,5	20,00

Общая оценка участниками фокус-группы характера проявления партнёрских отношений показала, что в целом элементы механизма государственно-частного партнёрства в части организационных и институциональных составляющих жилищного строительства наличествуют. Так, были отмечены государственные заказы (33,34 и 43,63% соответственно), предоставлены консультационные услуги (12,5 и 27,27%), принимали участие в законотворчестве (в среднем 9% от всех участников). 8,33% участников проекта считают, что со стороны государства практически не используются возможности материально-технической помощи бизнесу. Известно, что в Республике имеется такая возможность (простаивают оборудование, помещения, промышленные предприятия стройиндустрии).

При обсуждении проекта «релятивистами» было высказано мнение о том, что между властью и бизнесом полностью отсутствуют партнёрские взаимоотношения. В этой группе были отмечены представители и бизнеса, и государственного сектора. В данном случае необходимо отметить проявление пассивности, в первую очередь, со стороны властных структур (представителями власти), как было отмечено группой.

Общее состояние развития территории, экономическая ситуация в Донецкой Народной Республике и мире в целом определяет шкалу оценивания проблем развития (продвижения) ГЧП. К основным проблемам участники фокус-группы отнесли следующие (табл. 7).

Таблица 7

Основные проблемы развития (продвижения) ГЧП

Проблемы	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Финансовые	45,46	40,00
Правовые	27,26	35,00
Организационные	13,64	20,00
Низкий уровень взаимного доверия власти и бизнеса	13,64	5,00

В конечном итоге, эти оценки соединяются в общую картину настроений представителей власти и бизнеса и позволяют выявить «проблемные точки» в их взаимоотношениях, а также общую оценку самой среды, созданной государством для развития организационно-институциональных составляющих ГЧП в ЖС.

Наиболее негативно представители фокус-группы оценили финансовое состояние развития (продвижения) проектов ГЧП, в основном связывая это с неопределённостью территориального положения Республики, выжидательной позиции потенциальных инвесторов и неуверенностью потенциальных потребителей рынка жилищного строительства (частный сектор (45,46%), государственный сектор – 40%).

Респондентами было выяснено, что основной проблемой развития (продвижения) проектов ГЧП является отсутствие или недостаточная развитость нормативно-правовой базы. Отмечено, что стабильные и понятные правила игры должны быть прописаны на законодательном уровне, после чего можно будет говорить о каком то «партнёрском альянсе». По большей части к проблемам правового характера склонялись представители властных структур (35 %), представители бизнеса составили 27,26%.

Немаловажной характеристикой взаимоотношений различных представителей партнёрской деятельности является доверие.

Оценки респондентов уровня доверия к различным сторонам, с которыми приходится взаимодействовать прямо или опосредованно (как, например, в случае с правительством – через выбираемый им политический и экономический курс), показали, что предприниматели склонны доверять ближайшему окружению, тем, с кем контактируют непосредственно (партнёрам и сотрудникам). И в значительной степени выражают недоверие самой государственной системе, её основным органам и структурам – правительству, местным органам власти, полиции, судебной системе (13,64%). Власть, в свою очередь, отметила неисполнительность со стороны бизнесовых структур (5%). Но в целом все участники склонялись к основному весоному аргументу – понятности правил игры, за что отвечают чётко прописанные условия правовой среды.

В процессе выяснения причин нереализации проектов в форме ГЧП в жилищном строительстве на территории Республики мнения участников фокус-группы распределились следующим образом (табл. 8).

Основной и наиболее весомой причиной была выделена нормативно-правовая неопределённость и статуса Республики, и в целом механизма ГЧП в ЖС. На этом акцентировали внимание как частный сектор (33,33 %), так и государственный сектор, в т.ч. образование и государственные проектные организации (27,78%). Следующей по шкале оценок стала слабая, а в некоторых случаях отсутствующая финансовая основа. Все участники согласились с тем, что проекты жилищного строительства на территории ДНР базируются на социальной составляющей. Республика не вышла на такой уровень развития, при котором жилая недвижимость интересна как объект для коммерческих целей. В Республике отсутствуют предприятия, способные осуществлять «имиджевое

инвестирование», и со стороны государства не ведётся масштабная работа по финансированию жилищного строительства. Ответы участников разделились следующим образом: частный сектор – 27,78%, государственный сектор – 22,22%.

Таблица 8

Причины нереализации проектов в форме ГЧП в жилищном строительстве

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Нормативно-правовая неопределённость	33,33	27,78
Недостаточное финансирование	27,78	22,22
Отсутствие целевых программ развития жилищного строительства	11,10	27,78
Высокий риск	16,67	5,56
Слабая координация на местном уровне	–	11,10
Отсутствие согласованности экономических интересов	5,56	5,56
Неосведомлённость о возможности партнёрства в жилищном строительстве	5,56	–

Важной составляющей в продвижении любых партнёрских проектов, альянсом которых выступает «власть – бизнес – население», является наличие государственных целевых программ развития социально значимого направления, чем и является жилищное строительство. Как показывает опыт развитых стран, внедрение целевых программ со стороны государства помогает обозначить участников и понятные правила игры для всех сторон партнёрства, выводят социально значимые проекты на уровень привлекательности для инвесторов, снижают государственные расходы, создают удобные партнёрские условия для всех слоёв населения, распределяют риски между всеми участниками проектов. Но, как видно из анализа мнений фокус-группы, для частного сектора (строительных предприятий) наличие целевых программ – менее важная составляющая партнёрства (11,10%), нежели для властных структур (27,78%).

В меньшей степени были отмечены высокие риски реализации социально значимых проектов, что хоть и в меньшей мере, но говорит о систематически формирующейся стабильной ситуации на территории Республики. Высокие риски как причина нереализации проектов в форме ГЧП в жилищном строительстве в большей степени были отмечены представителями частного сектора (16,67%). Это очевидный факт, так как неэффективное инвестирование в бизнесе сказывается на финансовом положении владельцев бизнеса, а рынки государства (5,56%) не влияют на финансовое положение конкретных лиц.

Единичные выступления обозначили следующие проблемы:

– слабая координация на местном уровне в деятельности государственных структур и бизнеса (11,10%). Связано это в основном с неразвитостью реализации обсуждаемого механизма. При реализации проектов в форме ГЧП в жилищном строительстве основная нагрузка была бы возложена как раз на местный уровень, поэтому в проектах жилищного строительства местная власть могла бы выступить главным координатором процесса партнёрства;

– отсутствие согласованности экономических интересов все отметили однозначно (5,56%). Эта проблема также решается путём чётких норм и правил игры;

– незнание о возможности партнёрства в жилищном строительстве со стороны частного партнёра (5,56%) также связано с несовершенной нормативно-правовой базой.

4. *Предпосылки развития организационно-институционального механизма ГЧП в ЖС.* Правовое сознание и выбор участников партнёрства в пользу законных действий являются очень важными характеристиками состояния развития страны в целом и строительной сферы в частности. Важной составляющей условий развития партнёрских отношений является наличие стабильной и понятной организационно-институциональной среды.

Одним из основных условий развития понятной организационно-институциональной среды является в полной мере разработанная и закреплённая нормативно-правовая база. Общая картина мнений участников фокус-группы о степени развитости нормативно-правовой базы механизма ГЧП в ДНР приведена в табл. 9.

Таблица 9

Степень развитости нормативно-правовой базы механизма ГЧП в ДНР

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Развита	–	–
Неразвита	12,50	–
Практически неразвита	12,50	78,95
Затрудняюсь ответить	75,00	21,05

Из анализа табл. 9 видно, что никто из участников фокус-группы не обозначил стабильные, понятные и развитые нормативно-правовые условия механизма ГЧП в Республике. При этом следует отметить, что неразвитость правового поля была отмечена только со стороны частного сектора (12,5%).

Часть участников представителей частного сектора (12,5%) считают, что нормативно-правовая база ГЧП в ДНР практически неразвита. Большая часть представителей государственного сектора (78,95%) также обозначили слабое развитие правового поля механизма ГЧП.

Больше половины участников-представителей бизнес-структур (75,00%) затруднились в определении развитости нормативно-правовой базы ГЧП, и часть представителей государственного сектора (21,05%) также затруднились в определении ответа.

При обсуждении предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы были высказаны следующие мнения об изменении/дополнении законодательства для ускорения продвижения организационно-институционального механизма ГЧП в городах и муниципалитетах (табл. 10).

Таблица 10

Необходимые изменения/дополнения нормативно-правовой базы для ускорения продвижения механизма ГЧП в ЖС в городах и муниципалитетах

Предложения фокус-группы	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Принятие отраслевых нормативно-правовых стандартов	29,35	28,42
Разработка программы республиканского / муниципального инвестирования проектов ГЧП	29,35	15,79
Разработка положения межведомственного взаимодействия при реализации проектов ГЧП (создание координационной структуры)	3,26	28,42
Упрощённая процедура передачи земельного участка под строительство объекта жилья	13,04	10,53
Снижение налоговой ставки (налоговые каникулы)	15,22	5,26
Участие государства/муниципалитета в материальном снабжении объекта строительства	6,52	5,26
Долевые условия партнёрства	3,26	6,32

Анализируя существующую ситуацию, все участники фокус-группы дали понять (29,35 и 28,42% соответственно), что для развития организационно-институционального механизма ГЧП в Республике необходимо разрабатывать отраслевые нормативно-правовые стандарты, устанавливающие комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации и утверждённые компетентными органами.

Со стороны частного сектора было отмечено, что для развития жилищного строительства, как социально-значимой составляющей развития территории, только стандартизации процедуры партнёрских отношений недостаточно. Важной основой

является финансовая составляющая, в результате чего была предложена разработка Программы республиканского/муниципального инвестирования проектов ГЧП с привлечением возможных финансовых структур. Разработку и утверждение Программы поддержал весь частный сектор фокус-группы (29,35%) и все представители властных структур государственного сектора (15,79%).

Участниками государственного сектора была отмечена важность межведомственного взаимодействия при реализации проектов ГЧП (28,42%). Для эффективного функционирования отраслевого механизма ГЧП должны быть задействованы структуры разного уровня. Чёткое понимания функций и обязанностей – залог успеха «предприятия». Представителями государственного и частного (3,26%) секторов было предложено создание координационной структуры, в обязанности которой будет входить работа с механизмами ГЧП.

Помимо глобальных предложений по организационно-институциональным основам развития механизма ГЧП, были также выделены бытовые моменты для эффективной реализации проектов жилищного строительства. Это были такие предложения: упрощённая процедура передачи земельного участка под строительство объекта жилья (13,04 / 10,53%), снижение налоговой ставки (налоговые каникулы) (15,22 / 5,26%), участие государства / муниципалитета в материальном снабжении объекта строительства (6,52 / 5,26%), долевые условия партнёрства (3,26 / 6,32%), а также ряд других, менее значительных вопросов нормативно-правового характера.

При выяснении перспектив развития организационно-институционального механизма ГЧП в ЖС, были определены приоритетные направления поддержки институциональными участниками партнёрства (табл. 11).

Таблица 11

Направления поддержки институциональными участниками по инфраструктурным проектам в форме ГЧП

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Финансовые	33,33	32,00
Материально-технические	25,00	20,00
Информационные	12,50	20,00
Консультационные	12,50	24,00
Ресурсные	16,67	4,00

Из приведённых результатов можно увидеть, что первое место в рейтинге ожидания занимает финансовая поддержка. Все участники бизнес-структур единогласно определились с решением (33,33%), государственный сектор наполовину обозначился с приоритетностью финансовой поддержки (32%). Организация механизма финансирования инфраструктурных проектов, по мнению участников, является приоритетным направлением развития ГЧП в ЖС.

Следующей по важности была выделена организация материально-технической поддержки инфраструктурных проектов, причём участниками отмечено было как выделение строительных материалов, так и крупногабаритного дорогостоящего оборудования для строительства масштабных объектов, которым и является жилищное строительство (25% / 20%).

Весомыми показателями поддержки были также выделены информационные и консультационные услуги со стороны институциональных участников, то есть получение необходимой информации и решение проблем, возникающих в ходе реализации проекта в форме ГЧП. В основном речь шла о разрешительных процедурах, технико-экономическом обосновании проектов жилищного строительства, предоставлении типовых технических / технологических решений и т.д.

Наименьшую заинтересованность вызвала ресурсная поддержка. В качестве ресурсов выделялся такой показатель, как земля – земельный участок под жилищное строительство.

При обсуждении вариантов развития организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном строительстве ДНР была выделена необходимость в создании структуры, отвечающей за данное направление. Основываясь на опыте Российской Федерации и ряда других стран, в качестве варианта было предложено создание соответствующего Центра государственно-частного партнёрства-координатора действий всех организационно-институциональных участников процесса, инициатора развития направлений в сфере государственно-частного партнёрства, Центра по содействию в продвижении инфраструктурных проектов.

Мнения по поводу создания соответствующей структуры распределились следующим образом (табл. 12).

Таблица 12

Отношение к созданию Центра государственно-частного партнёрства

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Положительное / поддерживаю	75,00	89,48
Затрудняюсь ответить	25,00	5,26
Взаимодействие министерств и городов положительно повлияет на развитие ГЧП, вследствие чего создание Центра необходимо	–	5,26

Подавляющее большинство частного сектора (75%), а также и государственного (89,48%) считают создание Центра ГЧП нужным и важным (поддерживают). Часть участников затруднились ответить. Среди этой группы возникло непонимание общей картины партнёрства (неосведомлённость в создании такого рода механизма и целесообразности дополнительных структур поддержки). Также было отмечено, что взаимодействие министерств и городов положительно повлияет на развитие ГЧП, вследствие чего создание Центра государственно-частного партнёрства необходимо (5,26%).

В результате незнания / непонимания механизма ГЧП возникла необходимость выявления способов информированности общественности о становлении и развитии данного направления. Участники фокус-группы имели возможность выбрать наиболее приемлемый способ осведомлённости о развитии данного направления. Рейтинг возможных форм информированности следующий (табл. 13).

Таблица 13

Способы информирования по вопросам развития механизма ГЧП

Вариант ответа	Частный сектор, %	Государственный сектор, в т.ч. образование и ГП, %
Проведение семинаров	72,73	73,08
Интернет-ресурс	27,27	19,22
Анкетирование	–	3,85
Брошюры	–	3,85

Важным для участников фокус-группы оказалось проведение семинаров (круглых столов). Представители двух групп в полном объёме выделили эти показатели. Было отмечено, что коллективное обсуждение заинтересованных сторон положительно влияет на становление понимания данного вопроса и повышение заинтересованности и важности участника в развитии обсуждаемого направления.

В меньшей степени внимание участников было уделено интернет-ресурсам. Практически не вызвало интереса анкетирование и распространение информационных брошюр.

Выводы. Таким образом, в рамках оценки развития организационно-институционального механизма государственно-частного партнёрства в жилищном

строительстве Донецкой Народной Республики следует учитывать наиболее существенные результаты проведенного глубинного интервьюирования экспертов-участников исследования:

1. Несмотря на законодательное закрепление механизма ГЧП в Республике участники фокус-группы не в полной мере понимают принципы действия партнёрства, но склоняются к тому, что партнёрство должно строиться на эффективных взаимоотношениях, направленных на развитие социально значимых проектов муниципального или государственного значения.

2. Все представители фокус-группы единодушно пришли к мнению о том, что механизм партнёрства необходимо развивать. Обосновали они это следующими факторами:

– развитие партнёрских отношений основано на наиболее эффективном (рациональном) использовании всех ресурсов (финансовых, материальных и т.д.) для достижения единой цели. При использовании партнёрского механизма государству необходимо затрачивать значительно меньше усилий для создания и развития социально значимых проектов;

– развитие партнёрства – стимул роста субъектов хозяйствования, что, в свою очередь, повлияет на повышение трудозанятости и экономического развития территории.

3. Среди сфер городской жизнедеятельности жилищное строительство стоит на первом месте по реализации проектов в форме ГЧП.

4. Для разработки и внедрения мероприятий развития механизма ГЧП в ЖС необходимо становление организационной и институциональной среды, способствующей продвижению партнёрства.

5. Основой организационно-институциональной среды должно стать создание понятного механизма межведомственного взаимодействия при реализации проектов ГЧП (создание координационной структуры), принятие отраслевых нормативно-правовых стандартов, разработка целевых программ развития социально значимых направлений.

Список использованных источников

1. Розвиток економіки будівництва та міського господарства Донецької області в контексті трансформаційних перетворень в Україні / О.І. Амоша, В.Г. Сєвка та ін. – Донецьк: ТОВ «Друкінфо», 2011. – 316 с.

2. Сударенко В. Концепции и принципы государственных жилищных кредитов / В. Сударенко // Финансовое право. – 2013. – № 3 (9). – С. 28-35.

3. Любаров В. Державна політика щодо стратегії розвитку галузі (на прикладі підприємств будівельних матеріалів та житлового будівництва): автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.05 «Галузеве управління». – К., 2000. – 17 с.

4. Криводубский А. Логико-формальные модели финансового планирования в строительных организациях / А. Криводубский, А. Шевчук // Системы обработки информации. – 2011. – Вып. 4 (94). – С. 240-244.

5. Геец В. Трансформационные преобразования в Украине: переосмысливая пройденное и думая о будущем / В. Геец // Общество и экономика. – 2006. – № 3. – С. 23-53.

6. Павлюк К.В. Сутність і роль державно-приватного партнерства в соціально-економічному розвитку держави / К.В. Павлюк, С.М. Павлюк // Наукові праці КНТУ. Серія «Економічні науки». – 2010. – Вип. 17. – С. 25-35.

7. Климов Р.Е. Государственно-частное партнёрство как механизм финансирования модернизации инфраструктуры: практическое руководство для органов государственной власти [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uecs.ru/uecs-35-352011/item/791-2011-11-17-06-04-34>

8. Государственно-частное партнёрство в инновационных системах: сборник / Российская академия наук; Ин-т экономики; Вольное экономическое общество; под общ. ред. С.Н. Сильвестрова. – М.: URSS, 2008. – 310 с.

УДК 338.242

DOI 10.5281/zenodo.4788940

**ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНЫЕ И БЮДЖЕТНО-НАЛОГОВЫЕ ИНСТИТУТЫ
ИНКЛЮЗИВНОЙ ЭКОНОМИКИ: ИННОВАЦИИ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ПОТЕНЦИАЛ, ФОРСАЙТ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

БАЛАШОВА Р.И.,
д-р экон. наук, доцент,
главный научный сотрудник;
ПАРХОМЕНКО О.В., аспирант;
БЕЛОЗЕРОВА А.Г., аспирант;
ТАРАНЕЦ А.В., аспирант;
ГРЕБЕНКОВА Е.А., аспирант
ГУ «Институт экономических исследований»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье рассмотрена необходимость формирования инклюзивной экономики на основе развития и взаимодействия денежно-кредитных, бюджетно-налоговых институтов и отраслей промышленности; предложена модель зависимости экономического потенциала от эффективности влияния различных факторов; сделан вывод о повышении эффективности финансовой составляющей экономики на основе форсайт-прогнозирования.

Ключевые слова: денежно-кредитные институты, бюджетно-налоговые институты, инклюзивная экономика, инновации, экономический потенциал, форсайт, эффективность.

**MONETARY AND FISCAL INSTITUTIONS OF INCLUSIVE ECONOMY:
INNOVATION, ECONOMIC POTENTIAL, FORESIGHT, EFFICIENCY**

BALASHOVA R.I.,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Chief Researcher;
PARKHOMENKO O.V., Postgraduate;
BELOZEROVA A.G., Postgraduate;
TARANETS A.V., Postgraduate;
GREBENKOVA E.A., Postgraduate
SI «Institute of Economic Research»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article considers the need for the formation of an inclusive economy based on the development and interaction of monetary and fiscal institutions and industries; suggests a model of the dependence of economic potential on the effectiveness of the influence of various factors; concludes on improving the efficiency of the financial component of the economy based on foresight forecasting.

Keywords: monetary institutions, fiscal institutions, inclusive economy, innovation, economic potential, foresight, efficiency.

Актуальность и постановка проблемы. Внедрение технологических, управленческих и других инноваций за последние десятилетия приобрело статус традиционного направления развития как на государственном, так и на микроуровне. Современный этап стимулирует инновационно-принципиальные технологические и организационно-управленческие диверсификации на фоне задач развития инклюзивной экономики, при которой любой представитель социума должен иметь равный доступ к ключевым ценностям общества для поддержания своей жизнедеятельности. Поэтому

задачей любого социально ориентированного государства является нахождение оптимального соотношения интересов, задач и результатов между обществом, государством и предпринимательством [1].

Необходимость в переосмыслении и оживлении экономики, её реформировании к повышению инклюзивности и подготовка к четвёртой промышленной революции требуют укрепления потенциала таких институтов, как центральные банки, министерства финансов, налоговые администрации, статистические агентства и органы надзора за финансовым сектором, что ведёт к большей эффективности мер политики и повышению стабильности экономики с охватом широких слоев населения [2]. Развитие и укрепление этих институтов основано на повышении их инновационной активности, росте экономического потенциала субъектов, форсайт-методиках долгосрочного прогнозирования, повышении социальной и экономической эффективности на всех уровнях.

На основе анализа состояния инклюзивности экономики в России становятся прогнозируемыми ряд положений по предоставлению технической помощи и программ подготовки кадров, ориентированных на вопросы, имеющие принципиально важное значение для экономической стабильности и потенциального развития [3].

В настоящее время диагностирование предыдущих и построение новых ключевых понятий, полноценная нормативная правовая база и механизмы денежно-кредитного, налогового и бюджетного регулирования в Донецкой Народной Республике пребывают в стадии формирования, адаптации и доработки. Следовательно, необходимость развития инклюзивной экономики и возможностей реализации связанных с ней позитивных результатов является актуальной проблемой, требующей решения.

Анализ последних исследований и публикаций. Отдельные теоретические и методические стороны рассматриваемых проблем нашли отражение в трудах учёных, среди которых О.В. Скудалова [3], М. Ершов [4], М.Ю. Малкина [5], М.В. Романовский [6], А.В. Непогодина [7], Р.И. Балашова [8] и др. Однако эти проблемы сохраняют свою значимость, требуют продолжения исследований и разработки соответствующих методических подходов и рекомендаций.

Цель работы заключается в исследовании, анализе и обосновании задач денежно-кредитных и бюджетно-налоговых институтов инклюзивной экономики по реализации инновационной политики на основе форсайта и цифровизации для повышения её экономического потенциала и эффективности.

Изложение основного материала. Опыт многих компаний показывает, что модернизация хозяйственной деятельности на основе форсайт-инновационной политики усиливает структурные составляющие экономического потенциала и влияние предприятия в конкурентной среде. Существенный вклад в развитие инклюзивной экономики может внести государственный сектор на основе преференций или госзаказа для наиболее перспективных отраслей, использующих инновационные и цифровые технологии.

В мировой экономике сохраняются многие проблемы, к ним добавляются и принципиально новые: низкие темпы роста экономики, одновременно и рост государственного денежного долга, сложности на фондовых рынках, развитие социотехнических систем. Автор М.В. Ершов [4] отмечает, что при этом «есть неостребованность финансовых ресурсов в реальной экономике на фоне не положительных процентных ставок по значительной части инструментов, возникают проблемы у крупнейших учреждений коммерческих банков международного уровня, государство оказывает всё более масштабную поддержку и содействие партнерам экономики и стремится поддерживать доминирующие векторы различных рынков».

Эффективное развитие экономики определяется состоянием денежно-кредитного обращения, стабильным функционированием денежной системы: денежный оборот существенно влияет на состояние других систем общественной жизни, между субъектами

хозяйствования возникает разветвлённая сеть сложных отношений, основой которых являются расчёты, платежи, выполнение взаимных требований и обязательств. Учёный и исследователь М.Ю. Малкина подчеркивает, что с институциональной точки зрения денежно-кредитное регулирование представляет собой упорядоченный набор формальных правил, нацеленных на достижение выявленных общественных предпочтений. Некоторые из этих правил выступают как внешние по отношению к системе инструменты настройки, другие – как её встроенные механизмы. От особенностей их функционирования и развития зависит степень воздействия денежно-кредитного регулирования на значимые макроэкономические параметры» [5].

Сущность экономических процессов, их инклюзивных характеристик зависит не только от состояния денежно-кредитной и финансовой систем. Внедрение современных технологий и повышение производительности экономики, её инновационность и инклюзивность обеспечиваются взаимодействием инвестиционной, денежно-кредитной политики государства и содействия инвестиционных компаний и банков, и являются результатом пересмотра и развития взаимодействия банковской сферы, отраслей промышленности, денежно-кредитной системы в кратко- и долгосрочной перспективах.

Финансовая обеспеченность современной экономики денежно-кредитными ресурсами, финансовыми инструментами и институтами создаёт необходимые условия для её модернизации и устойчивого роста традиционных отраслей, малого и среднего предпринимательства. Необходимость новых специальных технологий налогового администрирования на основе использования современных информационных технологий является одной из главных задач трансформации налоговой системы в цифровой субстанции. Внедрение цифровых технологий в налоговое администрирование позволит обеспечить прозрачность налогообложения и обязательность уплаты налогов субъектами деятельности.

Проведенный российскими исследователями М.В. Романовским и Д.Д. Шкутой [6] анализ деятельности созданных финансовых институтов национальной инновационной системы России показал их недостаточную эффективность и актуальность её повышения. Авторы подчеркивают, что сформированные в России государственные финансовые институты развития нацелены в основном на финансирование наименее рискованных стадий развития бизнеса – *earlystage/earlygrowth* (ранний рост) и *expansion* (расширение), а не на ранние стадии – *seed* (посевная) и *startup* (стартап). Их вывод о том, что для многих инновационных компаний доступ к средствам финансовых институтов развития затруднён, в связи с чем эффективное управление инновационными процессами не обеспечивается, является объективным.

Автор А.Ф. Непогодина [7] отмечает целесообразность использования технологии форсайта, так как его методы определяют значительные перспективы развития и позволяют строить модель финансирования инновационной политики, основываясь на её многофункциональности, что даёт возможность получить формат будущего институтов финансирования в долгосрочной перспективе.

Основные положения программной политики руководства ДНР указывают на обоснованность формирования финансовых институтов инновационной экономики Донецкой Народной Республики в условиях цифровизации как фактора инновационного развития различных отраслей промышленности и сферы услуг. При осуществлении инновационных проектов в условиях цифровизации значительные потери формируются в связи с финансовыми, кибер- и другими рисками вследствие отсутствия достаточной практики управления ими. Поэтому важнейшее значение имеет внедрение криптомоделей и программ в целях исключения возможности и минимизации негативных последствий рискованных ситуаций [8].

Одним из признанных финансовых направлений, которое применяет цифровые технологии в деятельности финансовых институтов, объединяет компании, использующие

инновационные разработки для предоставления современных финансовых услуг, являются fintech-инновации. Совершенствование финансовой и инновационной политики объединяет усилия различных структур управления, предпринимательского сектора экономики, финансово-кредитной сферы; их взаимодействие происходит в интересах реализации комплекса методов и инструментов, выработки механизмов реализации научно-методических подходов на основе формирования необходимых условий для развития экономики в условиях цифровизации [9].

Реализация инклюзивных целей в развитии экономики ДНР тесно связана с состоянием экономического потенциала предприятий. Наиболее распространёнными и традиционными методами его оценки на микроуровне являются экспертный и балльный методы, SWOT-анализ, методы оценки рыночной стоимости предприятия, методика комплексной рейтинговой оценки экономического потенциала, методика оценки финансовой деятельности предприятия, факторный анализ, статистические методы, экономико-математическое моделирование. В большинстве традиционных методов оценки экономического потенциала предприятия она проводится с использованием фактических значений показателей, характеризующих результаты работы хозяйственной системы, а также привлечением экспертов (табл. 1).

Менее применяемыми являются более сложные методы оценки, которые включают имитационное, оптимизационное и нейросетевое моделирование: данные методы позволяют получать более точную и достоверную оценку потенциала, а также возможность форсайт-прогнозирование. Это объясняется необходимостью получения доступа к информационной базе предприятия, что не всегда возможно, наличия специалистов, владеющих специальными методами (табл. 1).

Таблица 1

Методы оценки и развития экономического потенциала предприятий

Методы оценки		Управление	
Традиционные	Сложные (моделирование)	Форсайт-модели	Стратегии
<ul style="list-style-type: none"> – экспертный и балльный методы, SWOT-анализ; – оценка рыночной стоимости предприятия; – методика комплексной рейтинговой оценки экономического потенциала и финансовой деятельности; – факторный анализ; – статистические методы и экономико-математическое моделирование 	<ul style="list-style-type: none"> – имитационное; – оптимизационное; – нейросетевое 	<ul style="list-style-type: none"> – матрица возможностей; – матрица «рынок-продукт» А. Стейнера; – модель конкурентоспособных стратегий М. Портера; – модель выбора конкурентных стратегий Ф. Котлера; – модель стратегического выбора на основе цикла развития предприятия 	<ul style="list-style-type: none"> – пассивное или активное функционирование; – развитие

В теории и практике форсайтинга [10] разработаны и применяются различные модели стратегического выбора, способствующие развитию бизнеса и его адаптации на микроуровне к изменениям денежно-кредитного и бюджетно-налогового регулирования. Часто используемыми и наиболее рекомендуемыми следует считать «матрицу возможностей», разработанную И. Ансоффом [11], матрицу-модель «рынок-продукт» А. Стейнера [12], «модель конкурентоспособных стратегий», предложенную М. Портером [12], «модель выбора конкурентных стратегий» Ф. Котлера [12], «модель: стратегический выбор», созданную на основе теории циклического развития предприятия. Однако все предлагаемые стратегии направлены на развитие экономического потенциала непосредственно в рыночных условиях. Учитывая сложности со сбытом некоторых видов продукции в Республике, использование этих стратегий в настоящее время содержит рекомендательный характер.

Наиболее используемыми стратегиями управления предприятиями являются стратегии пассивного или активного функционирования и стратегии развития (табл. 1).

Научно-методическая сущность экономической категории «форсайт развития финансовых институтов инновационной экономики в условиях цифровизации» характеризуется такими особенностями, как системность, динамичность, учитывает отраслевую специфику финансирования, наличием у субъектов экономических, технических, организационных преимуществ, с помощью которых они могут использовать финансовые ресурсы для производства и реализации продукции [13].

Поэтому на основе рассмотренных подходов целесообразно подчеркнуть, что инклюзивная экономика формируется на основе инновационной политики и представляет собой многоуровневый, сложный организационный процесс, обеспеченный необходимым финансированием, которое характеризуется как последовательность действий по формированию собственных, мобилизации, получению и распределению заемных или привлечённых денежных средств, направленных на покрытие потребности в капитале на всех уровнях [14]. Теоретическое и методическое обоснование финансового обеспечения в ходе форсайт-стратегического прогнозирования имеет прикладной характер, особенно в части исследования структуры источников, оптимальных условий формирования ресурсов и признаков их долгосрочности использования.

В связи с этим представляется необходимым сформулировать следующие финансово-экономические и организационные факторы, оказывающие влияние на достижение социально ориентированных целей в экономике [15]:

инновационное развитие предприятий на микроуровне, способствующее достижению эффективности инновационных преобразований на основе принципов отраслевого и оперативного управления, обеспечивающее устойчивый экономический рост и необходимый уровень экономической стабильности;

преодоление разбалансированности финансовой системы, что предполагает переход от спекулятивной модели к стабильной модификации, её характеристика отличается балансом внутреннего и внешнего денежного спроса, ориентирована на долговременные инвестиции, модернизацию экономики и финансирование инноваций;

эффективное развитие экономики, определяемое состоянием денежно-кредитного обращения, стабильным функционированием денежной системы, при этом денежный оборот существенно влияет на состояние других систем общественной жизни, между субъектами хозяйствования возникает разветвлённая сеть коммуникаций, основой которых являются финансовые технологии, выполнение взаимных требований и обязательств;

стратегия развития бюджетно-налоговых институтов, как комплекс прогнозируемых мер, направленных на реализацию инновационных, финансовых, цифровых технологий на основе совершенствования институциональных форм, их устойчивого состояния с использованием инновационного моделирования процессов, происходящих в этой системе, новых механизмов цифрового управления.

Механизм формирования институтов финансирования и управления инновациями в условиях развития инклюзивных свойств и признаков в экономике базируется на таких направлениях, как форсайт-финансирование и управление инновациями, модернизация и совершенствование научно-технической и производственно-технологической базы, обновление номенклатуры продукции, инвестирование. Процесс финансового прогнозирования, как система бизнес-оценки и распределения источников средств, обеспечивает управление инновациями, формирует экономический потенциал и необходимые способы его реализации [16] (табл. 2).

Таблица 2

Финансирование и финансовое прогнозирование инноваций

Механизм формирования институтов финансирования	Процесс финансового прогнозирования
форсайт-финансирование; обновление номенклатуры продукции, инвестирование	система бизнес-оценки и распределения источников средств
модернизация и совершенствование научно-технической и производственно-технологической базы	управление инновациями; формирование экономического потенциала; способы его реализации

Основываясь на том, что экономический потенциал ($\mathcal{E}_k\Pi$) современных хозяйственных структур включает в себе значительное количество элементов различного уровня и связей между ними, подход к его оценке должен носить интегрально-факторный характер. В процессе оценки эффективности инновационной экономики в производственной и управленческой деятельности предприятий в условиях внедрения цифровых программ необходимо исходить из специфических особенностей каждой инновации, как аналитической функции (f), формирующихся под влиянием факторов (F_i), количество которых от (1) до (n). Они включают степень цифровизации подразделений предприятий, объективность бюджетно-налоговых и денежно-кредитных трансформаций, срочность окупаемости вложений и другие (n) факторы:

$$\mathcal{E}_k\Pi \rightarrow f[\sum_{i=1}^n F_i], \quad (1)$$

Руководствуясь сущностью данной модели, экономический потенциал инклюзивной экономики можно представить как объект, обладающий соответствующими характеристиками, воздействие на которые денежно-кредитных и бюджетно-налоговых институтов в процессе управления накоплением, развитием и его трансформацией обеспечит сбалансированное состояние ресурсов, экономики и инклюзивной стабильности Республики.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. С учётом экономических особенностей Донецкой Народной Республики, состояния её финансового сектора, формирующихся связей с глобальными финансами, задачи бюджетно-налоговой и денежно-кредитной политики состоят в повышении финансовой составляющей экономики, обеспечении сбалансированности и эффективности на основе форсайт-прогнозирования с целью формирования и развития инклюзивной экономики.

Стратегия развития бюджетно-налоговых и денежно-кредитных институтов для экономики Республики представляет собой комплекс параметрических подходов, направленных на реализацию инновационных, финансовых, цифровых технологий на основе совершенствования институциональных форм, их устойчивого состояния с использованием инновационного моделирования процессов и новых механизмов цифрового управления.

Формирование бюджетно-финансовых институтов ДНР, совершенствование функционирования её денежно-кредитной системы должны быть урегулированы траекторией их развития на доминирующей социально-экономической основе созданием институциональных механизмов, обеспечивающих эффективность управления экономическим потенциалом в соответствии с современными задачами.

Список использованных источников

1. Новости экономики. Всемирный экономический форум в Давосе 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.econominews.ru/mirovaja-jekonomika/535-vsemirnyjj-jekonomicheskijj-forum-v-davose-2018.html>

2. Год, не похожий ни на какой другой. Годовой отчет МВФ 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2020/eng/downloads/imf-annual-report-2020-pdf>

3. Скудалова О.В. Перспективы развития инклюзивной экономики в России / О.В. Скудалова // Фундаментальные научные исследования как фактор обеспечения конкурентоспособности общества и государства: материалы междунар. науч.-практ. конф.; 10 апреля 2020 г. – Белгород: Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://apni.ru/article/549-perspektivi-razvitiya-inklyuzivnoj-ekonomiki>

4. Ершов М. Механизмы роста российской экономики в условиях обострения финансовых проблем в мире / М. Ершов // Вопросы экономики. – 2016. – № 12. – С. 5-25.

5. Малкина М.Ю. Институты денежно-кредитного регулирования: противоречия функционирования и развития / М.Ю. Малкина.– М., 2010. – № 18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fin-izdat.ru/journal/rubriks.php?id=174>

6. Романовский М.В. Направления развития финансовых институтов национальной инновационной системы России в современных условиях / М.В. Романовский, Д.Д. Шкута // Финансы и банки. – 2015. – №1. – С. 120-125.

7. Непогодина А.В. Форсайт как методология предвидения / А.В. Непогодина // Молодой ученый. – 2020. – № 2 (292). – С. 290-291 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/292/66196>

8. Формирование институтов инновационной экономики в условиях новой индустриализации / Р.И. Балашова и др. // Экономика. – 2019. – №1. – С. 5-22.

9. Балашова Р.И. Современные исследования в области управления, бизнеса и финансов / Р.И. Балашова // Балашова Р.И. Инновационная экономика в условиях цифровизации: научно-методические подходы к развитию бюджетно-налоговых институтов: монография / Р.И. Балашова, О.В. Пархоменко, А.Г. Белозерова и др. – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2020. – С. 8-21 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://scipro.ru/conf/monographfinance4.pdf>

10. Корнилова И.Л. Особенности методологии Форсайт / И.Л. Корнилова, О.А. Дудырева // Вестник Российской академии естественных наук. – 2015. – № 19 (4). – С. 13-14.

11. Матрица И. Ансоффа. Стратегия и управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://strategplann.ru/strategicheskie-matritsy/matritsa-ansoffa.html>

12. Логинов Г.О. Матричные методы стратегического планирования деятельности компании / Г.О. Логинов, Е.В. Попов // Маркетинг в России и за рубежом, 2004. – №2 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mavriz.ru/articles/2004/2/1816.html>

13. Балашова Р.И. Экономика Донбасса: инновационные институты и цифровизация / Р.И. Балашова // Инновационные перспективы Донбасса: материалы 5-й междунар. науч.-практ. конф.; Донецк, 21-23 мая 2019 г. – ГОУВПО «ДонНТУ».– С. 135-139.

14. Форсайт как метод управления изменениями // HR-Портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/>

15. Инновационное развитие: микро-, мезо- и макроуровень: монография / И.Н. Белогруд, О.В. Игнатова, Н.А. Краснова и др. – Орел, 2014. – 111 с.

16. Финансовое обеспечение неоиндустриального развития промышленности / А.В. Половян, Н.В. Шемякина, Р.И. Балашова и др. // Институты развития инновационной экономики в условиях новой индустриализации: монография. – Донецк: ГУ ИЭИ, 2019. – С. 112-119.

УДК 338.22

DOI 10.5281/zenodo.4810306

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, БИЗНЕСА И НАСЕЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ГОРОДА

ВЫГОЛКО Т.А., канд. экон. наук
ГОУВПО «Донецкий национальный
технический университет»;
ВЕЛИКОХАТЬКО С.В., старший преподаватель
ГОУВПО «Донецкий национальный
технический университет»;
ЛАВРУШКО А.В., управляющий делами
Администрации г. Донецка,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье раскрыта сущность стратегического управления социально-экономическим развитием города. Обоснована необходимость взаимодействия органов местного самоуправления, бизнеса и общественности в рамках данного процесса. Определены основные направления стратегического управления и функции его субъектов. Предложены направления повышения эффективности общественного участия в вопросах местного самоуправления.

Ключевые слова: стратегическое управление развитием города, органы местного самоуправления, бизнес, общественность.

INTERACTION OF LOCAL SELF-GOVERNMENT AUTHORITIES, BUSINESS AND POPULATION IN THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE CITY

YVGOLKO T.A., Candidate of Economic Sciences
SEE HPE «Donetsk National Technical University»;
VELIKOKHATKO S.V., Senior Lecturer
SEE HPE «Donetsk National Technical University»;
LAVRUSHKO A.V.,
Managing Director of the Donetsk City
Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article reveals the essence of strategic management of the socio-economic development of the city. The necessity of interaction between local self-government bodies, business and the public within the framework of this process is substantiated. The main directions of strategic management and the functions of its subjects have been determined. The directions of increasing the efficiency of public participation in local self-government issues are proposed.

Keywords: strategic management of city's development, local government, business, community.

Постановка задачи. Реалии сегодняшнего дня требуют от органов местного самоуправления поиска путей совершенствования существующих подходов к стратегическому управлению развитием городов. Зарубежный опыт свидетельствует, что важную роль в результативности осуществления этого процесса играет сотрудничество местной власти, бизнеса и населения. В Донецкой Народной Республике (ДНР) такая практика ещё не приобрела достаточной популярности, а взаимодействие субъектов стратегического управления осуществляется лишь формально. Поэтому налаживание реального сотрудничества в формате «власть-бизнес-население» на всех этапах стратегического управления развитием города приобретает всё большую актуальность.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы стратегического управления развитием территорий (регионов, городов) исследовали зарубежные (Е.Д. Блейкли, Дж. Брайсон, Дж. Гордон, У. Кинг, П. Холл и др.) и российские (А.В. Буров, Д.А. Деткина, Л.И. Глушков, Н.Д. Кондратьев и др.) учёные, в трудах которых раскрывается сущность стратегического управления, определяются этапы осуществления данного процесса, формулируются его задачи и особенности. Наряду с этим, учитывая меняющиеся и непредсказуемые условия настоящего, а также специфику, сложность и многогранность города как объекта стратегического управления, вопросы исследования субъектов стратегического управления, и особенно их взаимодействия между собой в рамках данного процесса, приобретают всё большую актуальность и требуют дальнейших, более детальных исследований.

Цель статьи – обосновать необходимость взаимодействия органов местного самоуправления, бизнеса и населения в рамках процесса стратегического управления развитием города.

Изложение основного материала исследования. Под стратегическим управлением развитием города понимается система действий и решений органов местного самоуправления, представителей бизнеса и общественности по выбору, разработке и реализации стратегии развития города, которая включает в себя деятельность по определению и достижению запланированных целей путём использования имеющихся и создания новых конкурентных преимуществ города с целью обеспечения его устойчивого развития. Кроме этого, следует отметить, что город выполняет ряд важных функций: экономическую, социальную, экологическую, инфраструктурную, административную и др., поэтому субъекты стратегического управления должны регулировать и координировать их выполнение.

Важнейшим аспектом становления и развития города является вопрос обеспечения будущего его населения с равным доступом к услугам, высоким качеством жизни и комфортными и безопасными условиями проживания. Именно поэтому в последнее время всё активнее обсуждается необходимость осуществления стратегического управления на уровне города.

Разработка и реализация стратегических планов экономического и социального развития города предполагает наличие собственных экономических механизмов. Под экономическим механизмом разработки или реализации стратегических планов экономического и социального развития понимается некоторая система форм и способов сотрудничества, которая обеспечивает определённый порядок в деятельности участников при постановке и достижении стратегических целей территориального развития. Вызвано это тем, что наличие определённого комплекса элементов обуславливает возникновение новой в качественном отношении целостности, в которой достигается необходимая теснота связей между отдельными её элементами, составляющими которых выступает субъектный состав участников.

Основными направлениями стратегического управления социально-экономическим развитием города являются: ориентация на нужды и интересы людей; консенсус по долгосрочной цели развития; обстоятельность и целостность; направленность на чёткие бюджетные приоритеты; проведение комплексного анализа состояния развития города; обязательность мониторинга и оценки; наличие ответственности и лидерства на местном уровне; наличие влиятельного ведущего учреждения и высокая готовность органов власти соблюдать обязательства; развитие существующих механизмов и стратегий; связь между национальным и местным уровнями [1].

Экономический механизм разработки стратегических планов развития города предполагает определение субъектного состава участников. Субъектный состав может включать не только непосредственных участников, занятых разработкой стратегическим

управлением территориальным развитием (местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления), но и представителей экспертного сообщества (неформальных организаций и объединений, креативных слоёв территориального социума, научных организаций, инициативных граждан), а также представителей бизнес-сообщества.

Следует подчеркнуть, что стратегическое управление территориальным развитием содержательно и структурно должно соответствовать мероприятиям, предусмотренным в аналогичных стратегических планах национального уровня и других административно-территориальных образований (городов, районов, населённых пунктов). В связи с этим возникает необходимость синхронизации мероприятий и усилий, направленных на достижение главной и вспомогательных целей стратегического управления развитием территории.

Достижение устойчивого развития практически невозможно осуществить только действиями и решениями органов местной власти. Концептуальные и системные изменения, направленные на обеспечение устойчивого развития города, можно реализовать на основе объединения усилий субъектов стратегического управления: органов местного самоуправления, бизнеса и населения. Поскольку сотрудничество субъектов стратегического управления позволит лучше изучить проблемы, которые беспокоят местных жителей в социальной, экологической, экономической сферах жизнедеятельности города, а совместное генерирование идей и креативное мышление участников этого процесса поможет найти рациональные и эффективные пути их решения. Появляется возможность сопоставления и согласования интересов отдельных групп с целями развития города в целом. За счёт этого происходит консолидация активной части населения на основе осознания общих интересов, у жителей города появляются новые заинтересованности и возможности.

Кроме того, привлечение различных представителей населения к работе по формированию стратегии местного развития является реальным шагом к преодолению таких явлений, как неверие людей в возможность достижения целей, взаимное недоверие, отсутствие у них конкретных представлений о собственном будущем, неготовность к совместным действиям. Преодоление этого является серьёзным вкладом в повышение человеческого потенциала города.

В общем, одним из первых шагов на пути к созданию действенной и действующей стратегии развития территориальной общины является максимальное привлечение членов городской общины, что способствует формированию их причастности к общему делу.

Проведенный анализ показал, что в ДНР уровень и качество привлечения общественности к стратегическому управлению развитием территорий крайне низки. Как правило, привлечение общественности при разработке местных стратегий осуществляется путём проведения общественных слушаний. Во многих случаях – это формально организованные слушания, которые дают основания местной власти утверждать, что процесс разработки стратегий соответствует всем методикам и алгоритмам. Но жители города достаточно тонко чувствуют, действительно ли цель власти услышать и учесть мнения населения, или собрание общественности носят чисто формальный характер.

Учитывая то, что обеспечение устойчивого развития города является сложным процессом, для реализации этой цели необходимо чётко определить круг субъектов стратегического управления и задач, которые они должны выполнять. Для каждого субъекта, вовлечённого в процесс стратегического управления городским развитием, можно сформулировать основные цели, функции и методы их достижения.

Органы местного самоуправления должны выступать в качестве лидера обеспечения устойчивого развития. Ведь они формируют местную политику, направленную на обеспечение сбалансированного социо-эколого-экономического развития города, должны устанавливать в пределах территориальной общины города принципы социальной справедливости; обеспечивать эффективное и экологически

безопасное функционирование экономики; создавать, наращивать и эффективно реализовывать конкурентные преимущества города и тому подобное.

Для реализации этих задач может быть использован широкий спектр методов управления (административные, экономические, социально-психологические и др.). В частности, с помощью административных методов местные власти могут совершенствовать местную нормативно-правовую базу, регламентирующую развитие города на принципах устойчивого развития (например, разработку и принятие новых актов локального характера, направленных на регулирование вопросов планировки и застройки города, землепользования, реформирования социальной политики, охраны окружающей среды, деятельности органов местной власти в сфере обеспечения устойчивого развития города и т.д.). Экономические методы могут быть использованы властями для обеспечения сбалансированного, рационального, целевого и эффективного использования местного бюджета. Социально-психологические методы органы местной власти смогут использовать для стимулирования развития человеческого капитала и социальной инфраструктуры, улучшения демографической среды, формирования сбалансированного рынка труда, активизации диалога с местным населением (например, проведение общественных слушаний, совершенствование информирования населения о сути устойчивого развития, целях формирования и реализации стратегии развития города с целью широкого привлечения местных жителей в процесс стратегического управления развитием города).

Бизнес-сообщество (представители предпринимательских структур) как важный субъект стратегического управления развитием города должен по возможности финансировать проекты, направленные на обеспечение устойчивого развития города (ведь стратегия развития города и программы её реализации должны финансироваться не только из местного бюджета и трансфертов из госбюджета, но и за счёт средств бизнес-структур, которые выступают в роли спонсоров, меценатов, что позволит поддерживать жизнеспособность стратегии) [2]. Кроме этого, представители бизнес-структур должны рационально использовать природно-ресурсный потенциал города, применять в работе предприятий очистные сооружения, утилизировать и перерабатывать отходы, активно внедрять инновации, необходимые для создания социально и экологически эффективного производства, повышать конкурентоспособность как предприятий, так и города в целом.

Население (представители территориальной общины) – третий субъект стратегического управления развитием города, в состав которого относятся представители общественных организаций, профсоюзов, политических партий, СМИ, учёных, молодёжи и всех инициативных и неравнодушных к будущему своего города жителей. Представители общественности должны внедрять в стиль жизни концепцию устойчивого развития, распространять идеи устойчивого развития среди населения, принимать активное участие во всех проектах, направленных на обеспечение устойчивого развития города, способствовать повышению его конкурентоспособности.

Практика подтверждает, что высокий уровень участия граждан в разработке стратегий развития, учёта мнения и позиции всех заинтересованных сторон:

– во-первых – сплачивает жителей города и формирует осознание каждого члена общины собственной причастности к решению вопросов местного значения;

– во-вторых – обеспечивает устойчивость разработанной стратегии развития города (даже при изменении местной власти граждане не позволят игнорировать поставленные стратегические цели);

– в-третьих – способствует привлечению дополнительных местных ресурсов, как человеческих, так и финансовых, для достижения целей, соответствующих стратегии развития города [3].

Конечно, процесс привлечения граждан не является лёгким. Проведенный анализ территориальной общины города Донецка (ДНР) выявил ряд трудностей, которые могут возникнуть на том или ином этапе стратегического управления, а именно:

- недостаточное количество предложений от жителей городской общины;
- низкий уровень инициативности граждан;
- отсутствие компромисса между представителями органов местного самоуправления и гражданами;
- разное видение миссии и стратегических целей развития общества;
- наличие конфликтов при определении приоритетов развития общества;
- опасения жителей общины высказывать своё мнение и тому подобное.

Практика показывает, что именно участие местных лидеров и широкой общественности является гарантией формирования ощущения причастности к стратегическому управлению городом, а соответственно и гарантией его успешной реализации. Поскольку разработанная таким образом стратегия отражает интересы всех граждан, постольку и воспринимается обществом как «общинная». А это значит, что реализация стратегического управления, бесспорно, обеспечит улучшение стандартов жизни, укрепление местной демократии, воспитание социально активных граждан – патриотов своего города [2].

Кроме этого, субъекты стратегического управления ответственны за функции, которые выполняет город. В частности, органы местной власти регулируют основные функции города, а представители бизнес-структур и общественности координируют действия с органами местного самоуправления по контролю над выполнением этих функций. Схематично функции основных субъектов стратегического управления развитием города и их взаимосвязь отражены на рис. 1.

Идеальное видение осуществления процесса стратегического управления предполагает определение единой общей цели функционирования и развития города, которая сплачивает вокруг себя субъектов стратегического управления, стремящихся посредством выполнения различных задач воплотить её в реальность. При этом возникает потребность в определении механизмов реализации взаимодействия субъектов стратегического управления между собой.

В современном обществе проблему взаимодействия и сотрудничества местных властей с общественностью можно решить с помощью внедрения информационных технологий, что позволит органам местной власти использовать современные системы электронного управления, основными функциями которых должны стать информирование и обслуживание граждан; взаимодействие с гражданами (общение граждан и представителей власти в реальном времени для обсуждения принятых решений, проектов документов и т.п.).

Кроме того, для успешно осуществляемой деятельности, органы местной власти должны создать открытый и доверительный диалог с населением, объединить усилия власти и горожан для достижения совместных целей, повысить доверие горожан к власти и привлечь их к решению городских проблем (в т.ч. посредством взаимодействия со СМИ). Прогрессивным вектором в сотрудничестве власти и бизнеса следует считать развитие государственно-частного партнёрства, преимущества от которого получает каждый из участников такого сотрудничества [4].

Участие в стратегическом управлении является стимулом для городского сообщества вести поиск новых, нетривиальных подходов и решений, изучения лучшего опыта других городов, развития творчества, обогащения знаниями. Стратегия поможет повысить активность городской общины участвовать в реализации государственных и областных программ, содействующих его развитию.

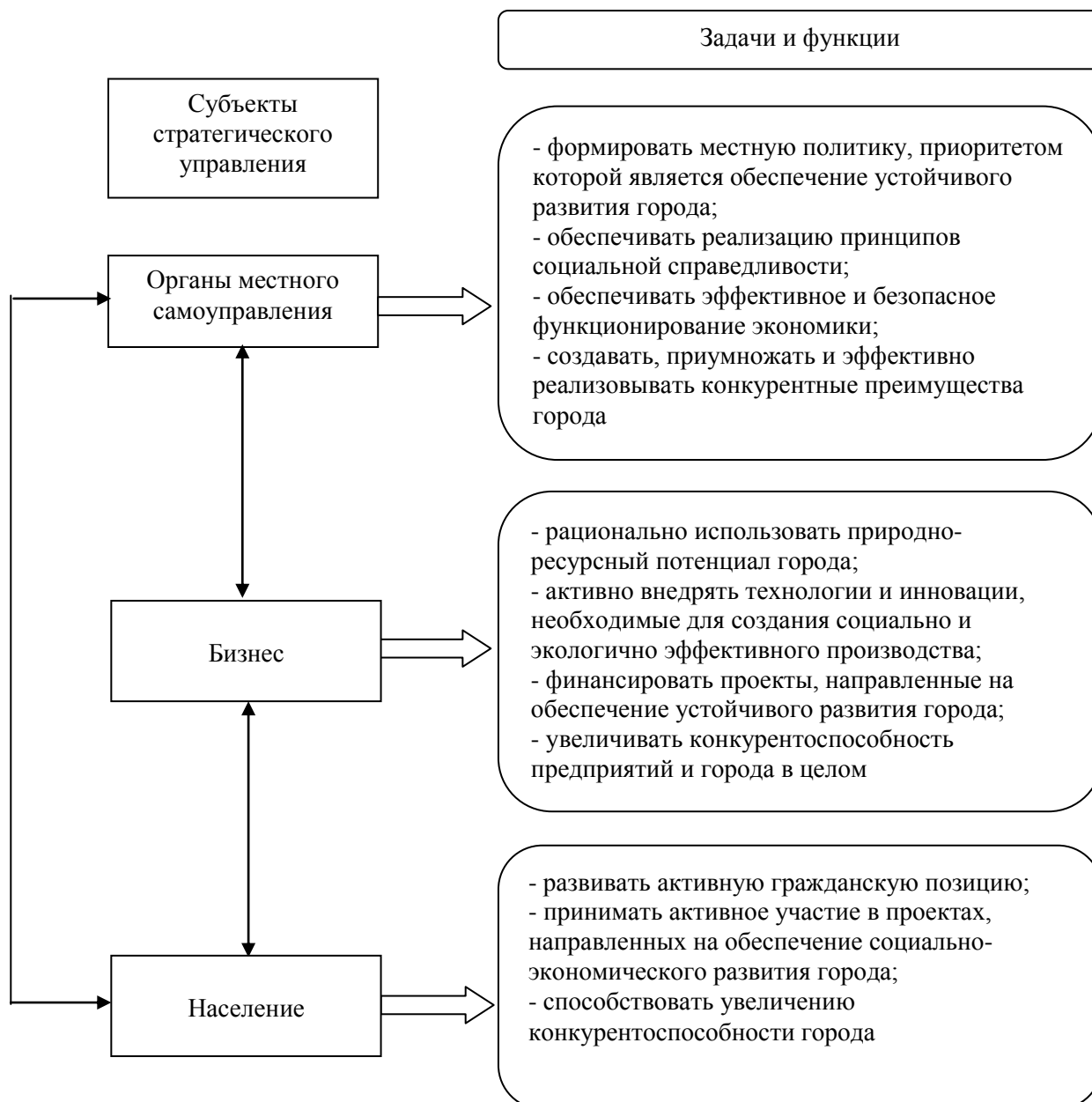


Рис. 1. Функции субъектов стратегического управления социально-экономическим развитием города

Стратегическое управление в целом является необходимым условием поступательного и устойчивого развития территориальных общин городов на основе рационального использования собственных ресурсов. Разработка стратегии активно привлекает граждан к решению собственных проблем и, одновременно, определяет приоритетные направления социально-экономического развития территориальной общины города. Активное привлечение максимального количества граждан даёт возможность создать стратегии с действенным механизмом развития общества. Непрерывность и постоянство процесса стратегического управления обеспечивается регулярным пересмотром стратегий и внесением соответствующих корректив. Именно стратегическое планирование и управление будут способствовать созданию территориальной общины города с высоким уровнем жизни и социально-экономического развития.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Как показывает проведенное исследование, в научной литературе и

экономической практике существуют различные взгляды по налаживанию механизма взаимодействия между местными властями, бизнесом и общественностью, что в очередной раз подчёркивает повышенный интерес к данной тематике и её важность для развития городов. Анализируя взаимодействия вышеперечисленных субъектов в контексте стратегического управления развитием города, считаем целесообразным представить следующие предложения:

– во-первых, создание нормативно-правовой базы, регулирующей отношения органов местной власти, бизнеса и общественности непосредственно в процессе стратегического управления развитием города;

– во-вторых, популяризация взаимодействия субъектов стратегического управления среди населения города путём мотивации местных жителей и предпринимателей по привлечению к этому процессу;

– в-третьих, создание специализированного органа, который бы координировал работу органов местной власти, бизнеса и общественности и контролировал их сотрудничество на всех этапах стратегического управления развитием города.

Список использованных источников

1. Шаталов М.А. Пространственно-территориальное планирование в системе обеспечения устойчивого регионального развития / М.А. Шаталов, С.А. Суслов, Н.И. Кузьменко // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – № 4 (25). – С. 299-303.

2. Чеботарев Г.Н. Территориальное общественное самоуправление в системе местного самоуправления / Г.Н. Чеботарев // Конституционное и муниципальное право. – 2013. – № 11. – С. 72-77.

3. Ключникова Т.Н. Социальная активность граждан как источник преобразований в местном самоуправлении / Т.Н. Ключникова // Современные исследования социальных проблем. – 2017. – № 4. – С. 56-62.

4. Макаренков Е.В. Вовлечённость населения в систему местного самоуправления муниципальных образований как политическая проблема / Е.В. Макаренков // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. – 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechyonnost-naseleniya-v-sistemu-mestnogo-samoupravleniya-munitsipalnyh-obrazovaniy-kak-politicheskaya-problema/viewer>

УДК 338,436,32

DOI 10.5281/zenodo.4835895

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЮО

ДЖАБИЕВ В.В.,
научный сотрудник отдела экономики
ГБУН ЮОНИИ им. З.Н. Ванеева
при Президенте РЮО

Аннотация. В статье приводится анализ системы продовольственной безопасности Республики Южная Осетия. Анализируются базовые компоненты системы продовольственной безопасности – АПК и сельское хозяйство. Приведены основные необходимые мероприятия по улучшению системы продовольственной безопасности Республики.

Ключевые слова: система продовольственной безопасности, агропромышленный комплекс, сельское хозяйство, кризис отрасли, растениеводство, животноводство, рентабельность, урожайность, логистика, восстановление, устойчивое развитие.

ANALYSIS OF THE FOOD SECURITY SYSTEM OF THE RSO

JABIEV V.V.,
Researcher of the Department of Economics
of the South Ossetian Research Institute
named after Z.N. Vaneev under
the President of the RSO

Abstract. The article provides an analysis of the food security system of the Republic of South Ossetia. It analyzes the basic components of the food security system - agribusiness and agriculture. The basic necessary measures to improve the food security system of the Republic are given.

Keywords: *food safety system, agriculture, industry crisis, crop production, livestock, profitability, productivity, logistics, recovery, sustainable development.*

Актуальность и постановка проблемы. Прошло более четверти века со времени самопровозглашения независимости Республики Южная Осетия (РЮО) и двенадцать лет со времени признания её независимости Россией. При активной финансовой помощи России в восстановлении разрушенного длительной войной хозяйства Республика фактически восстановлена. Построены жилищно-коммунальное хозяйство, дорожная и социальная инфраструктура, электрифицирована и газифицирована почти вся территория Республики. Что касается реального сектора экономики, то она, к сожалению, до сих пор находится в упадке. Не является исключением и агропромышленный комплекс (АПК) и его главное звено – сельское хозяйство. А ведь именно две последние отрасли народного хозяйства в основном определяют систему продовольственной безопасности и, следовательно, реальную независимость РЮО.

Анализ последних исследований и публикаций. Историю развития агропромышленного комплекса и сельского хозяйства Южной Осетии за советский период времени, а также видение перспектив его развития рассматривали такие учёные, как Техов В.С., Козаев З.В., Хубулова С.А., Баззаев Н.А. [1], Тедеев Х.В. [2]. За новейший период времени проблемам сельского хозяйства и АПК Республики Южная Осетия посвящены диссертационные работы на соискание кандидатской степени: Кабисовой М.В. [3] и Кочиевой Ж.Г. [4]. Некоторые аспекты проблем сельского хозяйства и АПК, а также перспективы их развития рассматривали в научных статьях учёные: Казиев Г.З., Нифантьев Э.Е., Коротеев М.П., Коротеев А.М., Телешев А.Г., Кухарева Т.С. [5], Гузитаева М.Э. [6], Джиеова И.К., Гагиев И.А. [7], Мулдаров И.Л., Пухаев Р.В. [8], Чочиева О.А., Пухаева З.Э. [9], Техов А.В., Джиеова А.К. [10], Джиеова В.Д. [11], Кабисова Л.П. [12]. Перспективы интеграции АПК Южной Осетии и России рассматривали учёные: Ванеева Д.Н. [13], Харебов Е.Ю., Тотрова И.К., Казахова Т.А. [14], Кибиров А.Я. [15].

Перспективам обеспечения продовольственной безопасности РЮО посвящены некоторые научные статьи Джабиева В.В. [16].

Целью исследования является анализ системы продовольственной безопасности РЮО и на основе проведённого анализа выработка первичных мероприятий по обеспечению устойчивого развития АПК РЮО.

Изложение основного материала исследования. Продовольственная безопасность страны представляет собой полное самообеспечение продуктами первой необходимости, обеспечение доступа этой продукции для всех социальных слоёв населения в необходимом для поддержания жизненных функций количестве и качестве. Продовольственная безопасность является важной составной частью национальной и экономической безопасности страны. Системообразующим фактором продовольственной безопасности является АПК, все составные звенья которого направлены на решение

продовольственной безопасности и независимости страны. Ведущей сферой АПК является сельское хозяйство, степень внедрения инновационных технологий и развитости которого определяет уровень развития всей экономики страны.

АПК Южной Осетии за советский период времени характеризовалось высокой развитостью. До недавнего времени Южная Осетия называлась аграрным регионом. Было развито растениеводство и животноводство, функционировало десяток колхозов-миллионеров, перерабатывающие предприятия выпускали мясомолочную, овощную, соковую и винную продукцию. Распад СССР, разрыв межхозяйственных связей, освободительная война за независимость привели не только АПК, но и всю экономику РЮО в критическое состояние.

На сегодняшний день здания перерабатывающих предприятий физически развалились. Только два перерабатывающих предприятия выстояли и дают незначительную статистическую отчётность.

Ниже приведём основные сведения о них, а также проанализируем данные, выдаваемые по ним официальной статистикой [17].

ГУП «Комплекс перерабатывающих производств» был создан для реализации Инвестиционной программы содействия социально-экономическому развитию РЮО на 2011-2013 гг., заложена сумма в размере 227 миллионов рублей [18]. Планировалось, что предприятие должно было заниматься развитием отрасли агропромышленного комплекса РЮО. Позже в состав предприятия бы вошло Цхинвальское хлебоприёмное предприятие. В комплекс должны были войти завод по переработке мяса – хладобойня, цех по первичной обработке фруктов и овощей, предприятие по производству комбикормов, молочный завод, а также логистический центр. Главная особенность в том, что все предприятия, которые должны были войти в комплекс, были бы расположены на одной площадке и работать циклично. Продукция комбикормового завода будет идти на животноводческую ферму. Планировалось, что комплекс начнёт закупать у местных фермеров мясо, фруктовые, овощные культуры, молоко, перерабатывать их, поставлять на местный рынок и даже экспортировать. Например, молочный цех должен был способен производить в день до 500 кг сыра, основная часть которого должна была экспортироваться в Россию. В рамках той же Инвестпрограммы в селе Аунеу Знаурского района шло строительство животноводческой фермы на 496 фуражных коров. Местные фермеры в 2011 году, и частично в 2012, получили товарные кредиты в виде КРС калмыцкой породы. Планировалось, что через три года фермеры будут иметь возможность сдавать свою продукцию на тот же мясокомбинат, и это ещё был один довод в пользу целесообразности строительства данного комплекса. В производственных помещениях была установлена линия по экструдированию зерна. На то время для Южной Осетии это было инновацией. Также была приобретена линия по производству комбинированных кормов производительностью до 5 т в час. Первое время производился комбикорм из четырех компонентов – это пшеница, овёс, кукуруза и отруби, которые получали из мукомольного цеха. Запуск новых производств позволило бы создать до 250 рабочих мест.

В реальности на деле всё вышло по-другому. Ферма в селе Аунеу на 496 голов КРС так и не была достроена, а КРС калмыцкой породы, которые были розданы под кредит местным фермерам, так и не прижились в горноклиматических условиях РЮО, и фермеры вынуждены были их пустить на убой заблаговременно. Заводы по переработке овощей и фруктов также не были построены. Мукомольный цех оказался по мощностям в разы выше от необходимого, что экономически было невыгодно. Таким образом, из-за отсутствия недостаточного финансирования и проработки организационных и многих вопросов комплекс смог переработать только ограниченное количество зерноводческой продукции. По причине переизбытка переработанной продукции при отсутствии достаточного спроса комплекс простаивал, а на складах медленно реализовывалась продукция.

Ниже в табл. 1 приведены основные статистические данные по работе ГУП «Комплекс перерабатывающих производств».

Таблица 1

Динамика основных статистических показателей ГУП «Комплекс перерабатывающих производств» с 2014 г. по 2018 г.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Объём производства промышленной продукции					
Всего, тыс. руб. произведено	Не представили отчёт	1280,0	64,3	-	-
услуги промышленного характера		750,2	18,7	-	-
реализовано		529,8	45,6	-	-
		719,7	18,7	-	-
Ассортимент произведённой продукции в натуральном выражении					
Мука 2-го сорта, т	Не представили отчёт	7,0	-	-	-
Отруби, т		1,4	-	-	-
Комбикорм, т		19,4	-	-	-
Обойная мука, т		2,5	-	-	-
Среднегодовая численность персонала, фонд заработной платы и среднемесячная заработная плата					
Численность	-	6	5	2	2
ФЗП	-	1024,8	1067,5	520,0	407,8
Средняя з/п	-	14233	17791	21666	16991
Финансовое состояние					
Прибыль (убыток)	-	-527,4	-2397,9	-7227,3	-7709,9
Дебиторская задолженность	-	44506,6	44228,2	44530	44298,5
Кредиторская задолженность	-	7308,2	8083,6	8899,1	9149,8

Как видно из табл. 1, за 2014 г. комплекс не представил отчёт, что говорит о неважном состоянии ведения учёта и отчётности. За 2015 г. было выпущено максимальное количество продукции на сумму 1280 тыс. руб., что представляло собой только переработку зерноводческой продукции. За 2016 г. объёмы производства сократились почти в 20 раз и составили 64,3 тыс. руб. За 2017 и 2018 гг. комплекс не выпустил никакой продукции, то есть простаивал. Причиной простоя также является выход из строя мукомольного оборудования. До сегодняшнего дня оборудование не починено. Численность персонала с шести человек в 2015 г. сократился до двух человек в 2018 году, что автоматически сократило фонд оплаты труда в 2,5 раза. Средняя заработная плата увеличивалась с 2015 г. до 2017 г., затем незначительно сократилась за 2018 г. Судя по отсутствию производства, существует накапливающаяся задолженность по заработной плате. Данное предположение подтверждается увеличивающейся с каждым годом кредиторской задолженностью – с 7308,2 тыс. руб. в 2015 г. до 9149,8 тыс. руб. за 2018 г. Дебиторская задолженность практически остаётся без изменений за последние четыре года. Данный факт требует дополнительной информации по выяснению структуры дебиторской задолженности и причин невозможности её погашения.

В статистической отчётности РЮО представлены также данные по РГУП «Цхинвальский консервный завод». Данный завод выпускал соки и столовые вина из местных выращенных фруктов и винограда. Ниже в табл. 2 представлены статистические показатели завода.

Анализируя табл. 2, продукция на заводе была произведена только в 2014 г. на сумму 365,5 тыс. руб. и в 2017 г. на сумму 92,7 тыс. руб. В остальное время производство простаивало и реализовывалась складская продукция. Произведённый сок не находит реализации на местном рынке, а его экспорт в Россию невозможен по причине неналаженности таможенных вопросов, а также конкуренции на внешних рынках. Единственным источником доходов с 2018 г. стала арендная плата. Таким образом, консервный завод фактически стал арендным предприятием. Численность персонала

завода за последние пять лет снизилась незначительно – с девяти человек до восьми. Средняя заработная плата ниже прожиточного минимума почти вдвое. По причине доходов от аренды помещений завода, кредиторская задолженность снизилась со 162 тыс. руб. в 2014 г. до 70,3 тыс. руб. Дебиторская задолженность за последние пять лет остаётся без изменений и составляет 107,9 тыс. руб. В данном случае также необходимо провести дополнительный анализ структуры дебиторской задолженности и причины её неуплаты.

Таблица 2

Динамика основных статистических показателей РГУП «Цхинвальский консервный завод» с 2014 г. по 2018 г.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Объём производства промышленной продукции					
Всего, тыс. руб.	999	425,2	393,2	805,3	1285,6
произведено	365,6	0	0	92,7	0
доходы от сдачи в аренду	633,4	425,2	393,2	712,6	1285,6
реализовано	223,6	851,0	382,1	-	-
остатки	996,4	382,1	-	-	-
Среднегодовая численность персонала, фонд заработной платы и среднемесячная заработная плата					
численность	9	9	7	8	8
ФЗП	689,6	534,2	429	664,2	757,2
средняя з/п	6385	4946	5107	6918	7887
Финансовое состояние					
прибыль (убыток)	6,2	+ 43,4	+29,5	-	-
дебиторская задолженность	107,9	107,9	107,9	107,9	107,9
кредиторская задолженность	162	120,0	59,8	91,4	70,3

С 2017 г. до середины 2019 г. в РЮО функционировал мясоперерабатывающий завод «Растдон». Строительство завода началось при поддержке Инвестагентства. Стоимость проекта составила около 155 миллионов руб. Реализатором проекта являлся известный в РФ предприниматель, основатель одного из крупнейших российских агрохолдингов – «Евродон» – выходец из Южной Осетии Вадим Ванеев. В 2018 г. объёмы выпуска продукции предприятия составляли 250-350 кг в сутки. Это 10-15% его проектной мощности. Товарный ассортимент предприятия насчитывал порядка 30 видов колбасы, сосисок, сарделек, а также различных мясных деликатесов. Наряду с импортным сырьём мясокомбинат использовал и местное. Для этого он закупал крупный рогатый скот у местного населения. «Растдон» реализовывал свежую говядину и свинину через свои фирменные магазины, один из которых был расположен на территории мясокомбината, а другой – в центре столицы. Численность персонала завода составляла 45 человек, средняя заработная плата 15-20 тыс. руб. «Растдон» постепенно расширял и свою клиентскую базу. В частности, с ноября 2018 г. три столичные средние школы начали закупать его продукцию для своих столовых. Администрация предприятия намеревалась провести переговоры насчет поставок своей продукции и в другие общеобразовательные учреждения. С лета 2018 года продукцию «Растдона» закупало и Министерство обороны РЮО. Кроме того, с середины 2018 года, благодаря получению сертификата качества из России, предприятие отправляло свою продукцию и на экспорт в РФ, в частности, в РСО-Алания и Ростов-на-Дону. К максимальным проектным показателям на «Растдоне» намерены были подойти в 2019 году [19]. По словам Министра Минэкономразвития РЮО Кокоева Геннадия для выхода предприятия на точку безубыточности необходимо было заводу перерабатывать 1 т мяса в сутки [20]. К сожалению, по причине банкротства агрохолдинга «Евродон» в 2019 г. его дочернее предприятие также было закрыто. По сегодняшний день мясоперерабатывающий завод «Растдон» простаивает и нет никакой информации по возобновлению его работы в будущем.

Состояние сельского хозяйства, а также уровень продовольственной безопасности характеризуется ниже (табл. 3), где приведены объёмы продукции сельского хозяйства за последние пять лет в денежном выражении [21].

Таблица 3

Продукция сельского хозяйства по Республике с 2015 г. по 2019 г.

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Продукция сельского хозяйства, тыс. руб.	911770,9	1006734,1	1071725,2	985495	944154,5
Продукция растениеводства, тыс. руб.	160010,8	175277,6	169871,3	153482,2	141625,3
Продукция животноводства, тыс. руб.	751760,1	831456,5	901853,9	832012,3	802529,2

Табл. 3 показывает, что незначительный рост производства сельскохозяйственной продукции наблюдался с 2015 г. по 2017 г., затем наметилась тенденция снижения объёмов производства с 2018 г. по 2019 г., снизившись почти до уровня 2015 г.

Из табл. 3 можно привести следующие вычисления. За 2019 г. численность населения РЮО согласно статистической отчётности составила 56500 чел. Прожиточный минимум на душу населения за IV кв. 2019 г. составил 10465 руб. [22], из них на продукты питания приходится 5232,5 руб. Из этих данных следует, что для численности населения РЮО, как минимум, необходимы продукты питания на сумму 3,55 млрд руб. в год. Исходя из объёма производства сельскохозяйственной продукции за 2019 г. (см. табл. 3) делается вывод, что потребность населения РЮО в продуктах питания выше в 3,8 раз, чем она производится, т.е. удовлетворяется только на 26%. Соответственно, доля импорта сельскохозяйственной продукции в РЮО составляет 74%. Данная цифра фактически показывает уровень продовольственного обеспечения РЮО и характеризует степень упадка сельского хозяйства.

В сельском хозяйстве в отрасли растениеводства основной выращиваемой культурой является пшеница и ячмень. Данные культуры характеризуются невысоким качеством и используются как кормовые культуры. Урожайность зерновых невысока и в зависимости от сезонности колеблется от 10 цт/га до 20 цт/га. По оценкам специалистов Министерства сельского хозяйства РЮО, для выхода на рентабельный уровень зерноводства урожайность должна быть не меньше 25 цт/га. В небольших количествах выращиваются овощи, фрукты и бахчевые. Не вся посевная площадь убирается, и определённая часть урожая на поле погибает. Объясняется это не только по причине негативных погодных условий, но также из-за нехватки техники. Из-за нехватки техники в период сбора урожая необходимо перебрасывать громоздкую зерноуборочную технику по трём районам. За ограниченный период времени и погодных условий не всегда удаётся оперативно справиться с зерноуборочной работой. По расчётам Министерства сельского хозяйства РЮО при существующей модели сельскохозяйственного производства в Южной Осетии для обработки 5000 га необходимо дополнительно приобрести сельхозтехнику на сумму 238 млн руб.

В отрасли животноводства наблюдается тенденция снижения поголовья скота из года в год. Аналогично сокращению поголовья скота по Республике наблюдается снижение производства мяса.

Наблюдается снижение количества крестьянско-фермерских хозяйств с каждым годом.

Площади земель сельскохозяйственного назначения РЮО в сравнении с площадями за советские годы были больше почти в два раза, соответственно, были выше и показатели сельскохозяйственного производства. Освобождённые земли от сельскохозяйственного использования проросли кустарником, и, если их не использовать, они в скором времени превратятся в леса.

Земли Южной Осетии характеризуются высоким плодородием, но это при условии искусственного орошения. Без дополнительного орошения она даёт скудный урожай.

Благодаря строительству четырёх оросительных водоканалов, общая площадь поливных земель охватывала в советский период до 10 тыс. га. На сегодняшний день частично функционирует только один водоканал, площади поливных земель сократились в четыре раза и составляют на сегодняшний день 2500 га.

В Республике отсутствуют следующие важные составляющие системы продовольственной безопасности:

- энергетика. Газификация и электрификация РЮО поставляется из России;
- какое-либо машинное производство, в том числе и сельскохозяйственное;
- производство агрохимии и удобрений;
- развитая ирригационная система;
- плодopитомнические, племенные и семенные хозяйства;
- внедрение инновационных технологий. По этой причине местная производимая продукция не имеет товарный вид, а себестоимость высока в сравнении с импортируемой продукцией;
- нехватка профессиональных кадров;
- система государственного резерва;
- защита и контроль импортируемой продукции, в частности, на наличие ГМО;
- сельскохозяйственная логистика (полное разрушение складского хозяйства).

Ко всему прочему РЮО экономически и финансово зависима от России. Около 90% госбюджета РЮО дотируется Российской Федерацией. Низкая плотность населения и низкие темпы увеличения численности населения Республики, а также миграция трудоспособного сельского населения из сёл – серьёзная проблема в системе продовольственной безопасности РЮО. На сегодняшний день плотность населения РЮО составляет 14,5 чел/км².

В удовлетворительном состоянии находится транспортная инфраструктура. Экология края также в удовлетворительном состоянии, т.к. на её территории никогда не было ни одного вредного производства. Последние два фактора являются важным положительным условием системы продовольственной безопасности.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Исходя из вышеприведённого аналитического материала, приходим к выводу, что система продовольственной безопасности РЮО находится на недопустимо низком уровне. Необходимы срочные меры по скорейшему наращиванию системы продовольственной безопасности Республики. Государство делает всё возможное, чтобы помочь местным сельхозпроизводителям, к примеру: фермеры освобождены от налогов, государство дотирует часть расходов на применение техники, выдаются льготные проценты на кредитование сельскохозяйственного бизнеса, плата за аренду земель сельскохозяйственного назначения чисто символическая, однако, как мы выяснили, помощь государства не влияет на улучшение показателей сельскохозяйственного производства Республики. Данный факт говорит о целесообразности строительства образцовых государственных сельскохозяйственных производств, поскольку частные хозяйства в большинстве своём нерентабельны и не смогут обеспечить продовольственную безопасность Республики.

В сложившихся условиях АПК РЮО встаёт вопрос о путях его восстановления и обеспечения устойчивого развития. Отдельных и разрозненных советов от местных учёных, экспертов много, есть отчёты и рекомендации Минсельхоза РЮО, но результаты не ощутимы. Здесь необходимо перенимать успешный мировой опыт.

С привлечением специалистов, практиков, научных работников и на основе анализа сложившегося положения в сельскохозяйственной отрасли, выяснения причинно-следственных связей создаётся программа обеспечения продовольственной безопасности РЮО. Согласно программе издаются и обновляются законы, обеспечивающие исполнение программы. Главным условием для реализации программы должно стать гармоничное и

обязательное выполнение всех её звеньев, поскольку невыполнение одного звена влечёт невыполнение всей системы.

Основными положениями в программе, в частности, необходимо выделить:

– возрождение системы госзакупок. Без гарантированных продаж производимой продукции сельхозпроизводителями их развитие невозможно. Госзакупки также облегчат экспорт сельскохозяйственной продукции на первых порах, пока не заработают местные перерабатывающие предприятия;

– возрождение перерабатывающих предприятий сельского хозяйства. Для обеспечения сбыта продукции организуется система снабжения госорганизаций продукцией местного производства (образование, здравоохранение, силовые структуры, система госслужбы);

– создание государственного стратегического резерва в Республике на случай возникновения чрезвычайных ситуаций. Разумеется, в оригинале госрезерв необходимо пополнять продукцией местного производства;

– открытие магазина, где продают только товары национального производства по сниженным ценам для малоимущих слоёв населения;

– обеспечение договора с расположенным в Республике российским воинским контингентом об их обеспечении продукцией местного производства. Заключение договора значительно увеличит внутренний спрос на сельскохозяйственную продукцию;

– открытие центров, которые будут помогать фермерам по ведению сельскохозяйственного производства по современным технологиям, в т.ч. и капельного орошения, а также давать консультации и по правовым вопросам;

– создание государственных животноводческих ферм во всех районах Республики с целью сбыта зерноводческой продукции;

– возрождение плодопитомнических, племенных и семеноводческих хозяйств;

– рассмотрение возможностей производства удобрений из местного сырья;

– расширение тепличных хозяйств на базе современных высоких технологий;

– принятие мер по будущему обеспечению Республики профессиональными кадрами;

– обеспечение мер по предотвращению оттока трудоспособного населения из сельских местностей и мотивации к сельскохозяйственному производству;

– обеспечение Республики современной логистической системой;

– постепенное, по мере расширения местного сельскохозяйственного производства, ужесточение протекционистской политики.

Без государственной комплексной грамотной помощи в современных рыночных условиях местным сельхозпроизводителям практически невозможно конкурировать с импортной продукцией. Необходимо хорошо проработанная программа обеспечения продовольственной безопасности РЮО с реальным претворением её в жизнь.

Список использованных источников

1. Хубулова С.А. Коллективизация и колхозное строительство в Южной Осетии. – 2018 г. / С.А. Хубулова, Н.А. Баззаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35186304>

2. Тедеев Х.В. Сельское хозяйство Южной Осетии в период Великой Отечественной войны. – 2018 г. / Х.В. Тедеев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35124932>

3. Кабисова М.В. Организационно-экономический механизм восстановления АПК в депрессивном регионе (на материалах РЮО): диссертация. – 2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19252111>

4. Кочиева Ж.Г. Стратегическое управление развитием аграрного сектора экономики (на материалах РЮО): диссертация. – 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19216257>
5. Казиев Г.З. Переработка растительного сырья – перспективный путь создания агропромышленных комплексов и развития экономики РЮО / Г.З. Казиев и др. – 2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16349320>
6. Гуззитаева М.Э. Восстановление плодово-ягодной и виноградарской отраслей в РЮО. – 2011 г. / М.Э. Гуззитаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17288102>
7. Джиоева И.К. Основные направления развития сельских территорий Южной Осетии. – 2009 г. / И.К. Джиоева, И.А. Гагиев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25050191>
8. Мулдаров И.А. Проблемы сельского хозяйства Республики Южная Осетия и пути их решения. – 2015 г. / И.А. Мулдаров, Р.В. Пухаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26434166>
9. Чочиева О.А. Пути развития пчеловодства как отрасли сельского хозяйства в Южной Осетии. – 2018 г. / О.А. Чочиева, З.Э. Пухаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26434158>
10. Техов А.В. Стратегия восстановления и повышения эффективности АПК РЮО. – 2018 г. / А.В. Техов и др. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32717739>
11. Джиоева В.Д. Современные проблемы аграрного потенциала Южной Осетии. – 2017 г. / В.Д. Джиоева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29218309>
12. Кабисова Л.П. Перспективы развития агрономии в РЮО. – 2019 г. / Л.П. Кабисова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37141386>
13. Ванеева Д.Н. Формы экономической интеграции России и Южной Осетии в сфере АПК. – 2012 г. / Д.Н. Ванеева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21183653>
14. Харебов Е.Ю. Использование российского опыта государственной поддержки сельскохозяйственного производства в РЮО. – 2019 г. / Е.Ю. Харебов, И.К. Тотрова, Т.А. Казахова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41482529>
15. Кибиров А.Я. Организационно-экономические меры и механизмы интеграции хозяйствующих субъектов АПК РСО-А и РЮО. – 2015 г. / А.Я. Кибиров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26434119>
16. Джабиев В.В. Обеспечение продовольственной безопасности РЮО. – 2014 г. / В.В. Джабиев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vncran.ru/upload/docs/RNO-RSO_2014/27.Dshabiev.pdf
17. Статистический ежегодник Республики Южная Осетия 2018 / Управление государственной статистики РЮО. – 2019 г.
18. В Южной Осетии построят предприятие «Комплекс перерабатывающих производств». – 24.02.2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dairynews.ru/news/v-yuzhnoy-osetii-postroyat-predpriyatie-kompleks-p.html>
19. Что случилось с «Растдоном»? – 20.07.2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cominf.org/node/1166524099>
20. Для экспорта продукции Южной Осетии не хватает мощностей и сертификации. – 04.10.2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eadaily.com/ru/news/2017/10/04/dlya-eksporta-produkcii-yuzhnoy-osetii-ne-hvataet-moshchnostey-i-sertifikacii>

21. Улучшить показатели: в Минсельхозе Южной Осетии подвели итоги за 2019 г. и наметили планы на текущий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cominf.org/node/1166528361>

22. Об утверждении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в РЮО за IV квартал 2019 г.: Постановление Правительства РЮО от 11.03.2020 г. №9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ugo-osetia.ru/politika/dokumenty/>

УДК 338.242.2

DOI 10.5281/zenodo.4836131

СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ДОВГАНЬ А.С.,
д-р экон. наук, доцент, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные направления осуществления стратегического планирования деятельности на предприятии, необходимые для его эффективного функционирования в условиях высокой динамичности внешней среды. Главная цель стратегического планирования – формирование и анализ информации о конечных или текущих результатах, определении изменений, оценке выгоды, издержек и т.д. В связи с объективной необходимостью руководство предприятия сталкивается с вопросом о разработке комплексной стратегии выхода предприятия на внешний рынок, которая бы дала положительный результат деятельности на международном рынке.

Ключевые слова: стратегическое управление, стратегия предприятия, стратегическая проблематика, стратегическое направление развития, прогнозирование.

STRATEGIC PLANNING SYSTEM AT THE ENTERPRISE

DOVGAN A.S.,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. This article discusses the main directions for the implementation of strategic planning of activities at the enterprise, necessary for its effective functioning in a highly dynamic environment. The main goal of strategic planning is the formation and analysis of information about the final or current results, determining changes, assessing benefits, costs, etc. In connection with an objective necessity, the management of the enterprise is faced with the question of developing a comprehensive strategy for the enterprise's entry into the foreign market, which would give a positive result of its activities in the international market.

Keywords: strategic management, enterprise strategy, strategic issues, strategic direction of development, forecasting.

Постановка задачи. Система стратегического планирования на предприятиях Донецкой Народной Республики далека от своего эффективного состояния, при котором

возможно формировать по-настоящему действенную программу будущего планирования, способную трансформировать планы в конкретный результат.

Анализ последних исследований и публикаций. В научной литературе уделяется значительное внимание стратегическому управлению. Методы системного анализа в управлении рассматриваются многими отечественными и зарубежными учёными [6-10]. Весомый вклад в развитие системного подхода принадлежит Бернарду Честеру, рассматривающему организацию как социальную систему; Питеру Друкеру, который сосредоточивал внимание на профессионализме менеджера и самоуправлении; авторам модели Мак-Кинзи «7-Б» – Томасу Питерсу и Роберту Уотерману. Дальнейшие разработки П. Друкера, Р. Дэвиса, Л. Ньюмена, Д. Миллера и других стали основой «эмпирической» школы менеджмента, которая имела целью применение целевого управления. Сформированный в 60-е годы XX в. ситуационный подход направлен на подбор приёмов менеджмента для решения конкретных управленческих задач с целью эффективного достижения целей организации. Наиболее полно обоснована теория управления в трудах Джоан Вудворд, Джеймса Томпсона, Пола Лоуренса, Джона Гэлбрейта, Тома Бернса и других, чьи рассуждения предшествовали идеям «исследования операций», «моделирования», «организационного поведения». Развитие информационных и компьютерных систем, информационных технологий открыло этап компьютеризации управленческих процессов с 80-х годов XX в.

Актуальность. На современном этапе экономического развития предприятия осознали необходимость составления и осуществления стратегического плана в полной мере. Актуальность данного вопроса заключается в том, что перспективы и основные виды деятельности предприятия задаёт именно стратегическое планирование. Также данная функция управления увязывает в единую систему такие виды деятельности предприятия, как: маркетинговая, проектная, производственная и финансовая деятельность. Современные предприятия всё больше внимания уделяют планированию своей деятельности для эффективного функционирования в условиях рынка. Это объясняется тем, что планирование является динамичным процессом, позволяющим предугадать и учесть изменения внешней среды, и, следовательно, приспособиться к ним, адаптировать внутренние производственные факторы для своего развития и дальнейшего роста.

Цель статьи – исследовать действующую систему стратегического планирования на предприятии. Усовершенствовать систему управления предприятием посредством применения набора усовершенствованных инструментальных методов управленческого воздействия.

Изложение основного материала исследования. Условия современного хозяйствования ставят особые требования к отечественным предприятиям. Динамичность и сложность процессов внешней среды, частые коррекции системы экономических законов и нормативных актов, регулирующих деятельность предприятий, появление новых запросов и изменение позиций потребителей способствуют возникновению новых угроз и возможностей для бизнеса. В таких условиях фирмы должны постоянно уделять внимание оценке перспектив своей деятельности. В данной ситуации помочь призван процесс планирования. Планирование – это процесс, главной целью которого является превращение целей предприятия в прогнозы и планы, результатом которых станет определение приоритетов, средств и методов их достижения.

Основная цель стратегического планирования – сбор и анализ информации об эффективности работы предприятия, определение изменений, оценка выгоды, издержек и т.д. В связи с объективной необходимостью перед руководством предприятия встаёт вопрос о разработке комплексной стратегии выхода предприятия на внешний рынок. Высокий уровень требований в современном мире требует поиска более адаптированных

к бизнесу экономических систем и предприятий, приспособленных к изменениям условий экономической деятельности. Интеграция и глобализация бизнеса, развитие предприятий требуют новых научных подходов к разработке методов стратегического управления [1]. Наблюдается ускорение темпов НТП, сокращение жизненных циклов продукции, автоматизация производств, внедрение компьютеров и сетей, а также инновационных процессов и технологий. Перечисленные тенденции значительно усложняют управление хозяйственной деятельностью. Успешная предпринимательская деятельность – это, в первую очередь, верно выбранная стратегия, правильно поставленная миссия, а также цели и задачи компании, что, в свою очередь, позволит предприятию эффективно функционировать на внешнем рынке, а в перспективе приведёт к занятию лидирующего положения и получению сверхприбыли. За счёт регламентации операций при относительной простоте технологий и невысокой квалификации работников классическая теория управления решила большинство проблем индустриальной эпохи. Традиционное управление опиралось на производственную механизацию, разложение процессов на составляющие. С первой четверти XX в. в управлении воцарилось системное мышление, которое апеллирует к целостному образу или общей картине явлений и процессов. Фундаментальные концепции системного мышления базируются на общей теории систем, разработанной А. Богдановым и Л. Берталанфи. Новые проблемы коммерции и бизнеса успешно решаются системными методами, основанными на целостном представлении процессов и явлений реального мира. Системное описание позволяет собрать всё воедино, сохранить общую картину и характер взаимодействия элементов производственной деятельности. В основе системного подхода – использование теории систем [2-7].

В современных условиях планирование дополнилось новым содержанием: планирование должно быть ориентировано на потребителя, т.е. должно быть маркетинговым; планирование должно иметь системный характер, учитывать внешние и внутренние условия жизнедеятельности предприятия. Каждое предприятие имеет собственную внешнюю среду, которая охватывает большое количество различных факторов, имеющих прямое воздействие на его работу. Функционирование и успешная деятельность предприятия определяются его способностью обращать своё внимание на новые направления развития, новые опасности и возможности. Факторы внешней среды различно классифицируются.

В менеджменте принята классификация факторов прямого и косвенного воздействия, придерживаясь которой является целесообразным рассматривать окружающую среду предприятия в двух аспектах: общая и заданная.

В общую среду входят экономические, политические, правовые и другие факторы, а также научно-технические характеристики экономики страны в целом (рис. 1).

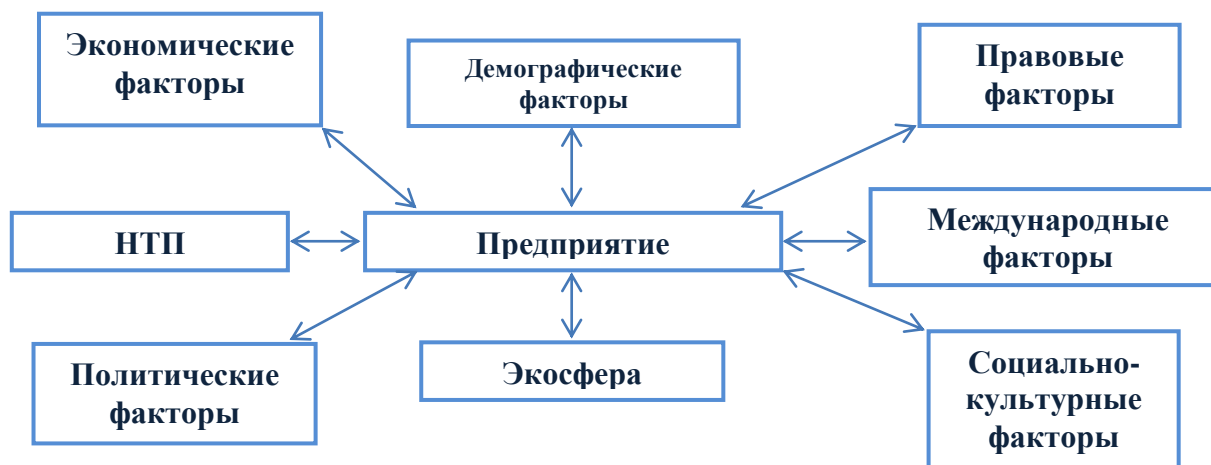


Рис. 1. Общая среда (среда косвенного воздействия)

Научно-технический прогресс (НТП) – важнейший фактор внешней среды. Именно на основе НТП зарождаются новые технологические отношения, происходит реструктуризация экономики применительно к условиям НТП. Развитие НТП определяет технико-организационный уровень производства и создаёт основу для выпуска конкурентоспособной продукции.

Для того чтобы успешно управлять развитием субъектов экономики, регулировать различные процессы, необходимо точно наметать цели, готовить научно-обоснованные меры, обеспечивающие достижение этих целей. Приведение концепции управления в сложных экономических системах в соответствии с указанными тенденциями нуждается в совершенствовании современной деятельности. В стратегическом планировании функциональные составляющие имеют более весомое значение, чем в стратегическом плане. Стратегию необходимо понимать как общее направление, на котором следует искать пути достижения целей, а также набор правил и средств для принятия решений, которыми руководствуется организация в своей деятельности. Центральное место в системе стратегического управления занимает процесс стратегического планирования. Большое количество фирм используют стратегическое планирование с целью изменить себя, выйти из сложных ситуаций, которые сформировались снаружи и внутри предприятия. В рыночной системе хозяйствования стратегическое управление выполняет две важные функции: внешнюю и внутреннюю. Типовую структуру стратегического управления отражает схема на рис. 2.

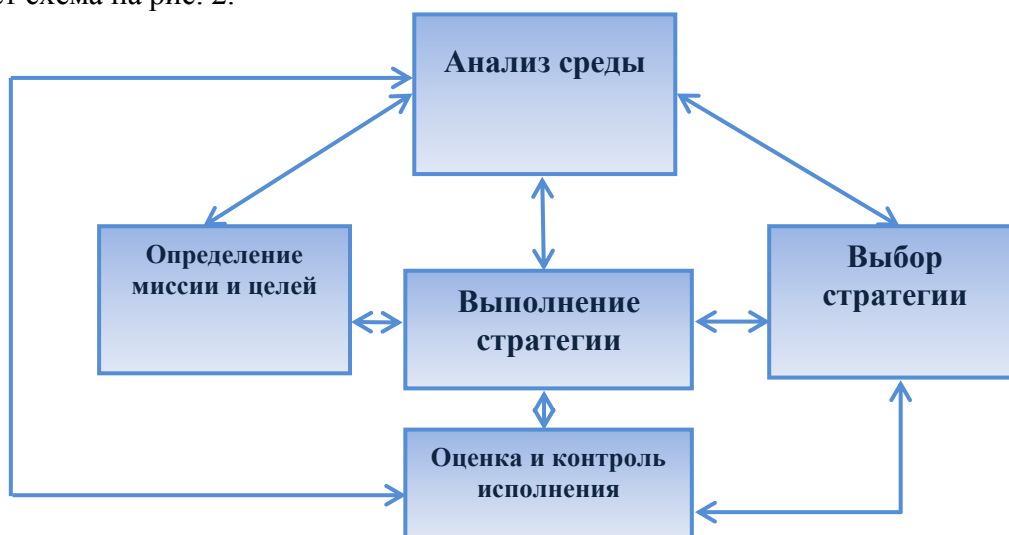


Рис. 2. Структура стратегического управления

Основные шаги по созданию такого рынка описывает маркетинговый план. Суть маркетингового исследования заключается в следующих этапах (рис. 3). Новые проблемы коммерции и бизнеса успешно решаются системными методами, основанными на целостном представлении процессов и явлений реального мира. Системное описание позволяет собрать всё воедино, сохранить общую картину и характер взаимодействия элементов производственной деятельности. Системная идеология управления делает приоритетным формализованное описание явлений и объектов на основе понятия целостности, многовариантности реализации альтернатив, доминирования непредсказуемости и турбулентности внешней среды.

Современное мировое хозяйство развивается в направлении глобальной экономики, в которой товары, услуги, капитал, работники, информация и знания циркулируют быстро и беспрепятственно. Одним из условий стратегического управления является адекватное представление экономической системы. При проведении системного анализа результатов влияет время.

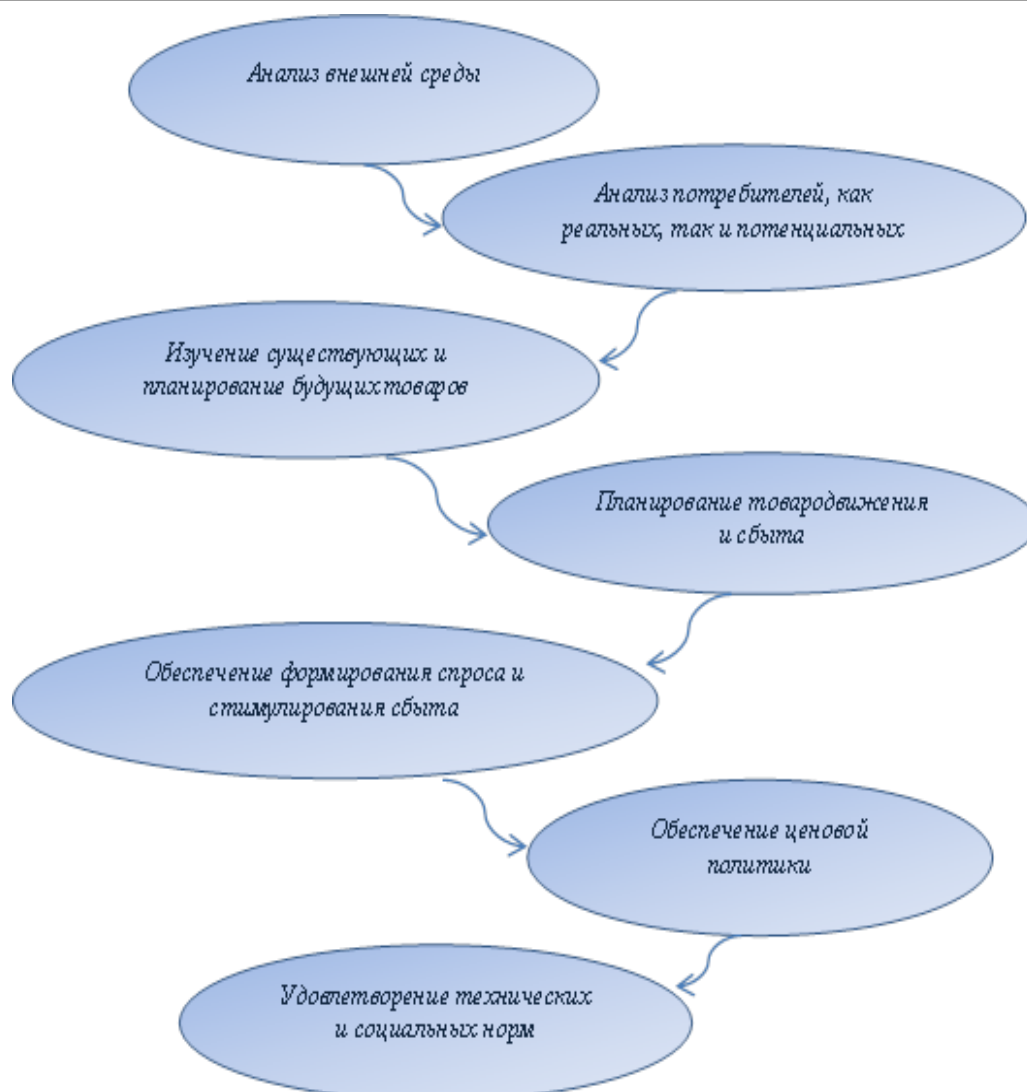


Рис. 3. Этапы маркетингового исследования

Чтобы закончить работу своевременно является необходимым правильно определить уровни и аспекты данного исследования; выделить существенные для конкретного исследования свойства.

Основой построения методики анализа и синтеза систем в конкретных условиях является соблюдение принципов системного анализа (рис. 4).

В большинстве случаев достаточно исследовать всю систему, ограничиваясь установлением её закона функционирования, но в задачах анализа необходимо выяснить, какими внутренними связями обуславливаются свойства системы. Следовательно, основной задачей системного анализа является определение структурных, функциональных, казуальных и информационных связей рассматриваемой системы. На сегодняшний день не существует универсальной методики по проведению системного анализа. Однако системный анализ имеет специфическую особенность – он опирается на понятие системы и использует закономерности построения, функционирования и развития систем.

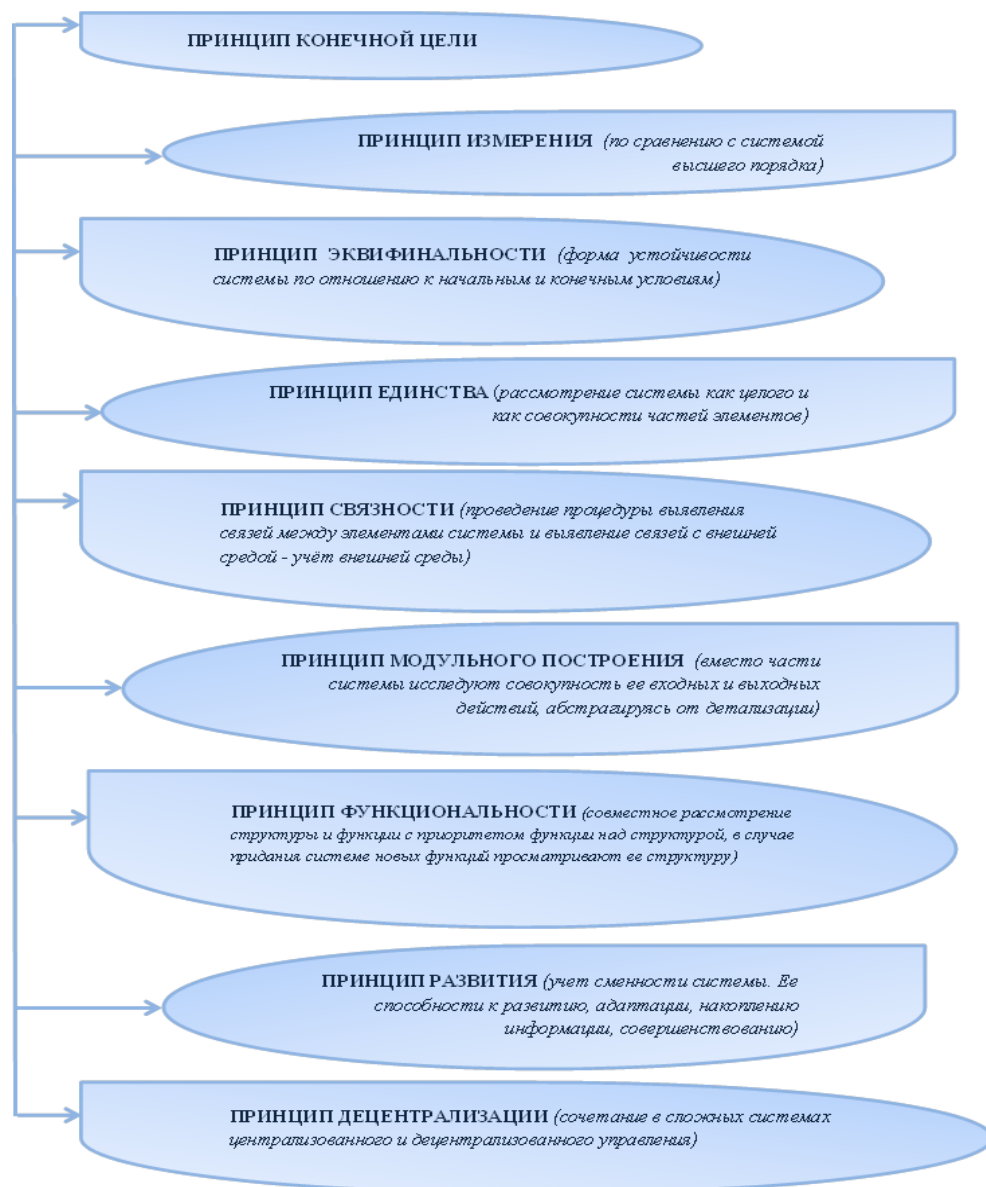


Рис. 4. Принципы системного анализа

Знание приведенных принципов позволяет лучше увидеть стороны проблемы, учитывая весь комплекс взаимозависимостей и обеспечить системную интеграцию. Для эффективного управления необходимо выполнять ряд природных условий, сформулированных в виде аксиом (рис. 5) [8].

Из приведенных аксиом следует, что управление состоит в установлении единообразия состояний управляемого объекта. При осуществлении управления в реальных условиях могут быть отклонения в состоянии управляемого объекта к заданному. Это определяется тем, что управляющая система постоянно подвергается внешним воздействиям и не обладает полной информацией о состоянии внешней среды и информации об объекте управления. Это приводит к тому, что управленческие воздействия не полностью отвечают необходимым действиям. Необходимо стремиться к тому, чтобы на каждое возможное состояние управляемого объекта было своё управленческое воздействие. При подобном рассмотрении управление заключается в преобразовании содержания информации о состоянии объекта управления, в результате чего получают новую информацию.

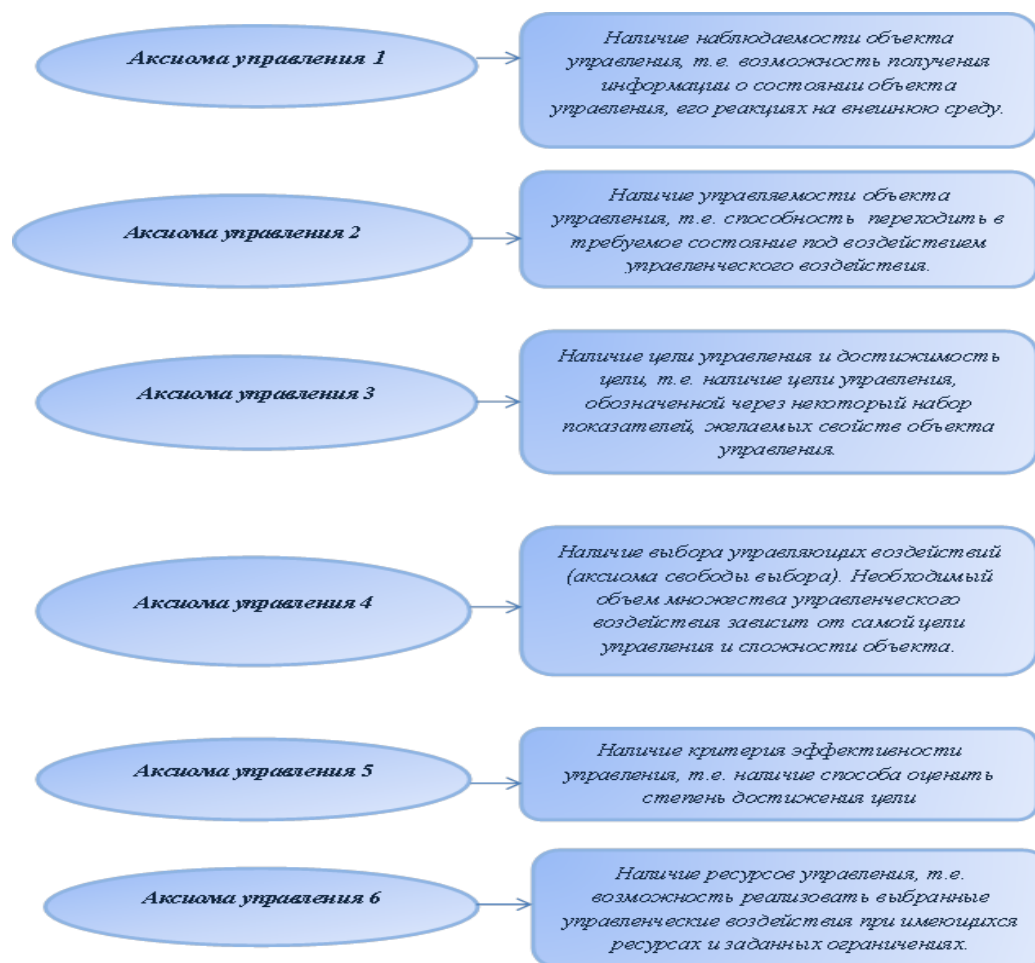


Рис. 5. Аксиомы управления

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Итак, понятие «планирование» и «стратегическое планирование» – разные, но в то же время дополняют друг друга по той причине, что стратегическое планирование является составной общего процесса планирования. В отличие от обычного планирования, с помощью которого предприятие определяет свои приоритетные направления развития, а также средства и методы их достижения, стратегическое планирование позволяет не только предсказать будущие перспективы предприятия, но и подготовиться к возможным рискам. А это в свою очередь позволяет быстрыми темпами адаптироваться к современным условиям и сформировать вывод, что именно стратегическое планирование является той основой, на которую должна опираться организация.

В ДНР немного предприятий, которые используют подходы стратегического планирования. Донбасские реалии демонстрируют существенное отставание от мировой практики использования процесса предвидения будущего. Отсутствие квалифицированного персонала, достаточных знаний, эффективной нормативно-правовой базы в сфере внутрифирменного планирования, ограниченность финансовых возможностей и частота смены экономической и политической обстановки приводят к невозможности использования достижений стратегического планирования.

Совершенствование системы управления предприятием можно свести к сокращению длительности цикла управления и повышению качества управленческих воздействий, где основными путями будут:

- работа по оптимизации численности управляющего персонала;
- использование рациональных методов организации работы системы управления;

- разработка и применение новых способов решения управленческих задач;
- изменение структуры системы управления;
- перераспределение задач и функций в управляющей системе;
- создание информационной системы.

Тщательный и грамотный анализ проблемной ситуации, верная постановка целей и задач, поиск альтернативных решений и выбор оптимального варианта – необходимые факторы качества и эффективности разработки и принятия управленческих решений.

Список использованных источников

1. Ансофф Р. Планирование будущего корпорации / Р. Ансофф. – М.: Прогресс, 1985. – 447 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление / пер. с англ., науч. ред. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
3. Арефьева Е.В. Организационно-экономические проблемы управления производственными системами / Е.В. Арефьева. – Харьков: Основа, 2016. – 268 с.
4. Балабанов И.Г. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом / И.Г. Балабанов. – М.: ФИС, 2015. – 312 с.
5. Бубенко П.Т. Региональная научно-техническая система: проблемы управления и определения эффективности / П.Т. Бубенко // Экономика и регион. – 2015. – Vs 2 (5). – С. 46-49.
6. Герасемчук В.Г. Управление предприятием / В.Г. Герасемчук // Экономика Украины. – 2013. – № 4. – С. 12-18.
7. Герасемчук В.Г. Стратегическое управление предприятием. Графическое моделирование: учебное пособие / В.Г. Герасемчук. – К.: Финансы, 2010. – 360 с.
8. Головки Т.В. Стратегический анализ / Т.В. Головки. – К.: Финансы, 2012. – 198 с.
9. Гордиенко П.Л. Стратегический анализ: учебное пособие / П.Л. Гордиенко. – К., 2016. – 403 с.
10. Цыба Т.С. Совершенствования управления корпорации с использованием системного анализа / Т.С. Цыба // Актуальные проблемы экономики. – 2016. – № 1 (55). – С. 190-198.
11. Любанова Т.П. Стратегическое планирование на предприятии / Т.П. Любанова, Л.В. Мясоедова, Ю.А. Олейникова. – 2-е изд., перераб. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д., 2015. – 400 с.

УДК 338.45

DOI 10.5281/zenodo.4881277

**МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ С
УЧЁТОМ РЕЗУЛЬТАТОВ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОЙ
АРХИТЕКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

ЗАЙЦЕВА Н.В.,
канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье доказана актуальность проектирования информационной архитектуры предприятия. Проведён анализ системы управления развитием предприятия на примере ООО «МОСТ»,

также представлена структура данной системы. На основе системного анализа основных проблем современной экономики и работы системы управления развитием предприятий предложен бизнес-процесс информатизации системы управления развитием предприятия, реализованный в ПП ВРwin. Налаженный процесс позволит предприятию более эффективно функционировать и достигать намеченных бизнес-целей.

Ключевые слова: информационная архитектура, информатизация, информационные технологии, предприятие, управление, развитие.

MODELLING OF THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE DEVELOPMENT ON THE BASIS OF THE RESULTS OF FORMATION OF INFORMATION ARCHITECTURE OF THE ENTERPRISE MODEL

ZAYTSEVA N.V.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
SEE HPE «Donetsk National University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article proves the relevance of designing an enterprise information architecture. The analysis of the enterprise development management system is carried out on the example of «MOST» LLC, the structure of this system is also presented. On the basis of a systematic analysis of the main problems of the modern economy and the work of the enterprise development management system, a business process of informatization of the enterprise development management system, implemented in the ВРwin software, is proposed. A streamlined process will allow the enterprise to function more efficiently and achieve its business goals.

Keywords: information architecture, informatization, information technologies, enterprise, management, development.

Постановка задачи. В настоящее время современные предприятия в значительной степени зависят от эффективного использования информационно-коммуникационных технологий. В течение последних десятилетий количество новых информационных систем и технологий постоянно увеличивалось, и эти системы стали более интегрированными друг с другом. Всё это привело к усложнению системы управления информационными технологиями. Изменения бизнес-процессов предприятия требуют модификации информационных систем для их поддержки. Усложнение системы управления предприятием в условиях быстроизменяющейся среды выводит проблему управления информационными системами на первый план.

Для достижения эффективного и результативного управления необходимо проводить анализ изменений внешних и внутренних факторов предприятия. Данную проблему позволяет решить архитектурный подход, а именно разработка информационной архитектуры предприятия.

Информационные технологии важны для бизнеса, поскольку используются для поддержки большинства организационных функций и, как следствие, имеют большое влияние на услуги, предоставляемые предприятием.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемой проектирования информационной архитектуры предприятия занимались такие отечественные учёные: Анисифоров А.Б. [1], Данилин А.В. [2], Королев О.Л. [3], Кудрявцев Д.В. [4] и многие другие. Данной проблематикой занимался также и ряд зарубежных учёных: Дж. Закман [7], Р. Сешнс [6], Э. Малон [5] и др. Однако последние тенденции стремительного развития информационных технологий требуют глобальной доработки данной проблемы.

Актуальность. Сегодня темпы развития бизнеса требуют высокого уровня гибкости системы управления предприятием и применения информационных технологий. Всё это способствует повышению конкурентоспособности предприятия. Предприятия вынуждены адаптироваться к условиям внешней среды, чтобы соответствовать более

высоким ожиданиям своих клиентов. Для увеличения производительности предприятия они также должны повысить эффективность своих внутренних процессов и наладить систему управления рисками.

На сегодняшний день успех предприятия зависит от эффективной информационной архитектуры. Далее рассмотрены ситуации, в которых особенно актуальна разработка информационной архитектуры:

Слияния и поглощения: быстрая интеграция организационных процессов в данном случае критически важна для успеха бизнеса. Минимизация противоречий требует реализации информационных возможностей, например, модели корпоративных данных, службы интеграции данных, базы управления данными.

Принятие стратегических решений: крупные предприятия зачастую не имеют единого представления о таких ключевых показателях как: клиенты, продукция и процессы. Это затрудняет принятие решений, необходимых для увеличения доходов и прибыли предприятия. Для обеспечения прозрачности на предприятии необходимы инвестиции в общие модели данных. Лица, принимающие решения, должны иметь надёжные инструменты для быстрой оценки состояния предприятия, чтобы внедрять изменения, а затем отслеживать результаты данных изменений.

Новый продукт: здесь необходимо внедрение инструментов для оценки новых источников информации, таких как социальные сети, которые помогут выявить новые требования и тенденции на рынке. В ситуации, когда предприятие даёт новые свойства своему продукту или собирается продвигать его через новые каналы сбыта, необходимо внедрение инструментов, позволяющих согласовывать потребности клиентов с продукцией предприятия.

Партнёрство: наличие централизованной, гибкой и надёжной информационной системы безопасности обеспечит быстрый, но безопасный обмен информацией между партнёрами. Такая система также позволит ускорить процесс налаживания взаимосвязей между партнёрами.

Повышение качества обслуживания клиентов: наличие эффективной информационной системы, которая могла бы предоставлять полную информацию о предприятии и упрощала бы процесс предоставления услуг, способствует повышению конкурентоспособности предприятия и популяризирует его среди как существующих клиентов, так и потенциальных.

Таким образом, проектирование информационной архитектуры предприятия является актуальным, малоизученным вопросом и требует разработки моделей и механизмов, которые способствовали бы эффективной работе предприятия.

Цель статьи – моделирование системы управления развитием предприятия с учетом результатов формирования модели информационной архитектуры предприятия, что позволит предприятию более эффективно функционировать и достигать поставленных бизнес-целей.

Изложение основного материала исследования. Процесс информатизации в системе управления предприятием является достаточно сложным и многоуровневым. Тенденции эволюционного развития предприятий формируют необходимость изучения процесса информатизации в системе управления развитием предприятия.

На данный момент не существует единого подхода к определению системы управления развитием предприятия. Следует отметить, что также не существует единого показателя развития предприятия. Процесс развития предприятия характеризуется тремя следующими направлениями: технико-технологическим, финансово-экономическим и социальным. Каждое отдельное направление отвечает за выполнение специфических функций предприятия. Так как за выполнение функций в системе управления отвечают структурные подразделения, то можно сделать вывод о том, что в систему управления развитием предприятия входят структурные подразделения, отвечающие за технико-

технологическое, финансово-экономическое и социальное направления. К таким структурным подразделениям могут относиться: отдел стратегического управления, планово-экономический отдел, отдел маркетинга и отдел инновационного развития.

Таким образом, система управления развитием предприятия – это составляющая системы управления предприятием. Она включает в себя структурные подразделения, отвечающие за основные направления развития предприятия, представляющие собой сложный механизм целенаправленного воздействия на процессы, протекающие внутри предприятия с целью улучшения основных показателей его деятельности.

В связи с недостаточным уровнем технического развития предприятий Донецкой Народной Республики (ДНР), процесс информатизации в системе управления развитием предприятия часто является несистематизированным. В связи с несистематизированностью процесса информатизации в системе управления развитием предприятия предприятия ДНР не могут стать полноправными участниками сетевой экономики, так как данные предприятия не могут легко и с минимальными затратами контактировать с другими предприятиями по поводу совместной деятельности для выполнения финансовых и профессиональных действий. Более того, для многих предприятий ДНР является проблемой внедрение информационных технологий, что в значительной мере затрудняет своевременный процесс передачи информации. В связи с отсутствием системного процесса информатизации на многих предприятиях ДНР происходит интеграция процессов информатизации в систему управления развитием предприятия.

Эффективная информатизация предприятия предполагает разработку информационной архитектуры предприятия. Информационная архитектура наряду с архитектурой приложений, системно-технической архитектурой входят в состав бизнес-архитектуры и создают платформу для функционирования приложений и работы с информацией на предприятии. Главное место в данной структуре приходится на информационную архитектуру.

Информационная архитектура определяет, какие данные необходимы для поддержки бизнес-процессов, позволяет создать модель данных, а также даёт возможность разрабатывать и реализовывать прикладные решения. Архитектура приложений взаимосвязана с информационной архитектурой. Она определяет набор прикладных систем и приложений, необходимых для эффективной реализации бизнес-процессов, и включает решение таких вопросов как дизайн, разработка, интеграция и работа прикладных систем.

Стратегия развития информационной архитектуры направлена на достижение и усиление необходимых компетенций предприятия в области информационных технологий, которые направлены на укрепление позиции предприятия на рынке и обеспечение реализации бизнес-стратегии.

Эволюция развития управленческих концепций проявляется во многих нововведениях. Одним из таких нововведений является смещение акцента с управления по функциям на управление по процессам. В соответствии с концепцией процессного моделирования управление любым предприятием рассматривается как цепочка взаимосвязанных бизнес-процессов, каждый из которых имеет свои специфические входы и выходы, механизмы, а также управляющие воздействия.

В данной работе моделирование системы управления развитием предприятия с учётом результатов формирования модели информационной архитектуры предприятия предлагается рассматривать на примере ООО «МОСТ».

На сегодняшний день на рынке предприятий ДНР ООО «МОСТ» является эффективным инструментом для развития бизнеса. Данное предприятие обеспечивает профессиональный подход к работе с оптовыми клиентами и партнёрами. Оно применяет

самые современные решения в работе логистики, организации транспорта, комплексных операциях импорта-экспорта, а также в дополнительных социально направленных проектах.

Основным направлением деятельности предприятия ООО «МОСТ» являются оптовые и розничные продажи, ориентированные на корпоративных клиентов, индивидуальных предпринимателей, представителей оптовой торговли и физических лиц. Подход предприятия ООО «МОСТ» к организации профессиональной оптовой торговли основан на анализе, прогнозировании и реализации ключевых инновационных направлений, которые в комплексе формируют прогрессивные решения и инструменты для бизнес-среды.

Предприятие ООО «МОСТ» имеет собственные проекты, первый из которых – сеть ломбардов, предоставляющих своим клиентам эксклюзивные услуги по работе с антиквариатом и раритетными часами – «Хроносейф».

Вторым проектом является фармамаркет социальной направленности – «МОСТ Аптека». Задача персонала МОСТ Аптеки – помочь подобрать эффективный и недорогой фармацевтический препарат, оказать детальную консультационную помощь, своевременно выявить неотложную необходимость посещения врача.

Однако управление предприятием ООО «МОСТ» невозможно без отлаженного, качественного процесса информатизации. Данный процесс раскрывает инновационный потенциал предприятия – показатель, отражающий способность предприятия к усовершенствованию или обновлению, характеризующий максимальный объём инновационной продукции, который возможен при полном задействовании имеющихся инновационных ресурсов. Необходимо отметить, что весомая составная часть инновационного потенциала предприятия – наличие эффективных инновационных коммуникаций, позволяющих обеспечить комплексное взаимодействие между всеми участниками инновационной деятельности в ходе выполнения соответствующих этапов инновационного процесса.

Введение новых аспектов в процесс информатизации предприятия целесообразно начинать с системы управления его развитием, так как именно система управления развитием предприятия является основой любой инновационной деятельности. Как было отмечено ранее, система управления развитием предприятия может меняться в зависимости от: формы собственности, размера, отраслевой принадлежности, характера деятельности и правового статуса предприятия.

Структура системы управления развитием предприятия ООО «МОСТ» представлена на рис. 1:

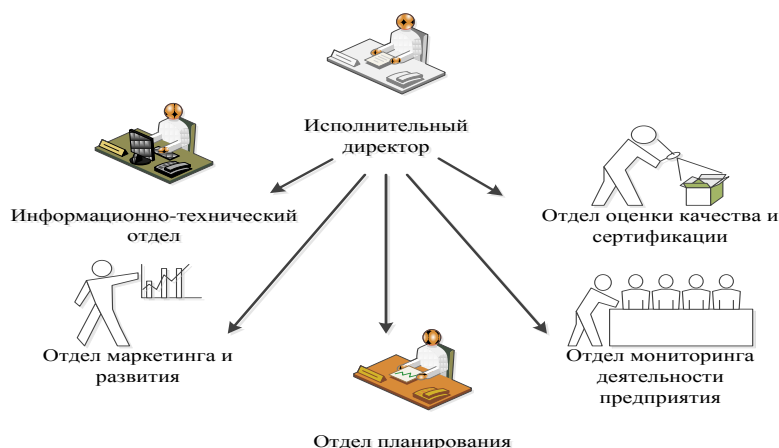


Рис. 1. Структура системы управления развитием предприятия ООО «МОСТ»

Описание бизнес-процессов может осуществляться сразу несколькими способами: тестовым, табличным и графическим. Одним из способов графического представления

бизнес-процессов является моделирование с помощью ПП BPwin. Данный продукт использует такие нотации процессного моделирования, как: IDEF0, DFD и IDEF3. В нотации IDEF0 рассматриваются логические отношения между работами (подпроцессами), а не их временная последовательность. Другими словами, IDEF0 используется для создания функциональной модели, отображающей структуру и функции системы, а также потоки информации и материальных объектов, преобразуемых этими функциями.

DFD-диаграммы являются диаграммами потоков данных. Другими словами, это стандарт моделирования, в котором система представляется в виде сети работ, соединённых между собой объектами, взаимодействующими с результатами данных работ. Сфера применения DFD находится в области моделирования информационных потоков предприятия. В этой нотации моделируется не последовательность работ, а именно потоки информации (данных) между работами и объектами, которые используют, хранят или «рождают» эти данные.

IDEF3 является стандартом документирования технологических процессов, происходящих на предприятии, и предоставляет инструментарий для наглядного исследования и моделирования их сценариев. Сценарием (Scenario) называется описание последовательности изменений свойств объекта в рамках рассматриваемого процесса.

На рис. 2 представлена контекстная диаграмма A-0, включающая в себя работу «Информатизация системы управления развитием предприятия на примере ООО «МОСТ».



Рис. 2. Контекстная диаграмма процесса информатизации системы управления развитием предприятия на примере ООО «МОСТ»

Управляющее воздействие на работу оказывают правила и процедуры, устав предприятия, законодательство, а также стандарты развития предприятия. Для осуществления информатизации системы управления развитием предприятия необходимо использовать информацию о внешней и внутренней среде. Результатами выполнения данной работы будут являться план развития предприятия и отчёт о полученных результатах. Процесс информатизации системы управления развитием предприятия включает в себя 4 подпроцесса (работы), которые имеют свои специфические входы и выходы, механизмы и управляющие воздействия. 1. Реализация процесса медиатизации.

Входы: информация о внешней и внутренней среде.

Выходы: план развития предприятия, отчёт о полученных результатах, выбранная стратегия медиатизации.

Механизмы: исполнительный директор, отдел маркетинга и развития, отдел планирования, отдел мониторинга деятельности предприятия.

Управляющие воздействия: устав предприятия, законодательство, правила и процедуры, стандарты развития предприятия.

2. Осуществление процесса коммуникации.

Входы: информация о внешней и внутренней среде, выбранная стратегия медиатизации.

Выходы: план развития предприятия, отчёт о полученных результатах, информация о доступных к использованию технологиях.

Механизмы: отдел планирования, информационно-технический отдел, отдел мониторинга деятельности предприятия.

Управляющие воздействия: устав предприятия, законодательство, правила и процедуры, стандарты развития предприятия.

3. Повышение интеллектуального потенциала сотрудников.

Входы: информация о внешней и внутренней среде, информация о доступных к использованию технологиях.

Выходы: план развития предприятия, отчёт о полученных результатах, отчётность о повышении интеллектуального потенциала сотрудников.

Механизмы: отдел маркетинга и развития, информационно-технический отдел, отдел оценки качества и сертификации, отдел мониторинга деятельности предприятия, исполнительный директор

Управляющие воздействия: устав предприятия, законодательство, правила и процедуры, стандарты развития предприятия.

4. Реализация процесса коммуникации.

Входы: информация о внешней и внутренней среде, отчётность о повышении интеллектуального потенциала сотрудников.

Выходы: план развития предприятия, отчёт о полученных результатах.

Механизмы: отдел мониторинга деятельности предприятия, исполнительный директор, информационно-технический отдел, отдел оценки качества и сертификации, отдел планирования, отдел маркетинга и развития.

Управляющие воздействия: устав предприятия, законодательство, правила и процедуры, стандарты развития предприятия.

Декомпозиция процесса информатизации системы управления развитием предприятия представлена на рис. 3.

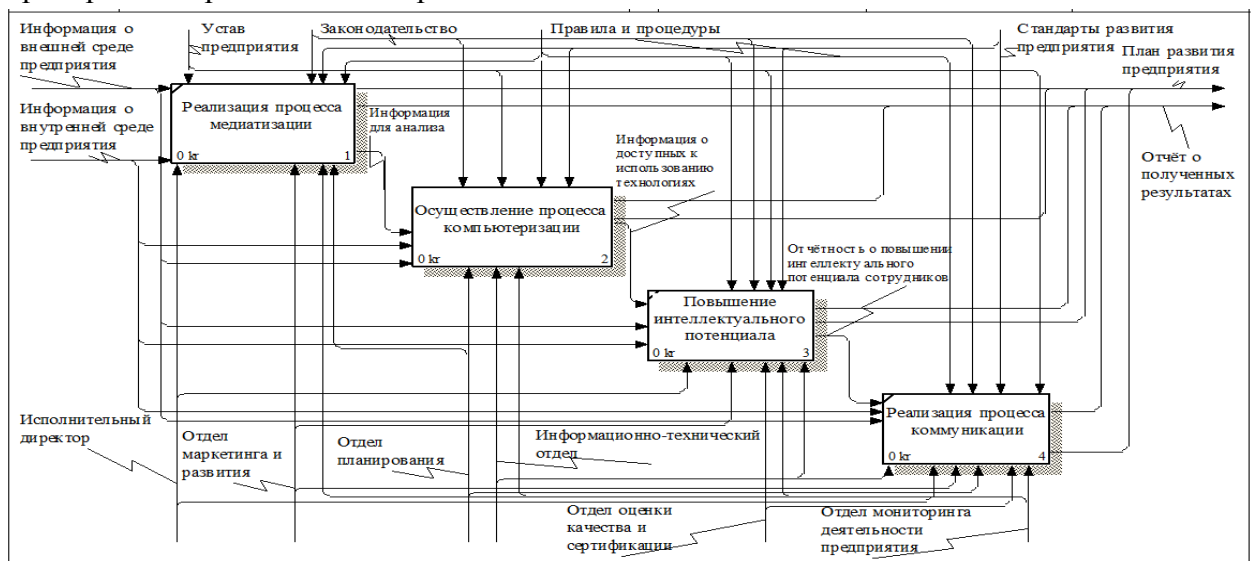


Рис. 3. Диаграмма декомпозиции процесса информатизации системы управления развитием предприятия на примере ООО «МОСТ»

Диаграмма декомпозиции работы «Осуществление процесса компьютеризации» А.2.1 была построена с помощью нотации IDEF3. Работа начинается с поступления информации для анализа. Первым действием на предприятии происходит анализ существующих информационных технологий. Следующим шагом является выявление «узких мест» в существующей информационно-технологической среде, который предшествует одному из двух возможных действий – запросу на разрешение поставки нового оборудования или же реорганизации процессов передачи информации. После вышеописанных работ выполняется ещё ряд действий, завершающих процесс. Работа «Осуществление процесса компьютеризации» заканчивается после того, как предоставлена информация о доступных к использованию технологиях. Диаграмма декомпозиции процесса «Реализация стратегии» представлена на рис. 4.

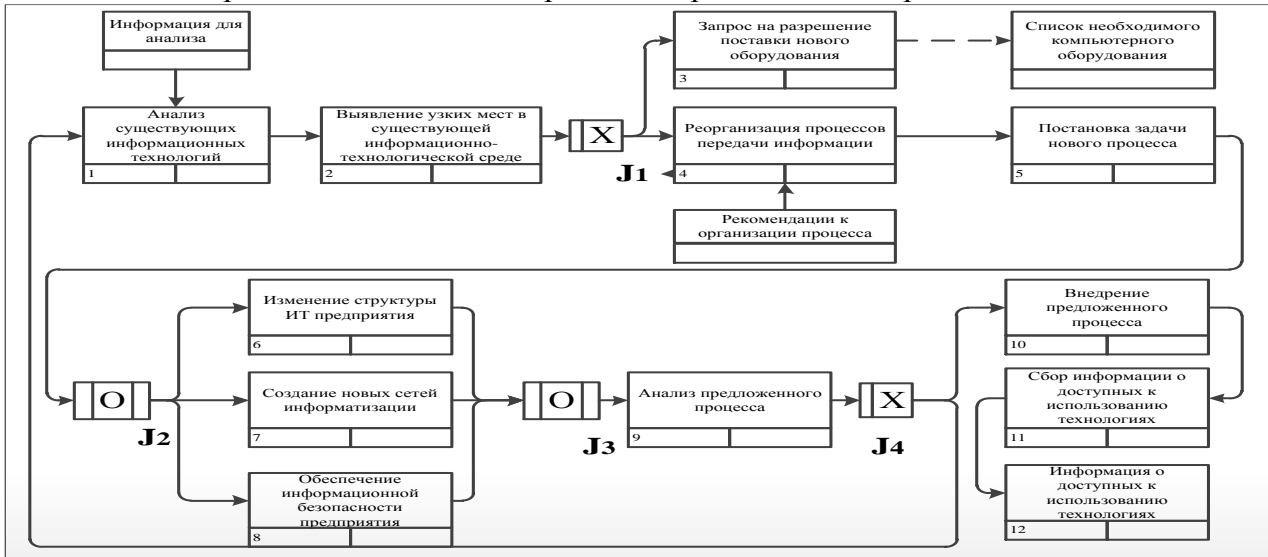


Рис. 4. Диаграмма декомпозиции процесса информатизации системы управления развитием предприятия на примере ООО «МОСТ»

На рис. 5 представлена модель процесса коммуникации в системе управления развитием предприятия, построенная с помощью нотации «Процедура». Диаграмма процесса в нотации «Процедура» делится субъектами на колонки, в которых размещаются процессы типа «Действие». Над колонками субъектов показывается поле с названием процесса в нотации «Процедура», слева от первой колонки находится служебное поле диаграммы.

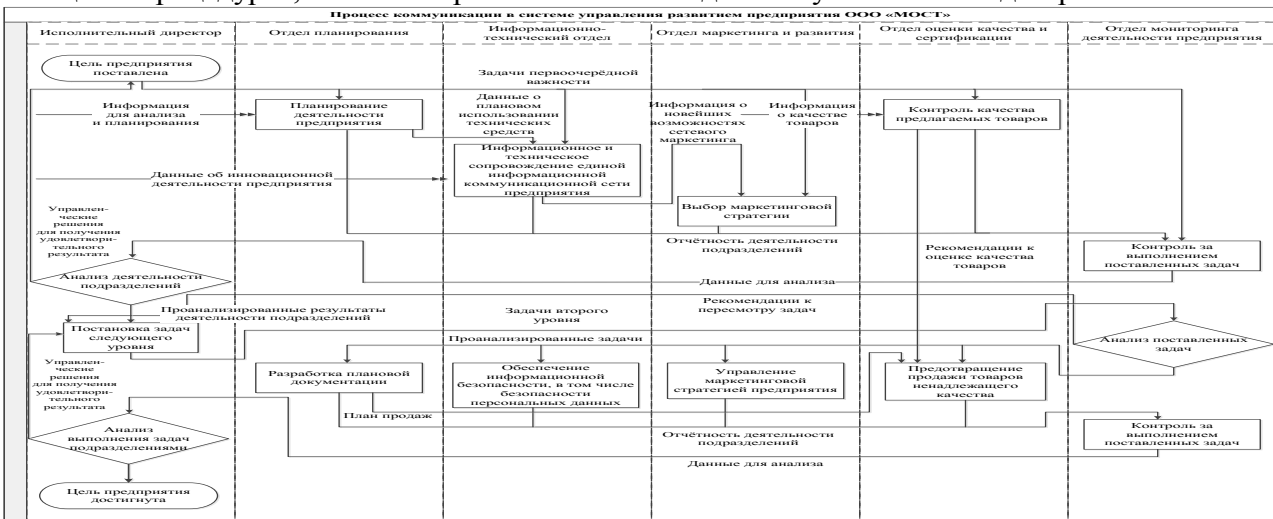


Рис. 5. Модель процесса коммуникации в системе управления развитием предприятия на примере ООО «МОСТ»

«Процедура» отображает детальный алгоритм выполнения бизнес-процесса, всех участников бизнес-процесса, а также то, как они взаимодействуют между собой в рамках «Процедуры». Дорожка на диаграмме означает должность, подразделение и роль. На дорожках «Процедуры» размещаются действия, за которые отвечает должность и подразделение. В данном случае субъектами диаграммы выступают: исполнительный директор, отдел планирования, информационно-технический отдел, отдел маркетинга и развития, отдел оценки качества и сертификации, а также отдел мониторинга деятельности предприятия.

Таким образом, на основе реальных данных, полученных на предприятии ООО «МОСТ», была построена процессная модель информатизации системы управления развитием предприятия в нотации IDEF0 и декомпозиция одного из подпроцессов в нотации IDEF3. Также была разработана модель процесса коммуникации в системе управления развитием предприятия, построенная с помощью нотации «Процедура».

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. В статье отражены результаты проведённого анализа работы предприятия ООО «МОСТ». Согласно проведённому исследованию для функционирования предприятия ООО «МОСТ» как полноправного субъекта сетевой экономики необходима организация современного процесса информатизации в системе управления развитием в рамках предприятия, так как имеющийся процесс информатизации в системе управления развитием предприятия ООО «МОСТ» является достаточно устаревшим. Для решения этой задачи необходима разработка в целом реинжиниринга процесса информатизации системы управления развитием предприятия ООО «МОСТ». Выполнение этой задачи зависит от улучшения основных подпроцессов процесса информатизации. В статье авторами были рассмотрены и предложены основные инструменты, используемые для реализации данных процессов.

Список использованных источников

1. Анисифоров А.Б. Архитектура предприятия как интегральное представление целей и задач бизнеса и компании / А.Б. Анисифоров // Реструктуризация экономики и инженерное образование: проблемы и перспективы развития: сборник трудов науч.-практ. конф. с междунар. участием. – СПб.: Изд-во Политехнического ун-та, 2015. – С. 203-209.
2. Данилин А.В. Архитектура и стратегия. «Инь» и «Янь» информационных технологий предприятия / А.В. Данилин, А.И. Слюсаренко. – М.: Интернет-Университет информационных технологий, 2005. – 504 с.
3. Королев О.Л. Теоретические основы формирования и становления архитектуры предприятия в России: автореф. дисс. на соискание учёной степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление предприятием» / О.Л. Королев. – Москва, 2018. – 21 с.
4. Кудрявцев Д.В. Архитектура предприятия: переход от проектирования ИТ-инфраструктуры к трансформации бизнеса / Д.В. Кудрявцев, М.Ю. Арзуманян // Российский журнал менеджмента. – 2017. – Т. 15. – № 2. – С. 193-224.
5. Малон Э. Управление ИТ / Э. Малон; пер. с англ. А. Сатунина. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. – 272 с.
6. Сешнс Р. Информационная деятельность предприятия / Р. Сешнс // Информационные технологии. – 2008. – № 8. – С.38-43.
7. John A. Zachman The Concise Definition of The Zachman Framework [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.zachman.com/about-the-zachman-framework>

УДК 331.5

DOI 10.5281/zenodo.4882826

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ

ИВАНИНА Е.А.,
канд. экон. наук, доцент, доцент;
РОЖНЯТОВСКАЯ А.А., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению проблематики трудоустройства молодых специалистов. В работе анализируются факторы, влияющие на молодёжный рынок труда, и указываются меры, способные оказать влияние на улучшение ситуации. Был предложен комплекс мер по снижению уровня безработицы среди молодёжи, затрагивающий как экономическую сферу, так и образовательную.

Ключевые слова: выпускники, молодёжь, трудоустройство, рынок труда.

ASSESSMENT OF FACTORS AFFECTING ON GRADUATES EMPLOYMENT

IVANINA E.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor, Associate Professor;
ROZHNYATOVSKAYA A.A., Postgraduate
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article is devoted to the consideration of the problems of employment of young specialists. The paper analyzes the factors affecting the youth labor market, and indicates measures that can have an impact on improving the situation. A set of measures was proposed to reduce the unemployment rate among youth, affecting both the economic and educational spheres.

Keywords: graduates, youth, employment, labor market.

Постановка задачи. В современном мире рыночный механизм спроса и предложения рабочей силы трансформирует классическое понимание социального партнёрства и выдвигает требование нового взгляда на взаимодействие рынка труда и института образования. В частности, проблемы, возникающие у выпускников высших учебных заведений при трудоустройстве, приобретают всё больший масштаб. С одной стороны, их можно объяснить несоответствием профессиональных качеств, а с другой – личностной неготовностью молодых людей ко вступлению в трудовые отношения. В связи с этим возникает необходимость в детальном исследовании проблематики трудоустройства молодых специалистов для совершенствования существующей практики социального партнёрства в сфере образования.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди современных теоретиков, посвятивших свои работы исследованию сущности рынка труда, следует отметить В.В. Адамчука [1, с. 6-7], Н.А. Волгина [2], А.И. Матвееву [3; 4], С.Г. Ермолаеву [5].

В свою очередь, в исследованиях Е.П. Илясова [6, с. 34-36], Н.А. Дроздова [7, с. 68-71] освещается ряд вопросов, необходимых для понимания процессов, происходящих в сфере регулирования рынка труда молодых специалистов.

Достаточно глубокий анализ проблем функционирования региональных рынков труда представлен в трудах А.С. Новосёлова [8, с. 67], В.Г. Милославского [9].

В публикациях С.А. Белякова, Г.А. Красновой, Е.А. Полушкиной, И.В. Сюльковой [10] обоснован экономический подход к совершенствованию управления образовательными организациями, рассмотрены вопросы окупаемости и экономической эффективности нормативного финансирования вузов.

Часть авторов в своих исследованиях затрагивали и проблемы маркетинга в сфере образования, такие как Н.О. Васецкая, В.В. Глухов [11, с. 7-16].

Актуальность. Проблемам занятости и безработицы молодых специалистов посвящено значительное количество научных работ. Однако дискуссионными и требующими осмысления остаются вопросы, относящиеся к определению роли и места молодёжи в социально-трудовых отношениях. Актуальность исследуемой темы определяется и необходимостью детального рассмотрения причин безработицы молодых специалистов в связи с рядом негативных последствий, которые она приносит в экономическое и социальное развитие страны. Формирование готовности молодёжи и выпускников учебных заведений к результативному труду, исследование и переоценка формируемых профессиональных качеств в образовательных организациях и успешное трудоустройство – это приоритетные направления для исследования занятости населения в Донецкой Народной Республике.

Цель статьи – исследовать особенности функционирования молодёжного рынка труда и выработать пути развития социального партнёрства.

Изложение основного материала исследования. Рынок труда нельзя описать лишь в качестве нормативных отношений между наёмными работниками и работодателями. На практике он испытывает сильнейшее влияние как со стороны государства, так и со стороны предпринимательских объединений. Регулирование рынка труда происходит на нескольких уровнях: общегосударственном, межрегиональном, региональном, отраслевом, локальном. На общегосударственном уровне необходимо решение кардинальных проблем и задач общества.

Государственная политика Донецкой Народной Республики направлена на развитие трудовых ресурсов, в том числе, разработку специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в нахождении работы и трудоустройстве. Здесь следует отметить, что нуждающимися в дополнительных гарантиях по обеспечению рабочего места признаются не только граждане, относящиеся ко льготной категории, но и выпускники средних и высших учебных заведений.

Само понятие «молодой специалист» сейчас нивелируется. В прежние годы составным элементом понимания данного термина был некий социальный статус и стопроцентная гарантия предоставления первого рабочего места, а также невозможность лишиться работы в течение первых трёх лет, право на получение бесплатной жилплощади и многое другое. Современное положение дел внесло в данный термин определённые коррективы. На наш взгляд, понятие «молодой специалист» даёт сводное представление о выпускнике учебного заведения, притом наделено определённым стереотипом: «молодой = без опыта», что усиливает закрепление негативного восприятия в обществе.

Таким образом, молодёжный рынок труда представляет собой особый социально-демографический сегмент экономики Донецкой Народной Республики, обладающий собственными закономерностями и особенностями формирования. Политика занятости в таком сегменте должна учитывать все особенности функционирования молодой рабочей силы. Из-за перенасыщения рынка труда другими категориями трудоспособных граждан молодёжь практически становится группой риска, хотя, как ни парадоксально, является наиболее перспективной. Кроме того, молодые специалисты при выпуске из учебных заведений являются ещё не полностью сформированными субъектами трудовых

взаимоотношений, что делает их наиболее восприимчивыми к изменениям, хорошо адаптивными и гибкими при смене трудовых функций.

Помимо прочего, положение молодёжи в обществе определяет ряд факторов (как объективных, так и субъективных): уровень материальной обеспеченности, возможность реализовать себя в профессиональной сфере, возможность построить карьерную лестницу и многое другое. Молодёжная безработица выделяется при рассмотрении проблем занятости населения Донецкой Народной Республики в силу особой остроты её негативных последствий.

Выходящие на рынок труда молодые люди (14-30 лет) различаются по возрасту, полу, образовательному уровню, жизненным установкам. Среди всей совокупности молодёжи можно выделить, по меньшей мере, две подгруппы, каждая из которых имеет свои специфические черты.

Первая подгруппа – молодые люди возрастом от 14 до 18 лет. В основном это учащиеся школ, училищ, колледжей и вузов. Именно в этот период юноши и девушки усваивают главные жизненные ценности, нормы поведения. Одной из важнейших задач этого периода является выбор будущей профессии.

Здесь юноши и девушки сталкиваются с первой проблемой – работодатели не заинтересованы, чтобы у них трудился подросток. Это провоцирует уход молодёжи в сферу «теневой» экономики, что может обусловить такое явление, как деградация трудового потенциала государства. Для всей страны это означает потерю большого числа квалифицированной рабочей силы, способной эффективно участвовать в развитии страны, и увеличение количества неквалифицированных специалистов.

Вторая подгруппа – это молодёжь, возраст которой от 18 до 24 лет, завершающая или завершившая профессиональную подготовку. Данная подгруппа достаточно уязвима на рынке труда, так как не имеет должного профессионального и социального опыта, а, значит, менее конкурентоспособна.

Молодые люди, принадлежащие к указанным подгруппам, оказываются на рынке труда впервые. Они различаются по образовательному и профессиональному уровням, не имеют стажа работы, поэтому их ценность неоправданно снижается. Все эти факторы обуславливают более низкую их конкурентоспособность и неактивность.

В целом, по характеру неучастия молодёжи в рынке труда можно выделить два типа обстоятельств отсутствия их активности:

1. Объективная неактивность – виды деятельности, объективно связанные с процессом воспроизводства трудовых ресурсов населения: обучение, выполнение семейных и домашних обязанностей, инвалидность. Эти причины существуют независимо от уровня социально-экономического развития и состояния рынка труда страны.

2. Вынужденная неактивность – характеризует неявные аспекты безработицы, когда люди, которые хотят и могут заниматься экономической деятельностью, не ищут себе работу, поскольку не считают возможным это сделать или потеряли надежду её найти. Неактивность этих молодых людей является непосредственным следствием несбалансированности предложения и спроса на рынке труда и свидетельствует о наличии дефицита рабочих мест определённой категории.

Молодёжная безработица может стать весомой проблемой населения в силу особой остроты и принести ряд негативных последствий. Учебные заведения стремятся облегчить своим выпускникам процесс поиска работы и первого трудоустройства. Для этого им приходится взвешивать все факторы, влияющие на трудоустройство, чтобы принять наиболее оптимальные решения проблемы. В зависимости от обстоятельств, влиять на трудоустройство выпускников могут субъективные и объективные факторы.

Самым распространённым фактором, влияющим на трудоустройство выпускников, является отсутствие должного профессионального и социального опыта у молодых людей.

Организация практик в учебном процессе позволяет лишь частично приобрести практический опыт, однако работодателям этого часто недостаточно. Зачастую складывается такая ситуация, при которой соискатель с некоторым стажем работы может стать более конкурентоспособным в глазах работодателя, нежели студент, только окончивший учёбу. Многие работодатели просто не желают браться за формирование подходящих именно для их предприятия качеств у начинающих работников, поэтому им гораздо легче и выгоднее взять на работу более опытного сотрудника. Подобная ситуация является в корне неправильной, но побудить работодателей изменить своё отношение к новичкам на рынке труда способно только государство посредством совершенствования законодательной базы и предоставления действенных гарантий обеспечения занятости молодым специалистам. В то же время должна проводиться политика социального «воспитания», целеполагание которой будет заключаться в направленности на преодоление восприятия предпринимателями молодого специалиста как экономически невыгодного работника, а также в формировании желания работодателей принимать неопытных выпускников на работу. Сопутствующим элементом подобной политики может стать дополнительное материальное и нематериальное стимулирование, например, в форме налоговых льгот работодателей.

Ещё один фактор, влияющий на трудоустройство выпускников – это неспособность обучающихся найти в дальнейшем работу по специальности. Чаще всего данный фактор срабатывает в тех случаях, когда студент изначально не осознал свой выбор профессии и в результате разочаровался в ней. Это влечёт за собой его нежелание реализовываться и строить карьеру в рамках изначально выбранного направления подготовки и поиск занятости в ином русле.

Таким образом, начинают происходить перевесы в той или иной нише на рынке труда, и государство, которое сформировало заказ на конкретный вид специалистов, по факту получает работников совершенно иного качества, хоть и с необходимым дипломом. Однако если нежелание выпускников трудоустроиваться по полученной специальности носит внутренний субъективный характер, то привести к обозначенному фактору может ещё и внешний экономический аспект. Например, по ряду политических или экономических причин за период обучения студента его профессия может перестать быть необходимой для планомерного развития государства. Подобное происходит редко, так как государственный заказ на подготовку квалифицированных кадров осуществляется на основании прогноза востребованности специалистов на рынке труда, но ряд определённых обстоятельств может кардинально изменить ситуацию. Поскольку рынок труда не просто экономическое явление, а определённая социальная среда, в которой происходит обмен и распределение рабочей силы, то успешность её функционирования напрямую влияет на самочувствие общества.

Профориентационная деятельность – тоже весомый фактор, влияющий на трудоустройство выпускников. Проводить профориентационную работу начинают школы, а высшие учебные заведения должны грамотно её продолжать. Молодёжь активно ищет пути и возможности самореализации. Важно лишь правильно направить их устремления, способствовать эффективной социализации. Высшее учебное заведение может применять комплекс профориентационных подходов в координации своих обучающихся (рис. 1).

На основе данных подходов реализуются основные направления профориентационной работы: профессиональное воспитание, профессиональное информирование, профессиональная консультация, профессиональный отбор (подбор), трудоустройство, профессиональная адаптация.

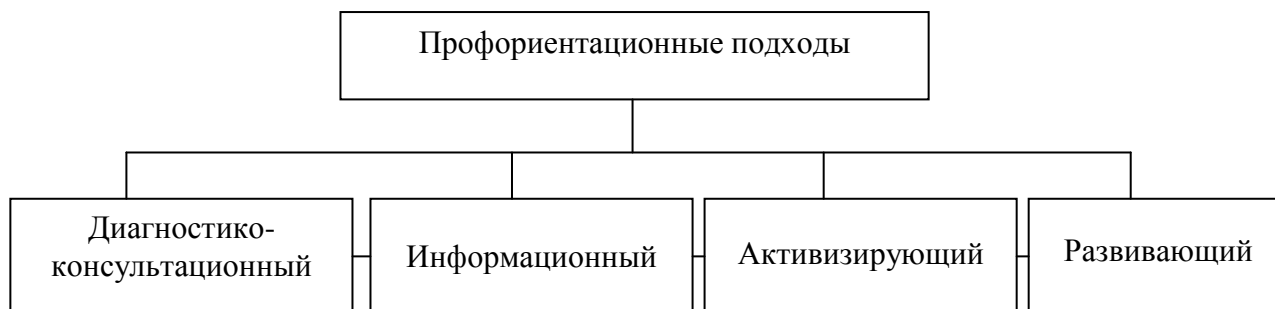


Рис. 1. Профорientационные подходы, применяемые в высших учебных заведениях

Следующий фактор – необоснованное представление молодых выпускников о путях адаптации в социально-трудовой сфере. Если у обучающегося отсутствует первый опыт работы на реальном рабочем месте, то с его стороны возможно некоторое идеализирование будущей работы и, как следствие – завышенные требования к возможному трудоустройству. В таком случае возникает обратный эффект, когда не работодатель отвергает молодого специалиста, так как не считает его достаточно компетентным, а стремящийся найти работу выпускник отклоняет различные предложения о трудоустройстве, так как не считает их достаточно хорошими для себя / своих навыков.

Отдельного внимания заслуживает фактор престижности профессии в глазах выпускников. Он так же, как и предыдущий, носит субъективный характер и особенно остро затрагивает специалистов из малонаселённых городов или сельской местности. Рынок труда периферийных областей далеко не всегда может предложить заработную плату и условия, соответствующие амбициям и желаниям молодёжи, которая стремится в мегаполисы или крупные «престижные» компании. Это приводит к ряду других экономических и социальных проблем, как, например, депопуляции местности, плохому инфраструктурному обеспечению и т.д. [3, с. 37].

В связи со всем вышеизложенным, предлагаемые меры по снижению уровня безработицы среди молодёжи Донецкой Народной Республики могут быть следующего характера:

1. Экономические:

- организация общественных работ;
- использование гибких графиков работы;
- дифференциация подходов к трудоустройству разных слоёв населения;
- развитие малого и среднего бизнеса.

2. Меры, предусматривающие реорганизацию системы образования:

- совершенствование системы переквалификации или переподготовки специалистов;
- развитие системы непрерывного образования;
- усиление контроля над качеством подготовки специалистов;
- внедрение смешанных форм обучения, позволяющих большему количеству граждан пройти подготовку (использование очно-заочной, вечерней и иных форм обучения).

3. Меры, предусматривающие совершенствование работы службы занятости:

- усиление контроля над оперативностью и качеством информационной работы служб занятости;
- достижение согласованности в работе с коммерческими структурами;
- развитие психологических служб, которые могли бы позволить молодым специалистам в личностном самоопределении.

Выводы. Итак, обеспечение занятости в списке самых главных задач каждого государства. Возможность и способность государственного аппарата регулировать

общественные процессы и развивать экономику зависит от реализуемой политики. Это принимает системный вид, где тесно переплетаются исполнительные, контролирующие и законодательные меры. Кроме того, подобная система подразумевает воздействие как прямое, так и косвенное, благодаря которому происходит стимулирование перестроек, распределение высвобождаемых работников. Взвешенная политика в отношении молодёжи, принятие комплекса мер по её профориентации и адаптации будет способствовать улучшению становления молодых специалистов на рынке труда. А изменения в ценностных ориентациях свидетельствуют о необходимости формирования нового механизма мотивации, который бы стимулировал творческую активность и инициативу молодёжи, в том числе и новые формы самоутверждения в труде.

Список использованных источников

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Волгин Н.А. Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций: учебное пособие для вузов / под общ. редакцией Н.А. Волгина. – М.: КноРус, 2016. – 1011 с.
3. Матвеева А.И. Социальное партнёрство: цель или средство: монография / А.И. Матвеева. – Казань: Бук, 2016. – 178 с.
4. Матвеева А.И. Социальная адаптация молодых специалистов в системе образования современного российского общества: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / Ур. гос. техн. ун-т. – Екатеринбург, 2005. – 24 с.
5. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» / С.Г. Ермолаева; М-во образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный ун-т им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Ин-т гуманитарных наук и искусств. – Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2015. – 107 с.
6. Илясов И.П. Информационная модель взаимодействия вузов с предприятиями и организациями по вопросам подготовки специалистов / И.П. Илясов // Наука и школа. – 2010. – Вып. 3. – С. 34-36.
7. Дроздов Н.А. Социальное партнёрство в образовании: сущность и содержание понятия / Н.А. Дроздов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – СПб., 2016. – С. 68-72.
8. Новосёлов А.С. Методологические проблемы и организационная структура управления пространственным развитием регионов / А.С. Новосёлов, А.С. Маршалова, Г.В. Ждан // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2017. – № 1-1 (49). – С. 67-80.
9. Милославский В.Г. Государственно-частное партнёрство как фактор политической стабильности и социального развития / В.Г. Милославский. – Казань: Бук, 2018. – 108 с.
10. Беляков С.А. Экспорт образовательных услуг: анализ управленческих решений / С.А. Беляков, Т.Л. Клячко, Е.А. Полушкина, Г.А. Краснова, Н.В. Сюлькова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2011. – 124 с.
11. Васецкая Н.О. Принципы организации системы образования при подготовке кадров в условиях цифровой экономики / Н.О. Васецкая, В.В. Глухов // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2018. – Т. 11. – № 2. – С. 7-16.

УДК 658.821
DOI 10.5281/zenodo.4888713

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ИВАНОВА Т.Л.,
д-р экон. наук, профессор, профессор;
КОНСТАНТИНОВА М.А., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье акцентировано внимание на современной проблеме конкурентоустойчивости предприятия, которая является симбиозом понятий «конкурентоспособность» и «устойчивость». В процессе исследования раскрыто содержание понятий «конкуренция», «конкурентоспособность», «устойчивость» как системообразующих для комплексной категории конкурентоустойчивости. Обосновано, что в системе конкурентоустойчивости предприятий необходимо разработать механизм, способный обеспечить постоянную готовность реализовать сформированный и латентный потенциал конкурентоспособности и устойчивости, в пространственном и временном измерении удерживать свою нишу на рынке продуктов, обеспечивая эффективное функционирование предприятия в рыночной конкурентной среде.

Ключевые слова: конкуренция, устойчивость, конкурентоспособность, конкурентоустойчивость, многоуровневая система конкурентоустойчивости.

THEORETICAL APPROACHES TO THE STUDY OF THE PROBLEM OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS

IVANOVA T.L.,
Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor;
KONSTANTINOVA M.A., Postgraduate
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article focuses on the modern problem of enterprise competitiveness, which is a symbiosis of the concepts of «competitiveness» and «sustainability». In the course of the research, the content of the concepts «competition», «competitiveness», «sustainability» was revealed as system-forming for the complex category of competitiveness. It is substantiated, that in the system of enterprise competitiveness, it is necessary to develop a mechanism that can ensure a constant readiness to realize the formed and latent potential of competitiveness and sustainability, in spatial and temporal dimensions to keep its niche in the product market, ensuring the effective functioning of the enterprise in a competitive market environment.

Keywords: competition, sustainability, competitiveness, competitive stability, multilevel system of competitiveness.

Постановка задачи. В современных сложных условиях функционирования экономики Донецкой Народной Республики, которые усугубляются глобальным экономическим кризисом, возрастает необходимость разработки механизма обеспечения устойчивости промышленных предприятий, тесно связанной с уровнем внутренней и внешней конкурентоспособности и конкурентных преимуществ предприятий. Формирование конкурентных отношений между отдельными субъектами рынка ставит задачи определения оценок конкурентоспособности каждого из них и выявления

совокупности их конкурентных преимуществ. Существуют прямая и обратная связь между конкурентоспособностью и устойчивостью предприятий, которые оказывают влияние на текущие оценки конкурентоспособности предприятий и их продуктов, являются основой прогнозирования будущих уровней устойчивого развития фирм. Данные факты указывают на целесообразность совместного рассмотрения понятий конкуренции, конкурентоспособности, конкурентных преимуществ и устойчивости предприятий. Неспособность предприятия конкурировать приводит к кризисным и дезинтеграционным явлениям в масштабах экономики и отдельных фирм, к росту диспропорций в развитии производственных структур, к возникновению флуктуаций в отдельных сферах их деятельности, которые проявляются в колебаниях экзогенных и эндогенных показателей работы фирм. Понятия «конкуренция» и «конкурентные отношения» ассоциируются с товарно-денежными отношениями, возникающими, прежде всего, во внешней рыночной среде функционирования предприятий. Устойчивость, являясь характеристикой в большей степени внутренней среды предприятий, в конечном счёте, в явном или латентном виде проявляется через его конкурентоспособность на рынке. Данная ситуация порождает необходимость постановки проблемы повышения уровня конкурентоустойчивости, которая одновременно отражает конкурентоспособность и устойчивость в едином контуре их влияния друг на друга и на деятельность предприятия.

Актуальность. В условиях усиления нестабильности внешней среды Донецкой Народной Республики, обусловленной, прежде всего, известными факторами объективного характера, к которым относятся экономическая блокада и вооружённый конфликт, руководители промышленных предприятий вынуждены находиться в постоянном ситуативно-системном поиске адекватных инструментов и способов повышения конкурентоспособности и устойчивости предприятий. Значимость обеих составляющих для выживания и обеспечения успешного долгосрочного присутствия предприятия на рынке настолько важна, что привела к появлению современного единого, целостного понятия – «конкурентоустойчивость». Понятия, входящие в его состав, являются равноценными и равнозначными в контексте способности предприятий обеспечивать выход на перспективные стратегические ориентиры и удерживать свою нишу на рынке продуктов, реализуя постулат эффективного функционирования предприятий в высоко конкурентной рыночной среде. В то же время новое звучание термина создаёт его новый смысл, требует дополнительного научного исследования целесообразности его использования, обоснования необходимости разработки методологии механизма обеспечения конкурентоустойчивости и её экономической оценки с позиций результативной деятельности предприятия.

Цель статьи – рассмотреть теоретические подходы к проблеме обеспечения конкурентоустойчивости предприятия в контексте симбиоза двух самостоятельных и самодостаточных направлений научных исследований - конкурентоспособности и устойчивости развития предприятия.

Изложение основного материала исследования. Исследуем понятие «конкурентоустойчивость», применяя системный подход и методологический принцип восхождения «от частного к общему», или рассмотрим его содержательную сущность через раскрытие таких понятий, как «конкуренция», «устойчивость», «конкурентоспособность».

С целью установления взаимосвязи и взаимозависимости между названными понятиями обратимся к ряду их дефиниций. Прежде всего, раскроем содержание базового понятия «конкуренция», сопоставим различные взгляды учёных на содержание данной категории и объединим их в табл. 1 [1-8].

Таблица 1

Определение понятия «конкуренция»

Источник	Определение
Г.Л. Азоев [1]	Конкуренция – соперничество в любой сфере деятельности между отдельными юридическими или физическими лицами, заинтересованными в достижении общей цели
Г.Л. Багиев [2]	Конкуренция – экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы коммерческих субъектов рыночной системы в процессе создания, сбыта и потребления материальных благ. Это регулятор рыночных отношений, стимулятор НТР и эффективности общественного производства
К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю [3]	Конкуренция – это существование на рынке большого количества независимых покупателей и продавцов, способность свободно входить на рынок и оставлять его
Н.И. Перцовский [4]	Конкуренция – процесс управления субъектом собственными конкурентными преимуществами для достижения своих целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства или в естественных условиях
Р.А. Фатхутдинов [5]	Конкуренция – это процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами с целью получения победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях
А.Ф. Хайек [6]	Конкуренция – это процесс, посредством которого люди получают и передают знания
Й. Шумпетер [7]	Конкуренция – это борьба нового со старым, именно благодаря конкуренции все ценности приобретают количественное выражение. Это побудительный мотив предпринимательской деятельности, который не допускает длительного существования добавленной стоимости и уничтожает её с помощью того же стимула – стремления к прибыли
Б.М. Шпотов [8]	Конкуренция – это уже не «продукт против продукта», «эффективность против неэффективности», а «нелинейная инновация против линейной»

Анализ трактовок понятия «конкуренция» позволяет констатировать, что существует многообразие научных подходов к его формулированию. Понятие «конкуренция» рассматривают как процесс, как соперничество, как наличие на рынке достаточного количества продавцов и покупателей, как борьбу или как механизм, который является двигателем прогресса.

Обратимся к следующему важному понятию, лежащему в основе конкурентоустойчивости и являющемуся фундаментальным для него, которым выступает понятие «устойчивость». Сегодня «устойчивость» как научная категория обрела универсальный междисциплинарный характер и глубокий экономический смысл, особенно в контексте теории систем, в которой экономические объекты стали рассматриваться как сложные открытые хозяйствующие объекты. В системном анализе и синтезе свойство устойчивости используется в комплексе интегральных характеристик сложного многомерного объекта, отражающих его внутреннюю структуру и взаимодействующих с окружающей средой, которые являются первостепенными характеристиками экономической системы. В широком смысле слова под устойчивостью понимают способность системы сохранять текущее состояние при наличии дестабилизирующих внешних воздействий.

В литературе существует множество подходов к определению понятия «устойчивость», ряд из которых представлен в табл. 2 [9-12].

В экономической науке очень часто отождествляют понятия «конкурентоустойчивость» и «конкурентоспособность», однако они несут не одинаковые смыслы. Не существует даже единого определения конкурентоспособности, которое могло бы всесторонне отразить её сущность как экономической категории, и не

разработано универсальных методик, применимых к оценке конкурентоспособности различных экономических объектов и субъектов деятельности.

Таблица 2

Подходы учёных к определению понятия «устойчивость»

Источник	Определение
С.М. Анохин [9]	Экономическая устойчивость – это такое равновесное состояние промышленного предприятия, при котором экономические и управленческие решения способны регулировать основные факторы устойчивого положения предприятия: управления, производства, финансов, персонала и стратегии в заданных пределах риска
А.М. Гатаулин [10]	Устойчивость – это состояние системы или постоянство последовательности соединения определяющих её элементов во времени в процессе её преобразований
А.М. Зайцев [11]	Устойчивость предприятия – это состояние предприятия, при котором сохраняется способность эффективного функционирования и стабильного прогрессивного развития при отрицательных воздействиях внешней среды
Словарь экономических терминов [12]	Устойчивость (предприятия) – финансовое состояние предприятия, хозяйственная деятельность которого обеспечивает в нормальных условиях выполнение всех его обязательств перед работниками, другими организациями, государством, благодаря достаточным доходам и соответствию доходов и расходов

Опираясь на экономическое содержание понятия конкуренции, многие авторы раскрывают конкурентоспособность через совокупность её различных аспектов, аккумулярованных в определениях, приведённых в табл. 3 [5, 13-17].

Таблица 3

Дефиниции понятия «конкурентоспособность»

Источник	Определение
М. Портер [13]	Свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений
М. Гельвановский [14]	Обладание свойствами, создающими преимущества для субъекта экономического соревнования
П. Завьялов [15]	Концентрированное выражение экономических, научно-технических, производственных, организационно-управленческих, маркетинговых и иных возможностей страны, которые реализуются в товарах и услугах, успешно противостоящих конкурирующим аналогам как на внутреннем, так и на внешнем рынке
В.Е. Хруцкий, И.В. Корнеева [16]	Способность успешно оперировать на конкретном рынке (в регионе сбыта) в данный период времени путём выпуска и реализации конкурентоспособных изделий и услуг
Н.С. Яшин [17]	Включает совокупность, с одной стороны, характеристик самой организации, определяемых уровнем использования научно-технического, производственного, кадрового потенциала, а также потенциала маркетинговых служб, а с другой стороны - внешних социально-экономических и организационных факторов, позволяющих организации создавать более привлекательную по ценовым и неценовым характеристикам продукцию по сравнению с конкурентами. Главный критерий эффективности деятельности организации
Р.А. Фатхутдинов [5]	Свойство объектов, характеризующее степень удовлетворения конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Определяет способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке

Анализ эволюции взглядов на сущность конкурентоспособности позволил выявить главенствующую роль родового понятия - конкуренции, лежащей в её основе. Положительный эффект конкуренции проявляется в совершенствовании производительных сил, её эксклюзивном влиянии на развитие мирохозяйственных процессов как на уровне национальной, так и мировой экономик. Конкуренция выступает

мощным аппаратом, с помощью которого реализуются индивидуальные и коллективные интересы экономических субъектов. Двойственная природа конкуренции заключается в том, что, с одной стороны, она является формой воплощения объективно возникающих связей субъектов, а с другой – действенным рыночным инструментом достижения личных экономических интересов субъектов бизнеса и целей государственного регулирования экономики. Связь между конкурентоспособностью и конкуренцией в процессе развития теории и практики функционирования экономических систем проявилась как универсальный феномен экономической активности, взаимодействия и функционирования субъектов, организаций и больших экономических систем. Особая роль данного феномена состоит в формировании стимулов, выборе факторов и критериев повышения конкурентоспособности экономических единиц, которая является целью их становления, воспроизводства и развития.

Из определений конкурентоспособности вытекает, что существуют различия в трактовках данной категории, которые обусловлены особенностями её экономической сущности. Прежде всего, следует отметить многогранный характер конкурентоспособности и возможность её приложения к следующим иерархическим уровням: конкурентоспособность товара, предприятия (фирмы, компании), отрасли, региона, конкурентоспособность страны, и, наконец, международная конкурентоспособность, конкурентоспособность наднационального уровня – глобальная, или метаэкономическая.

Конкурентные отношения, возникающие в сфере формирования конкурентоспособности экономики, имеют значительное многообразие и могут быть идентифицированы на следующих уровнях:

- микроэкономический уровень конкурентоспособности отдельных видов продукции, производства, бизнес-процессов, компаний; его главными атрибутами являются характеристики, отражающие качество и цены товаров и услуг;

- мезоэкономический уровень, на котором действуют отрасли, производственные объединения, мультибизнесовые компании; его характеристиками являются эффективное использование потенциалов названных объектов и устойчивое развитие комплексов в целом;

- макроэкономический уровень, объектами которого выступают национальные комплексы, страны, объединения стран; важнейшими параметрами являются общее состояние экономических систем, их организационная и производственная сбалансированность, инновационно-инвестиционный климат;

- метаэкономический уровень – это глобальный уровень конкурентоспособности, главной характеристикой которого является возможность стран, успешно взаимодействуя между собой в пространстве мировой экономики и торговли, одновременно обеспечивать конкурентные преимущества в противостоянии друг другу, что благотворно влияет на расширение национального экспорта и ограничения импорта, т.е., в терминах макроэкономического анализа, наращивать чистый экспорт, способствующий увеличению валового продукта страны.

Конкурентоспособность формируется, прежде всего, на микроэкономическом уровне, воплощаясь в конкурентоспособности предприятия и продукции, однако зависит от условий, созданных на трёх вышестоящих уровнях, а также от персонала предприятия, присущей ему способности использовать и наращивать производственные ресурсы, или факторы производства, и обеспечивать национальные общехозяйственные и отраслевые преимущества.

На мезоуровне конкурентоспособности закладываются перспективы и направления конкурентных отношений развития отрасли, комплекса отраслей или компании, включающей группу предприятий, на базе которой создаются корпоративные объединения и предприятия конгломератного типа, а также региона.

Отличительными особенностями макро- и метаэкономического уровней являются создание предпосылок и основных условий обеспечения конкурентоспособности народнохозяйственных комплексов, национальных экономик и мировой экономики в целом. Однако следует понимать, что микро- и мезоуровень конкурентного поля также могут иметь как национальный, так и международный масштаб, что можно обнаружить в подходе построения национального ромба, предложенном М. Портером.

Чтобы иметь наглядное представление о взаимосвязи и взаимообусловленности различных уровней конкурентоспособности, воспользуемся схемой, представляющей собой своеобразную «многоуровневую иерархию конкурентоспособности» (рис. 1) [18].

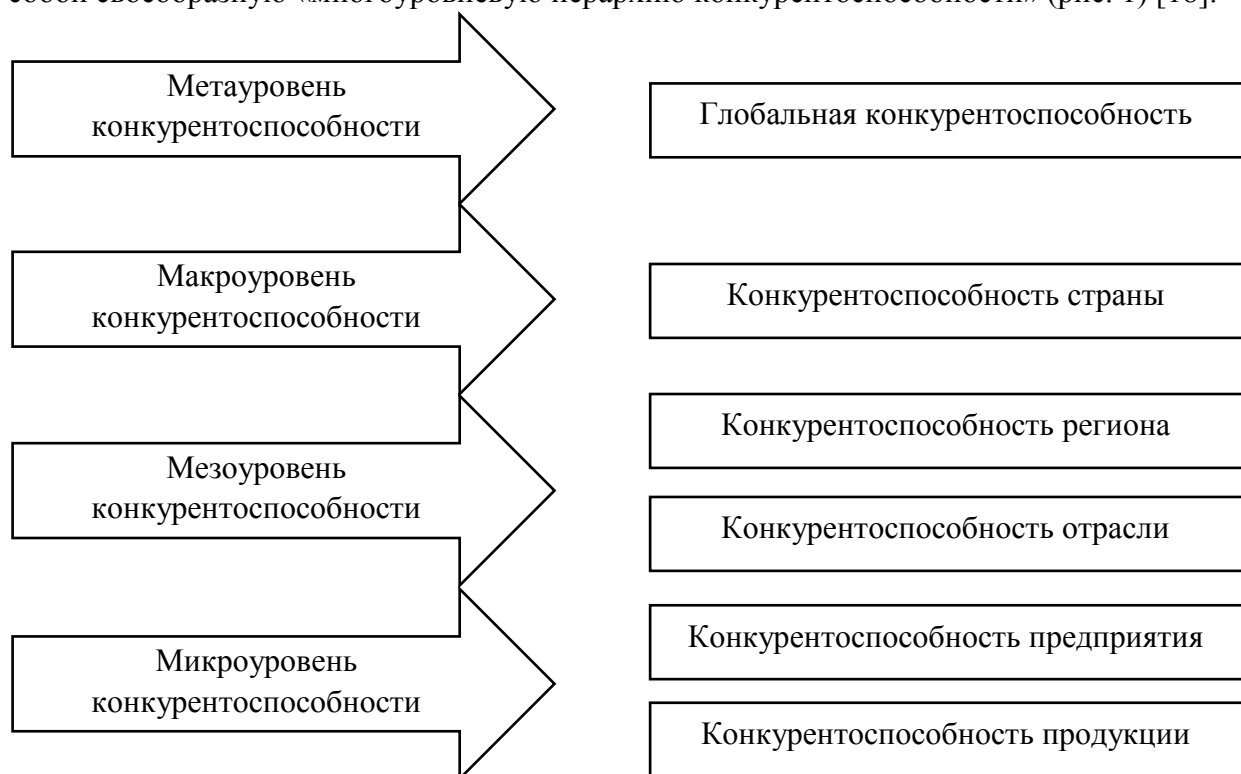


Рис. 1. Агрегатная модель многоуровневой иерархии конкурентоспособности

Представленную иерархию уровней конкурентоспособности можно рассмотреть в контуре прямых и обратных связей, возникающих между введенными характеристиками экономических объектов разных уровней функционирования и управления. В частности, конкурентоспособность можно рассматривать по восходящей как переход от микро- к метаэкономическому уровню в представленной иерархии, в которой отраслевая и страновая конкурентоспособность зависят от возможностей отдельных компаний-производителей выпускать конкурентоспособные продукты и за счёт их конкурентных свойств обеспечивать конкурентоспособность отечественных товаров и услуг на макроэкономическом и международном уровнях. Прямая восходящая связь – от продукта предприятия к макро- и метаэкономической конкурентоспособности реализуется через отраслевой и региональный уровни. В то же время существует обратная, не менее важная и содержательная связь, которая отражает зависимость выпуска конкурентоспособной продукции отдельными хозяйствующими объектами от состояния и условий производства в отрасли и в стране в целом.

Если рассмотреть действие прямых и обратных связей в контуре формирования иерархии конкурентоспособности, который представляет собой некоторую агрегатную модель конкурентоспособности, то можно констатировать, что, с одной стороны, конкурентоспособность хозяйствующих объектов каждого нижестоящего уровня является

детерминирующим фактором для формирования конкурентоспособности объектов всех вышестоящих уровней, а с другой - объекты более высоких уровней иерархии, представленные в модели на рис. 1, создают условия, которые обеспечивают конкурентоспособность объектов на нижних уровнях их функционирования. Возникает замкнутый контур иерархических взаимосвязей в агрегатной модели конкурентоспособности, в котором циклически развиваются и при благоприятных предпосылках достигают более высоких уровней конкурентоспособность экономических систем конкретных иерархических уровней.

Следует отметить, что трактовки понятий конкурентоспособности различных уровней принципиально отличаются друг от друга, несмотря на их общий содержательный смысл. Примером могут являться понятия «конкурентоспособность страны» и «конкурентоспособность предприятия», которые различаются, прежде всего, целевыми функциями, или конечными целями, с позиций объектов, по отношению к которым они рассматриваются. Целевые установки и стратегические императивы разных стран в большой мере зависят от эволюционного развития их экономик, особенностей становления общества и формирования культурных сообществ людей, проживающих на данной территории. Немаловажным фактором являются размеры страны, позиции и значимость стран в мировой истории, величины их экономических и геополитических потенциалов. Именно это становится первопричиной несходства национально-государственных интересов, глобальных экономических стратегий и внешнеэкономических сегментов действия стран.

Конкурентоспособность является неким универсальным показателем-индексом, который может быть применён ко многим сферам жизнедеятельности общества. Однако преобладающим остаётся его экономическое содержание и, следовательно, наиболее целесообразным является его применение к отношению к экономическим объектам.

В последние годы в трудах экономистов появилось понятие кластерной конкурентоспособности. Кластер представляет собой группу соседствующих, взаимосвязанных предприятий и связанных с ними организаций, функционирующих с целью создания конечной конкурентоспособной продукции. В этой связи многоуровневую структуру экономической категории «конкурентоспособность» с учётом современных тенденций возможно дополнить конкурентоспособностью кластера.

Многоуровневый характер, или многоуровневость, как свойство конкурентоспособности позволяет составить таблицу иерархии понятий конкурентоспособности субъектов рынка и предметно рассмотреть содержание каждого из них (табл. 4) [19-23].

Помимо свойства многоуровневости, конкурентоспособность имеет ряд иных характеристик, лежащих в плоскости методологии её концептуальной разработки и результативной реализации.

В контексте подхода М. Портера с позиций стратегического управления экономическими системами, состояние экономики следует рассматривать в формате внешней и внутренней конкурентоспособности. На практике внешняя составляющая конкурентоспособности экономики оценивается удельным весом отраслей в экспорте страны, региона, территории, или, применительно к товарам и услугам, возможностью продавать их на мировых рынках, наличием в структуре экспорта достаточного количества товаров и услуг с добавленной стоимостью, которые способны обеспечить устойчивость платёжного баланса и национальной экономики в целом.

Вследствие этого возникает необходимость её интегральной количественной оценки, без которой невозможно обоснование и поддержание требуемого уровня конкурентоспособности. Из этого вытекает, что конкурентоспособности присуще свойство многоаспектности исследования и многовариантности расчётов. Конкурентоспособность как оценочная категория требует создания методологического комплекса, теоретическими и

практическими элементами которого выступают субъект оценки, объект оценки и цели-ориентиры, или оценочные критерии конкурентоспособности.

Таблица 4

Иерархия понятий конкурентоспособности субъектов рынка

Уровень иерархии	Понятие конкурентоспособности	Конкурентные преимущества
Конкурентоспособность страны [19]	Способность страны производить товары и услуги, отвечающие требованиям мировых рынков, и создавать условия для увеличения государственных ресурсов со скоростью, обеспечивающей устойчивый рост ВВП и качество жизни населения на мировом уровне	Уровень конкурентоспособности страны. Научный уровень управления экономикой страны. Государственная поддержка науки и инновационной деятельности
Конкурентоспособность региона [20]	Способность региона производить товары и услуги, отвечающие требованиям внутреннего и мирового рынков, создавать условия увеличения региональных ресурсов, обеспечивающих рост потенциальной конкурентоспособности хозяйствующих субъектов со скоростью, позволяющей обеспечить устойчивый рост ВВП и качество жизни населения региона на уровне мировых величин	Научный уровень управления экономикой региона. Устойчивая стратегия развития региона. Предпринимательская и инновационная активность региона
Конкурентоспособность отрасли [21]	Способность отрасли производить товары и услуги, отвечающие требованиям мирового и внутреннего рынков, и создавать условия роста конкурентоспособности предприятий отрасли на основе фундаментальных макротехнологий	Уровень конкурентоспособности отрасли. Уровень государственной поддержки отрасли
Конкурентоспособность предприятия [22]	Относительная характеристика, отражающая отличия развития данной организации от развития организаций-конкурентов с позиции удовлетворения потребностей людей товарами и услугами и с позиции эффективности производства	Обоснованность миссии предприятия. Прогрессивность информационных технологий. Прогрессивность технологических процессов и оборудования
Конкурентоспособность продукции [23]	Совокупность качественных и стоимостных характеристик продукции, которая обеспечивает удовлетворение конкретной потребности покупателя и выгодно для покупателя отличается от аналогичных товаров-конкурентов	Патентоспособность конструкции продукции. Уникальность. Долгосрочность. Понятность

Поле субъектов оценки конкурентоспособности формируют государственные органы власти, компании, собственники бизнеса, инвесторы, покупатели и тому подобные группы влияния на уровень конкурентоспособности, которые оценивают состояние всех возможных объектов конкурентоспособности, представленных на рис. 1.

Особую проблему для исследователей представляет выбор и обоснование целей оценки, которыми являются такие качественные показатели, как положение объекта оценки на рынке, темпы его развития, его способность своевременно возвращать кредиты и т.п. К объектам оценки, помимо экономических систем, традиционно относятся продукты данных систем. В более широком смысле, объектами конкурентоспособности выступают продукция, законодательные и нормативные акты, документация научно-методического и инженерно-конструкторского характера, существующие и прогрессивные технологии, производство как направление деятельности, персонал компаний, её ценные бумаги, инфраструктура бизнеса, бухгалтерская и статистическая информация.

В процессе развития конкурентоспособность как содержательная и оценочная категория обрела относительный характер и может быть определена посредством сравнения анализируемого объекта или субъекта с ведущими конкурентами в разрезе отдельных характеристик предприятий и свойств продукта.

Сравнение должно отвечать требованиям полноты, корректности и конкретности, в связи с чем необходимо максимально всесторонне исследовать совокупность характеристик конкурентоспособности. Это касается, прежде всего, фирм и компаний, действующих на рынках чистой конкуренции, монополистической конкуренции и олигополии. Комплексный анализ рынков совершенной, или чистой, конкуренции направлен на изучение возможностей уменьшения издержек производства и на этой основе получения большей прибыли как источника роста конкурентоспособности фирм. Предприятие, функционирующее на рынке чистой монополии, является объектом «абсолютной» конкурентоспособности, поскольку производит продукт с уникальными свойствами, не имеющий равноценных товаров-субститов, и является предприятием-монополистом.

Отличительной чертой конкурентоспособности выступает конкретность проявления, то есть привязка к определённым условиям, которыми являются, прежде всего, тип рынка и конкретный период времени. Конкурентоспособность имеет динамический характер, изменяется во времени и зависит от стадии жизненного цикла продукта или предприятия, перманентных изменений внешней и внутренней среды и ряда других параметров. Конкурентоспособность обладает чувствительностью к воздействию на неё, то есть ею возможно управлять как одним из важнейших рычагов стратегического развития. Кроме того, в конкурентоспособности заложен парадокс интересов потребителя и производителя, который обуславливает необходимость преодоления антагонизма в их мотивации и гибкого компромиссного сочетания их полярных интересов.

Проведённый анализ понятий конкуренции, конкурентоспособности и устойчивости предприятий как отдельных характеристик объектов производства продуктов и активных участников всеобъемлющего рыночного процесса в его многоуровневой иерархии закономерно подводит к мысли о том, что их комплексное исследование в рамках единой *концепции конкурентоустойчивости* способно породить целостный эффективный механизм улучшения показателей производственной деятельности предприятий.

Сделаем попытку изучить методологические подходы к определению сложного и неоднозначного понятия конкурентоустойчивости предприятия, опираясь на уже существующие подходы к рассмотрению данного понятия. С нашей точки зрения, разработка теоретической концепции и уточнение понятийного аппарата конкурентоустойчивости предприятия являются важными современными научными задачами.

Анализ публикаций в области конкурентоустойчивости предприятий показывает, что каждый автор даёт собственное определение понятия с привязкой к методам исследования, целям и задачам исследования, а также сформировавшимся научным взглядам на отдельные аспекты изучаемых объектов. Обобщённый перечень трактовок понятия «конкурентоустойчивость» представим в табл. 5 [24-29].

Из данных табл. 5 вытекает, что на сегодня уже существует совокупность определений понятия «конкурентоустойчивость». В частности, В.В. Фионин определяет конкурентоустойчивость как стабильную работу всех организационно-экономических систем предприятия в условиях конкуренции. С.А. Мохначёв уделяет значительное внимание конкурентоустойчивости как надцели, С.Е. Ерыпов изучает конкурентоустойчивость как концепцию создания и использования конкурентного преимущества, а А.Н. Полозова полагает, что успехом в достижении уровня конкурентоустойчивости является чётко поставленная в работе цель.

Таблица 5

Определение понятия «конкурентоустойчивость»

Источник	Определение
В.В. Фионин [24]	Категорию «конкурентоустойчивость» в отношении предприятия возможно представить в виде стабильной работы всех организационных элементов предприятия в условиях конкуренции
С.А. Мохначёв [25]	Управление конкурентоустойчивостью предприятия сосредоточено на принятии цели, которая априори ставится выше пространства деятельности предприятия и трактуется как своеобразная надцель в виде: устойчивого сохранения конкурентоспособности, нахождения в состоянии конкурентоустойчивости, гибкое использование для этого складывающихся условий и адаптация к ним, использование конкурентных преимуществ
Е.В. Печеркина [26]	Конкурентоустойчивость – это предопределённая уровнем внутриорганизационного взаимодействия способность производственно-экономической системы обеспечивать конкурентные преимущества в течение длительного времени
С.В. Захарова [27]	Конкурентоустойчивость предприятия – это стабильная, бесперебойная работа всех производственных систем предприятия в условиях конкуренции
С.Е. Ерыпов [28]	Конкурентоустойчивость предприятия является концепцией формирования и применения конкурентного преимущества для предприятий и приглушения действий конкурентов, направленных против организации
А.Н. Полозова [29]	Конкурентоустойчивость выступает целью, для достижения которой всегда работают создающиеся и постоянно изменяющиеся условия

Обобщая приведенные определения, под *конкурентоустойчивостью* будем понимать системную готовность реализовать сформированный потенциал устойчивости и конкурентоспособности в пространственном и временном измерении, удерживая свою нишу на рынке продуктов и обеспечивая эффективное функционирование предприятия в рыночной конкурентной среде в допустимых пределах целевого тренда устойчивого стратегического развития.

Подытожив, представим блок-схему формирования конкурентоустойчивости предприятия на рис. 2.

В контексте предлагаемого научного подхода первостепенной целью формирования конкурентоустойчивости будем считать разработку механизма повышения конкурентоустойчивости предприятий, в котором в едином замкнутом цикле обеспечиваются цели, подцели и задачи одновременного роста уровней конкурентоспособности и устойчивости функционирования предприятий, а также повышения эффективности их долгосрочного функционирования на рынке.

Отталкиваясь от сущности и особенностей конкурентоустойчивости предприятий, выделим следующие принципы её формирования:

адекватность - как объективная характеристика соответствия теоретических моделей реальным экономическим процессам и достоверную оценку их важнейших параметров;

клиентоориентированность – как нацеленность концепции конкурентоустойчивости на удовлетворение потребностей рынка и обеспечение конкурентных преимуществ продукта;

комплексность – предполагающая достижение целей и решение задач в их взаимосвязи и целостности на базе наилучшего варианта использования экономического потенциала предприятия;

системность – единство и взаимодействие всех уровней функционирования предприятия для достижения конечной цели системы или минимального отклонения от них;

эффективность – способность достичь максимальных экономических результатов на основе постоянного поиска новых подходов к совершенствованию механизма обеспечения конкурентоустойчивости;

адаптивность – способность предприятия существовать в условиях нестабильной внешней среды с учётом вероятности возникновения непредвиденных изменений, а также способность перестройки системы управления предприятием в соответствии с новыми целями.

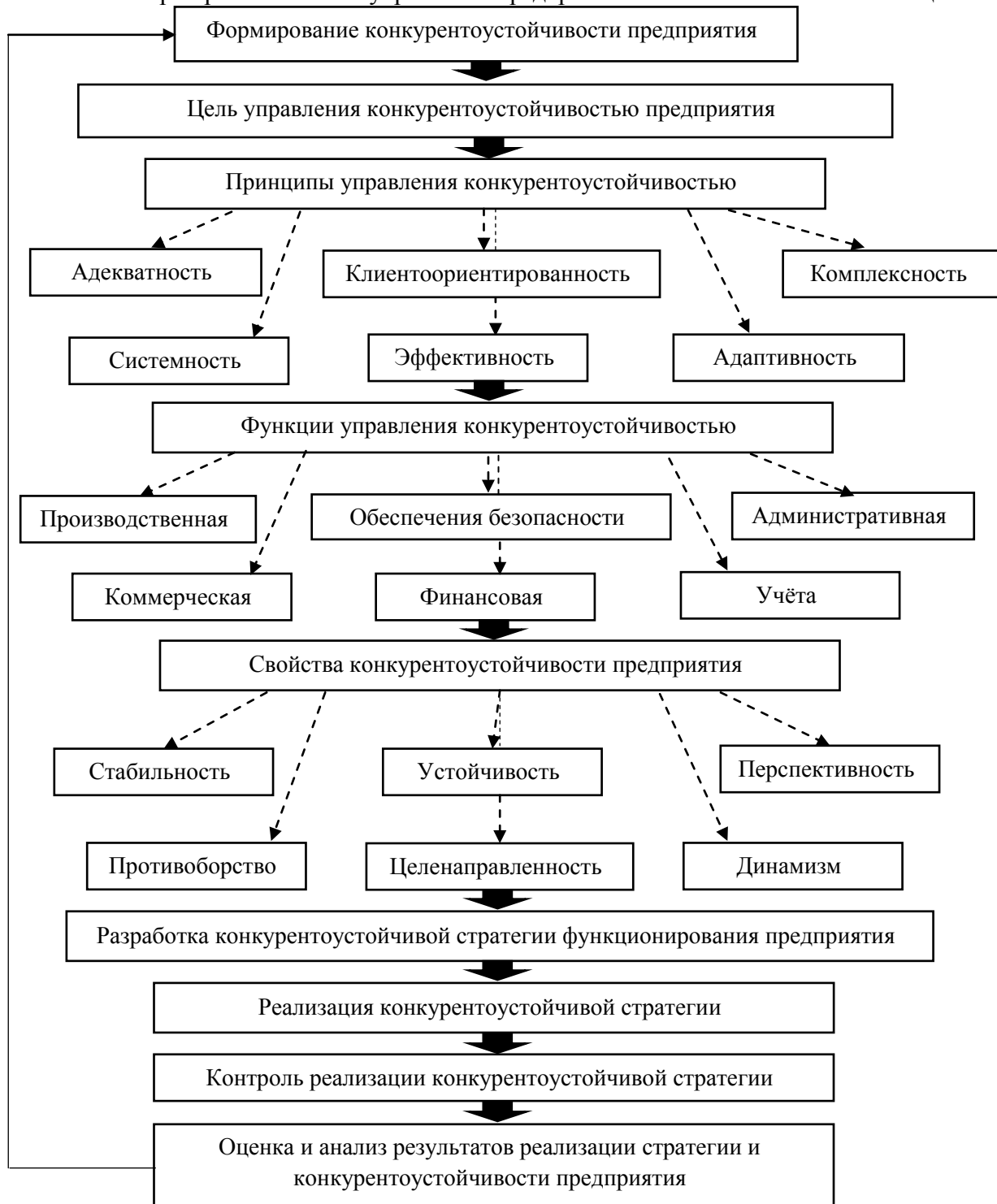


Рис. 2. Блок-схема формирования конкурентоустойчивости предприятия

Следует учесть, что в системе формирования механизма конкурентоустойчивости предприятия и управления им следует выполнять ряд функций, основными из которых, согласно теории стратегического планирования и управления, являются маркетинг, производство, финансы, персонал как базовые в области создания и реализации конкурентоспособных товаров и услуг.

Особый интерес представляют свойства конкурентоустойчивости предприятий, к которым отнесём:

- стабильность как способность достичь надёжного уровня производства конкурентоспособной продукции с незначительной долей отклонений от запланированного вследствие нестабильности внешней среды, находящихся в допустимых границах оптимальных вариантов их определения;

- устойчивость как свойство конкурентоустойчивости предприятия, позволяющее сохранять способность эффективного функционирования и стабильно прогрессивного развития в условиях флуктуаций и турбулентной внешней среды;

- перспективность как способность достижения большего эффекта деятельности в результате применения стратегического планирования и прогнозирования;

- противоборство как способность обеспечения стабильного функционирования на рынке и успешного противостояния действиям соперников в условиях обострения конкурентной борьбы;

- целенаправленность – необходимость выявления проблем, целеполагания и твёрдой ориентации на избранный вектор деятельности в условиях неопределённости внешней среды;

- динамизм – последовательное нарастание скорости и интенсивности действий, приводящее к изменению состояний предприятий во времени.

Таким образом, конкурентоустойчивость – это способность предприятия, с одной стороны, оказывать сопротивление ведущим конкурентам, воздействию негативных факторов внешней среды, осуществлять своевременное реагирование на сигналы, поступающие из внешнего окружения, учитывая силу и характер их влияния. С другой стороны, и это является отличительным свойством конкурентоустойчивости, управление ею позволяет обеспечить стабильность, гибкость и сохранение внутренней среды предприятия, ориентированной на достижение стратегических долгосрочных установок их целесообразной деятельности. Для обеспечения конкурентоустойчивости предприятию необходимо разрабатывать стратегии, поддерживать уровень конкурентоспособности и совокупность конкурентных преимуществ. Стратегии обеспечения конкурентоустойчивости, соединяющие в себе цели достижения конкурентоспособности и устойчивости, по сути, являются стратегическим набором предприятия, создающим условия его устойчивого положения во внешней среде. Важнейшими проблемами конкурентоустойчивости предприятия являются обоснование и имплементация разработанного стратегического набора с позиций долгосрочного функционирования и выживания предприятия в агрессивной конкурентной среде [30].

Рациональная разработанная стратегия конкурентоустойчивости функционирования предприятия, созданная на базе сформированного стратегического набора, позволит объединить в одно целое задачи, связанные с поддержкой конкурентоспособности предприятия, с задачами поддержки устойчивой и стабильной работы предприятия.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Резюмируя, следует сказать, что понятие «конкурентоустойчивость» является сложным, многогранным, комплексным и требующим дальнейшего развития и обоснования. Оно позволяет создать симбиоз целей поддержки конкурентоспособности, устойчивости, стабильной и сбалансированной деятельности предприятия. Данное понятие является агрегатным, отражающим множество особенностей и характеристик объекта исследования, которые наиболее полно раскрываются при рассмотрении их во взаимосвязи.

На наш взгляд, понятие «конкурентоустойчивость» пополнило и обогатило научно-категориальный аппарат и инструментарий экономической науки, создало предпосылки для развития новых направлений современной экономической мысли. Значимость проблем конкурентоустойчивости предприятия и поддержания её определённого уровня

закономерно подводит к выводу о необходимости разработки механизма обеспечения конкурентоустойчивости, способного решить двуединую задачу - повышения конкурентоспособности предприятия и его устойчивого развития в масштабах территории действия и на международном уровне.

Список использованных источников

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия, практика: монография / Г.Л. Азоев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2015. – 239 с.
2. Боровских Н.В. Методы и инструменты неценовой конкуренции на рынке общественного питания / Н.В. Боровских // Экономические науки. – 2018. – № 1. – С. 96-99.
3. McConnell C.R. Economics: Principles, Problems, and Policies / C.R. McConnell, S.L. Brue, S.M. Flynn. – MCGRAW HILL, 2011. – 890 p.
4. Перцовский Н.И. Маркетинг. Краткий толковый словарь основных маркетинговых понятий и современных терминов / Н.И. Перцовский. – М.: Дашков и К, 2016. – 140 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией / Р.А. Фатхутдинов // Современная конкуренция. – 2007. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-novoy-teorii-upravleniya-konkurentosposobnostyu-i-konkurentsiey>
6. Хайек Ф.А. Познание, конкуренция и свобода / Ф.А. Хайек. – М.: Директ-Медиа, 2007. – 237 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=26594>
7. Ефименко Т.И. Научное творчество Й.А. Шумпетера как инновационная деятельность и современность / Т.И. Ефименко, П.М. Леоненко // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2014. – № 2 (23) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnoe-tvorchestvo-y-a-shumpetera-kak-innovatsionnaya-deyatelnost-i-sovremennost>
8. Симакова Е.К. Теории конкуренции в истории экономических учений: основные подходы / Е.К. Симакова // Вестник государственного и муниципального управления. – 2016. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teorii-konkurentsii-v-istorii-ekonomicheskikh-ucheniy-osnovnyye-podhody>
9. Анохин С.Н. Методика моделирования экономической устойчивости промышленных предприятий в современных условиях: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / С.Н. Анохин; Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2000. – 20 с.
10. Гатаулин А.М. Основные тенденции структурных сдвигов в производстве сельскохозяйственной продукции / А.М. Гатаулин, Н.В. Карпузова // Евразийский Союз Учёных. – 2014. – № 6-1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-tendentsii-strukturnyh-sdvigov-v-proizvodstve-selskohozyaystvennoy-produktsii>
11. Зайцев О.Н. Оценка экономической устойчивости промышленных предприятий (на примере промышленности строительных материалов): автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / О.Н. Зайцев. – Хабаровск, 2007. – 23 с.
12. Экономический словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gufo.me/dict/economics_terms/%D0%A3%D0%A1%D0%A2%D0%9E%D0%99%D0%A7%D0%98%D0%92%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%AC
13. Портер М.Э. Конкуренция: [пер. с англ.] / М.Э. Портер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2015. – 495 с.

14. Волынский А.И. Мезоуровень как объект исследования в экономической литературе современной России / А.И. Волынский // Журнал институциональных исследований. – 2017. – № 3. – С. 36-49.

15. Мухина Е.Р. Анализ основных направлений в определении термина «конкурентоспособность» / Е.Р. Мухина // Вектор экономики. – 2016. – № 1 (1). – С. 10-14.

16. Лутошкина М.В. Особенности содержания понятий «конкуренция» и «конкурентоспособность» / М.В. Лутошкина // Аллея науки. – 2017. – № 16. – С. 401-405.

17. Яшин Н.С. Методология стратегической устойчивости предприятия / Н.С. Яшин, Е.С. Григорян // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – Саратов. – 2015. – 1 (55). – С. 18-22.

18. Иванова Т.Л. Диагностика среды предприятия как важнейший этап стратегирования в угольной промышленности / Т.Л. Иванова, М.А. Константинова // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2020. – № 9. – С. 213-217.

19. Четыркина Н.Ю. Конкурентоспособность страны: природа, источники и факторы / Н.Ю. Четыркина // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-strany-priroda-istochniki-i-factory>

20. Коваленко Н.В. Особенности управления конкурентоспособностью регионов с особым статусом / Н.В. Коваленко, Ю.А. Оникийчук // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 3-2. – С. 77-83.

21. Васяйчева В.А. Исследование экономического содержания категории «Конкурентоспособность отрасли промышленности» / В.А. Васяйчева // Вестник СамГУ. – 2015. – № 5 (127) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-ekonomicheskogo-soderzhaniya-kategorii-konkurentosposobnost-otrasli-promyshlennosti>

22. Хань Ч. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятия / Ч. Хань // Экономика и управление: современные тенденции: сборник статей. – 2019. – № 1. – С. 69-74.

23. Шафранский И.Н. Понятие и сущность конкурентоспособности товара / И.Н. Шафранский // Сельскохозяйственный журнал. – 2016. – № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-suschnost-konkurentosposobnosti-tovara>

24. Фионин В.В. Организационно-экономические основы управления конкурентоустойчивостью предприятия: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / В.В. Фионин; Самар. гос. техн. ун-т. – Самара, 2004. – 24 с.

25. Мохначёв С.А. Теоретико-методологические основы управления конкурентоустойчивостью высшего учебного заведения: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / С.А. Мохначёв; ГОУ ВПО «Уральский гос. экон. ун-т». – Екатеринбург, 2010. – 46 с.

26. Печеркина Е.В. Классификация факторов конкурентоустойчивости предприятия / Е.В. Печеркина // Вестник ОГУ. – 2005. – № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-faktorov-konkurentoustoychivosti-predpriyatiya>

27. Захарова Е.Н. Конкурентоустойчивость: сущностное содержание и особенности обеспечения на рынке образовательных услуг / Е.Н. Захарова, О.В. Кононова // Вестник Адыгейского государственного университета. – Серия 5: Экономика. – 2018. – № 2 (220) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentoustoychivost-suschnostnoe-soderzhanie-i-osobnosti-obespecheniya-na-rynke-obrazovatelnyh-uslug>

28. Акопян Д.В. Сравнительный анализ понятий «конкурентоустойчивость» и «конкурентоспособность» организаций сферы услуг / Д.В. Акопян, И.А. Суворов // Вестник ГУУ. – 2019. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-ponyatiy-konkurentoustoychivost-i-konkurentosposobnost-organizatsiy-sfery-uslug>

29. Полозова А.Н. Методика бизнес-анализа уровня конкурентоустойчивого развития перерабатывающих организаций / А.Н. Полозова, Р.В. Нуждин // Территория науки. – 2018. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-biznes-analiza-urovnya-konkurentoustoychivogo-razvitiya-pererabatyvayuschih-organizatsiy>

30. Бельская О.Л. Проблемы управления конкурентоустойчивостью предприятия / О.Л. Бельская // Мировые цивилизации. – 2017. - Том 2. - № 3. – С. 1-10.

УДК 622.012:332.1(043.3/5)

DOI 10.5281/zenodo.4889100

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА НА ОСНОВЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

КОЧУРА И.В.,
канд. экон. наук, доцент, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В исследовании проведен анализ методов управления развитием экономического потенциала угледобывающих предприятий. Определено, что наиболее привлекательной является стратегия развития на основе диверсификации производства и инновационной деятельности. Предложены направления диверсификации и инновационной деятельности для угледобывающих предприятий Донбасса.

Ключевые слова: стратегии развития, экономический потенциал, угледобывающие предприятия, диверсификация, инновации.

MANAGEMENT OF ECONOMIC POTENTIAL DEVELOPMENT OF DONBASS COAL MINING ENTERPRISES ON THE BASIS OF THE DIVERSIFICATION OF THEIR ACTIVITIES

KOCHURA I.V.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Associate Professor
SEE HPE «Donetsk National Technical University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The study analyzes the methods of managing the development of the economic potential of coal mining enterprises. It has been determined that the most attractive is the development strategy based on the diversification of production and innovation. The directions of diversification and innovative activity for Donbass coal mining enterprises are proposed.

Keywords: development strategies, economic potential, coal mining enterprises, diversification, innovation.

Постановка задачи. В сложившихся условиях мирового кризиса, непредсказуемости и изменчивости среды экономика большинства стран находится в состоянии глубоких преобразований, связанных с переходом к новым экономическим отношениям, которые требуют поиска новых подходов к стратегическому управлению

производственными системами. Одним из таких подходов, связанным со стратегией развития предприятий, а также повышением стабильности их деятельности, является диверсификация производства.

Анализ последних исследований и публикаций. Одними из родоначальников развития стратегического управления считаются И. Ансофф [1], М. Портер [2], Г. Минцберг [3], А. Чандлер [4], П. Друкер [5], Ф. Найт [6], Г. Клейнер [7] и другие учёные. С их работ началась классическая теория стратегического планирования, а затем и стратегического управления.

Проблемами стратегического управления современных предприятий, в том числе угледобывающих, занимались многие зарубежные и отечественные учёные-экономисты. Среди них А.И. Амоша [8; 9], Ж.К. Галиев [10], В.Г. Гринев [8; 16], В.И. Джуха [11], А.Н. Дулин [12], А.И. Кабанов [9], М.А. Комиссарова [13], В.А. Кучер [14], Р.Н. Лепа [15], В.И. Логвиненко [8; 16], А.В. Половян [17], Л.Л. Стариченко [9], Д.Ю. Череватский [9; 18] и другие.

В теории и практике стратегического управления разработаны и применяются различные модели стратегического выбора. К числу наиболее известных следует отнести матрицу возможностей И. Ансоффа [1], модель конкурентоспособных стратегий М. Портера [2], модель выбора конкурентных стратегий Ф. Котлера [19], модель стратегического выбора на основе цикла развития предприятия [20] и другие. Несмотря на то, что в некоторых моделях диверсификация выступает как стратегия развития компании, все предлагаемые стратегии направлены на развитие рыночного потенциала товаров массового потребления, а учитывая специфичность продукции угледобывающих предприятий и сложности со сбытом в Республике, их использование затруднительно.

Российские учёные считают, что необходимым шагом для удовлетворения интересов производства и устойчивого развития компании (предприятия) является перестройка организационной структуры управления, для чего обязательным элементом будет внедрение технических и технологических новшеств, за счёт чего произойдёт улучшение качества продукции, упрочение рыночных позиций и наращивание стратегического конкурентоспособного потенциала [10-13]. Для российских угледобывающих предприятий, которые финансируются за счёт частных инвестиций, это посильная задача.

А.И. Амоша, В.Г. Гринев, В.И. Логвиненко, Д.Ю. Череватский, Р.Н. Лепа, А.В. Половян и другие учёные считали, что развитие производственной сферы крупных промышленных комплексов, в том числе угольной промышленности Донбасса, возможно на основе решения таких глобальных задач, как технико-технологическая модернизация отрасли и её реформирование в соответствии с рыночными условиями хозяйствования. При этом отмечалось, что учитывая убыточность большинства государственных угледобывающих предприятий Донбасса, инновационное развитие данной отрасли невозможно без государственной поддержки. Авторы подчёркивали необходимость совершенствования системы субсидирования угледобывающих предприятий, а также применение государственно-частного партнёрства для данных целей. Однако с 2015 г. дотации отменены, а нестабильность среды делает процесс инвестирования нереальным.

Актуальность. В настоящее время нестабильность институциональной среды не позволяет рассматривать развитие экономического потенциала угледобывающих предприятий только на основе их производственной модернизации для увеличения объёмов производства и улучшения качества продукции. Поэтому необходимы и другие пути развития, в качестве одного из которых целесообразно рассмотреть диверсификацию производства. При этом стратегия развития угольной отрасли, как одной из базовых отраслей топливно-энергетического комплекса Донбасса, является одним из элементов стратегии развития региона. Поэтому в современных условиях обоснованный выбор стратегических путей развития угледобывающих предприятий является актуальной научной задачей.

Целью статьи является определение наиболее привлекательных путей развития угледобывающих предприятий Донбасса в условиях нестабильного сбыта их основной продукции.

Изложение основного материала исследования. Стратегическое управление угледобывающими предприятиями – реализация комплексной программы действий на долгосрочную перспективу (стратегии) в постоянно меняющихся условиях внешней среды с учётом специфики деятельности предприятий данной отрасли [13].

Наиболее используемыми стратегиями управления предприятиями являются: стратегии пассивного существования, стратегии активного существования и стратегии развития. Рассмотрим их с точки зрения применения для угледобывающих предприятий.

Стратегии пассивного существования предусматривают обеспечение деятельности предприятия в наиболее благоприятных условиях уже имеющихся позитивных факторов внешней и внутренней среды. Например, предприятия имеют хорошую техническую базу, стабильный спрос, поэтому ничего не вкладывают в своё развитие и живут «сегодняшним днём». Однако даже при его стабильной работе, учитывая усиление конкуренции, доля рынка будет со временем снижаться и, в конечном итоге, товар может быть вытеснен с рынка, а предприятие ликвидируется. Разновидностью данной стратегии может быть повышение цены продукции, что на первых порах улучшит экономические показатели предприятия. Но, как правило, цена зависит от соотношения спроса и предложения, и если предложение будет высоким, то товар не будут покупать по завышенной цене. Применение этой стратегии на угледобывающем предприятии связано с его планомерным затуханием, то есть отработкой запасов. Однако отсутствие какой-либо поддержки со стороны государства и инвесторов и расчёт только на свои собственные средства может повлечь преждевременное закрытие предприятия. Большинство угледобывающих предприятий Республики имеют сложные горно-геологические условия, высокий износ оборудования, что обуславливает достаточно высокую себестоимость добычи угля, которая часто гораздо выше его цены реализации. При этом государственные дотации с 2015 года отменены. Таким образом, нерентабельность предприятия приведёт к его закрытию, что уже и произошло с большим количеством шахт Республики. Также на основе международного опыта возможна консервация убыточного предприятия с сохранением производственных мощностей до улучшения конъюнктуры рынка. Что касается повышения цены угля, то только частные предприятия могут самостоятельно продавать уголь, а их в Республике всего несколько. Остальные же продают уголь через сбытовые предприятия по среднеотраслевой цене, которая часто превышает себестоимость добычи. Эта стратегия связана с повышением социальной напряжённости в регионе, так как многие угледобывающие предприятия являются градообразующими для городов и районных центров.

Стратегии активного существования направлены на активное использование имеющихся факторов внешней среды, уже существующих технологий, возможную адаптацию и поиск наиболее благоприятных путей для перехода на новые рыночные позиции. Это должно проявляться в способности компании к быстрой перестройке внутренних структур и использованию более сложных форм стратегического поведения. Стратегия активного существования связана с активной поддержкой как в плане дотаций, так и капитальных вложений в предприятие со стороны государства и инвесторов. Причём это может быть выборочная поддержка, например, только для успешных предприятий, или же для большинства предприятий с высоким и средним потенциалом. Эта стратегия связана со стабильным поддержанием деятельности предприятия, увеличением объёмов производства, снижением себестоимости продукции и улучшением финансового положения предприятия. Однако ориентация на средства государственной поддержки часто приводит к тому, что программы развития предприятия разрабатываются без

выработки стратегии их функционирования, а также сами предприятия не проявляют достаточных усилий для поиска внутренних резервов и внешних негосударственных инвестиций. Для угледобывающих предприятий Республики, которые практически все, за исключением двух – государственные, эта стратегия в данный момент не актуальна. Как было выше упомянуто, дотации отменены, а в бюджете в настоящее время не запланированы средства для инвестирования в реальный сектор экономики. Поэтому можно констатировать, что в условиях Донецкой Народной Республики (ДНР) эти обе стратегии практически не отличаются друг от друга.

Обоснованный выбор стратегических путей развития угледобывающих предприятий имеет большое значение для экономики региона. Наиболее привлекательными являются стратегии развития, которые отличаются от предыдущих тем, что непосредственно само предприятие воздействует на окружающую среду путём диверсификации производства и внедрения инноваций в его деятельность.

Диверсификация предполагает выпуск других видов продукции или услуг, а также параллельное осуществление основной и дополнительной деятельности предприятия, что должно способствовать повышению его эффективности. Несмотря на узкую специализацию угледобывающих предприятий, они не являются исключением к применению диверсификации производства и мировой опыт этому подтверждение.

Направления диверсификации производства и инновационной деятельности для угледобывающих предприятий на базе создания промышленных парков представлены на рис. 1.

Диверсификацию деятельности необходимо начинать при активной работе шахты, а не ждать их закрытия и образования депрессивной территории. Кроме того, в Республике с 2015 г. закрыто более 20 шахт, территории которых могут быть перепрофилированы в технопарки. При этом государство должно принимать соответствующие законодательные акты и оказывать содействие и поддержку созданию таких парков. Это льготы и помощь со стороны государства: целевое финансирование на безвозвратной основе; беспроцентные кредиты; освобождение от таможенных пошлин при ввозе оборудования; налоговые льготы; право аренды земельного участка. В конечном итоге это позволит спланировать дальнейшее развитие и экономически стабильное существование как для самих предприятий, так и для региона в целом.

Для работающих шахт диверсификацией может быть добыча попутных продуктов – газ-метан, повторное использование воды, деятельность, связанная с сельским хозяйством и грибным фермерством, создание бизнес-проектов и малых предприятий по глубокой переработке угля, а также создание инновационных видов продукции из отходов угольного производства.

Попутное извлечение и использование шахтного метана даёт возможность повышения нагрузки на забой и, как следствие, увеличения добычи угля. Кроме того, направление связано с мероприятиями по охране окружающей среды, в частности, предотвращение попадания парникового газа в атмосферу на основе технологии его улавливания и технологии утилизации метана в когенерационных установках. Особенностью последней является производство тепловой или электроэнергии посредством его сжигания в газовых турбинах. В свою очередь частичное замещение угля метаном при производстве тепловой и электрической энергии снизит выбросы вредных веществ в атмосферу и улучшит экологическую ситуацию в городах. В некоторых странах принят закон, который освобождает от налогообложения деятельность по добыче метана до 10 лет и от пошлин на ввоз оборудования для дегазации, что даёт положительный экономический эффект и выгоду от метанодобычи.

Также из метана путём его переработки (конверсии) возможно получение водорода и его смесей с окисью углерода. Такие смеси применяются для синтеза органических продуктов и в качестве газов-восстановителей в металлургическом и химическом производствах [21].

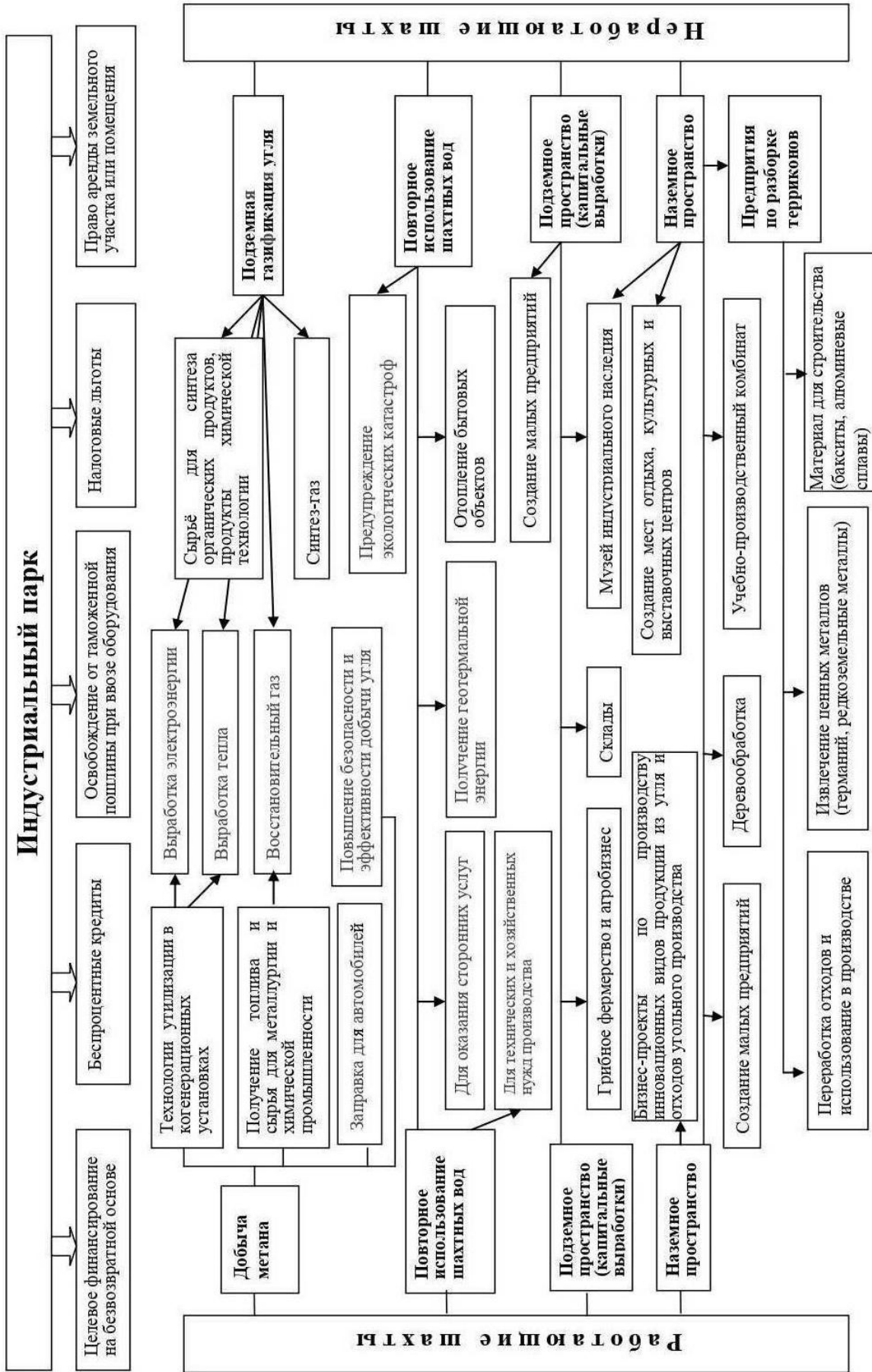


Рис. 1. Направления диверсификации производства и инновационной деятельности для угледобывающих предприятий на базе создания индустриальных парков

В связи с истощением запасов нефти и ужесточением требований к экологии автотранспорта всё большую актуальность приобретают вопросы создания и внедрения на автомобильном транспорте альтернативных моторных топлив, одним из которых является шахтный метан, успешно применяющийся во многих странах Европы и США.

Анализ зарубежных исследований показывает, что выброс токсичных составляющих в окружающую атмосферу при замене бензина на шахтный метан в зависимости от типа автомобиля значительно снижается. Например, по оксиду углерода – в 5-10 раз, углеводородам – в 3 раза, дымности – в 8-10 раз.

Достаточно большая часть расходов любого предприятия – теплообеспечение своих объектов, поэтому использование нетрадиционных источников энергии в этой области является очень перспективным направлением в энергосбережении. Угольная промышленность характеризуется наличием такого возобновляемого источника энергии, как вода, который может дать и тепло и электроэнергию. Поэтому ещё одним направлением диверсификации угледобывающих предприятий, а также их инновационного развития, является повторное использование воды для различных целей как на работающих, так и закрытых шахтах. Отведение грунтовых вод для предотвращения затопления шахт при добыче угля, а также экологических катастроф в регионе, является обычной практикой. Каждая шахта ежегодно откачивает на поверхность и сбрасывает в естественные водоёмы от 400 до 7000 тыс. м³ шахтной воды с температурой от 10 до 23°C. С этими водами в окружающей среде рассеивается огромное количество низкопотенциальной энергии, которая может быть утилизирована [22].

Технология утилизации тепла оборотной воды компрессоров основана на использовании теплонаносных установок, позволяющих трансформировать низкотемпературную возобновляемую природную энергию до более высоких температур, пригодных для использования. При этом действующий тепловой насос непосредственно на месте его работы не даёт никаких вредных выбросов в атмосферу, что особенно важно для экологически неблагоприятных регионов. Данная технология широко применяется в развитых зарубежных странах.

В 2011 г. специалистами разработано технико-экономическое обоснование внедрения теплонасосной установки на шахте «им. Кирова» ГП «Макеевуголь». Инвестиции по данному мероприятию составляли 215,3 тыс. долл., а экономический эффект – 86,8 тыс. долл. в год, то есть срок окупаемости проекта составил два с половиной года [23].

Кроме бытовых целей вода необходима и для технических нужд угольного производства. Основные водопотребляющие процессы на предприятиях угольной промышленности: пылеподавление, предварительная дегазация угольных пластов вакуумнасосами, выработка сжатого воздуха, кондиционирование воздуха, гидромеханизация горных работ, обогащение угля мокрым способом и др. При этом в основном шахтная вода используется для пылеподавления и мокрых способов обогащения угля (флотация, отсадка, обогащение в тяжёлых средах и др.), где предъявляются наименее жёсткие требования к используемой воде.

Ранее в угольной отрасли предпринимались отдельные попытки деминерализации шахтных вод с помощью различных установок, и эта проблема даже отражена в Законе Украины «Об общегосударственной программе «Питьевая вода Украины» на 2006-2020 годы». Вопрос получения питьевой воды из шахтной был включён в раздел «Нетрадиционные источники питьевого водоснабжения». Сейчас практически на всех действующих и закрытых предприятиях угольной промышленности шахтные воды очищаются только от механических примесей (взвешенные вещества, нефтепродукты) и бактериальных загрязнений и используются для технических и хозяйственно-бытовых нужд.

В последние годы в городах Шахтёрск, Торез и Снежное осуществлена ликвидация ряда шахт с переводом их в водоотливной режим работы. Институтом «Донгипрошахт»

разработаны эскизные проекты, цель которых – укрупнённая технико-экономическая оценка возможности использования шахтных вод закрытых шахт для хозяйственно-питьевого водоснабжения Шахтёрского и Торезско-Снежнянского регионов Донбасса, испытывающих дефицит в питьевой воде. Таким образом, в ДНР созданы предпосылки для крупномасштабного внедрения установок комплексной переработки шахтных вод. Это позволит расширить круг потребителей очищенной шахтной воды как на шахтах, так и на смежных предприятиях и предприятиях других отраслей промышленности, а также решить проблему предотвращения загрязнения природных водных объектов, что в итоге благоприятно скажется на экономике и экологии региона.

Опыт применения шахтных вод не ограничивается повторным их использованием для технических, бытовых целей и получения тепла. Это также один из источников получения электроэнергии. В качестве примера можно привести каменноугольную шахту Проспер-Ханиэль (Германия), которую правительство земли Северный Рейн-Вестфалия намерено переделать в 200-мегаваттную гидроаккумулирующую станцию [24]. Она сможет обеспечить электроэнергией 400 тыс. домов. В своей работе электростанции такого типа используют комплекс генераторов и насосов. Для её работы необходим резервуар на поверхности для перекачки воды ночью. Обычно утром и вечером во время наступления пикового потребления энергии производится сброс воды из верхнего резервуара в нижний. При этом происходит выработка электроэнергии, которая по стоимости может быть выгоднее той, что вырабатывается на тепловых и атомных электростанциях в пиковые часы. Это делает достаточно выгодным использование гидроаккумулирующих электростанций (ГАЭС). Использование старых шахт в качестве аккумуляторов помогает решить проблемы, связанные с переходом на чистые источники энергии. В локальном масштабе это оживляет экономику поселений, жители которых не один десяток лет занимались добычей угля. На региональном уровне такое применение шахт даёт возможность стабилизировать подачу электроэнергии.

Следующим направлением диверсификации деятельности угледобывающих предприятий является использование подземных пространств как неработающих шахт, так и отработанных горизонтов работающих. Речь идёт о капитальных горных выработках, которые не были погашены после отработки пластов. Привлекательность их использования связана с поддержанием влажности и температуры на определённом уровне, что необходимо для выращивания, производства, а также хранения определённой продукции.

Достаточно давно для выращивания грибов использовали различные подземные пространства: старые шахты, каменоломни, пещеры. Впервые промышленным выращиванием шампиньонов начали заниматься во Франции в каменоломнях и старых шахтах. В настоящее время это одна из самых рентабельных отраслей растениеводства, так как почти всю грибную продукцию французы получают из-под земли. По статистике прирост производства грибов в Западной Европе составил за последние пять лет 50%, в то время как прирост производства мяса – лишь 8% [25].

Выращивание шампиньонов в недрах Донецкого региона началось с эксперимента в Артёмовских каменоломнях в 1958 году, а на промышленной основе продолжилось в отработанных выработках донецких шахт имени А.Ф. Засядько и имени М. Горького.

Эксперимент по выращиванию овощей под землёй был проведён на криворожской шахте «Гигант-Глубокая» в 1970 г., эффективность которого превысила почти втрое ту, что была достигнута на поверхности в парниках. Позже на основе изучения возможностей получения урожаев в отработанных горных выработках установлено, что условия для развития растениеводства там по составу воздуха, по температуре и по влажности почти идеальные. Единственное чего не хватает для устройства тепличного хозяйства – это завезти почву и подать электрическое освещение.

Учитывая, что отработанных подземных площадей в ДНР достаточно, выращивание грибов и овощей может стать весьма прибыльным бизнесом, а также может обеспечить новые рабочие места экс-горнякам [25].

Ещё в Украине время от времени поднимался вопрос развития индустриального туризма на базе заброшенных объектов горнодобывающей отрасли. Указ о создании государственного музея истории промышленности Украины на территории угольных шахт Донбасса был подписан ещё президентом Кучмой Л.Д. в 2002 г., но музей так и не создан.

В 2011 г. в Донецке был разработан проект под кодовым названием «Донецк 365», который предусматривал сделать город Меккой индустриального туризма. Одной из задач проекта являлось создание в одной из закрытых шахт Донецка подземного музея угля, так что потребность такого музея назрела уже давным-давно. Также это сохранение индустриального наследия для нового поколения инженеров с учётом европейского опыта.

В г. Енакиеве под чемпионат Евро-2012 был создан проект музея «Украинский техноленд». В планах организаторов экспозиции был сбор с шахт старого оборудования и воссоздание процесса угледобычи, начиная с 19-го века. Одним из кураторов проекта был Московский политехнический музей, который заинтересован в том, чтобы совместными силами на международном уровне восстановить историю промышленности СССР. План «Горного раздела» был задуман на базе двух неработающих шахт – «Юнком» и «Красный Профинтерн». Расходы планировалось оправдать за счёт туристов.

Большой опыт благоустройства территорий закрытых шахт и заводов имеют многие страны Европы. В частности Рурский регион Германии, где открытую территорию озеленили и превратили в прогулочные зоны, а здания цехов и шахт – в музеи и культурные пространства, попадая внутрь которых будто оказываешься внутри живой машины. Отличающиеся завидной практичностью немцы умудрились переориентировать экономику в более технологичное русло, при этом отдав дань уважения своему индустриальному прошлому и создав рабочие места сотрудникам «вымерших» отраслей [26].

На поверхности шахтной территории может также быть создано большое количество малых инновационных предприятий. Прежде всего, каждая шахта имеет деревообрабатывающий цех, гаражи, механические мастерские и другие подразделения поверхности, поэтому они могут развивать диверсификацию деятельности в этом направлении.

Одним из инновационных направлений использования угля является его глубокая переработка. В общей сложности, переработанный каменный уголь позволяет получать более 400 различных продуктов, стоимость которых в 20-25 раз превышает стоимость самого угля, при этом стоимость побочных продуктов, получаемых на коксохимических заводах, превосходит стоимость самого кокса.

Отходы, полученные при добыче и переработке угля, а также золу от сжигания углей, используют в производстве огнеупорного сырья, керамики, стройматериалов, абразивов.

Для закрытых шахт Республики, которые ещё имеют достаточные запасы полезного ископаемого, перспективным и инновационным направлением развития является подземная газификация угля. Экономические, социальные и экологические выгоды данного направления рассмотрены в работе [27].

Ещё одно возможное для готовящейся к закрытию или закрытой шахты мероприятие – это создание на её базе предприятия по разборке терриконов. На территории Донбасса насчитывается более 1,5 тыс. терриконов, в каждом из них в среднем 1144 м³ породы [28]. Мнение учёных неоднозначно по поводу их дальнейшего использования. Однако в международной практике таких стран, как США, Польша, Германия уже давно используют технологии переработки терриконов. По отдельным оценкам, цена террикона может достигать более 150 тыс. долларов, в зависимости от объёма породы [29]. Такой потенциал вызывает интерес с точки зрения их утилизации и

получения определённых экономических предпочтений.

Порода, входящая в состав терриконов, после определённой обработки может быть использована для перерабатывающих предприятий. В результате можно получить материалы для строительства зданий, сооружений и дорог, а также углеудобрения. Ещё одним направлением использования терриконов является извлечение из них ценных материалов (магнитных железосодержащих соединений, германия и других редкоземельных элементов). Считается, что германий, галлий и скандий целесообразно извлекать, начиная с 10 граммов на тонну. Помимо этого, создание предприятий по разборке терриконов даст работу жителям шахтных посёлков, а также экологические выгоды.

Выводы по проведённому исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Обоснованы стратегические направления и мероприятия по развитию экономического потенциала для угледобывающих предприятий Донбасса с целью продления их жизненного цикла и повышения конкурентоспособности с учётом влияющих факторов и международного опыта в условиях нестабильности сбыта. Определено, что наиболее привлекательными являются стратегии развития предприятия на основе диверсификации производства и внедрения инноваций в его деятельность. Основными направлениями, которые применяются или могут быть применены уже в настоящее время, являются следующие: добыча попутных продуктов, повторное использование воды, создание бизнес-проектов и малых инновационных предприятий на основе использования подземных и наземных пространств, а также отходов горного производства. Дальнейшие направления исследования будут связаны с определением экономической эффективности мероприятий по развитию экономического потенциала угледобывающих предприятий Донбасса.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент / И. Ансофф. – СПб.: Питер, 2009. – 344 с.
2. Портер М. Конкуренция / М. Портер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 496 с.
3. Минцберг Г. Стратегическое сафари. Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента / Г. Минцберг, Б. Альстранд, Ж. Лампель. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 366 с.
4. Chandler A. Strategy and Structure: chapters in the history of the industrial enterprise / A. Chandler. 19th edition. Massachusetts Institutes of Technology, 1995. – 488 p.
5. Друкер П. Практика менеджмента / П. Друкер. – М.: Просвещение, 2000. – 711 с.
6. Найт Ф.Х. Риск, неопределённость и прибыль / Ф.Х. Найт. – М.: Дело, 2003. – 360 с.
7. Клейнер Г.Б. Теория фирмы – стратегия предприятия – микроэкономическая политика государства / Г.Б. Клейнер // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 2013. – № 4 (73). – С. 52-69.
8. Амоша А.И. Комплексное освоение угольных месторождений Донецкой области / А.И. Амоша, В.И. Логвиненко, В.Г. Гринев. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2007. – 216 с.
9. Амоша О.І. Щодо програми реформування вітчизняної вугільної промисловості / О.І. Амоша, А.І. Кабанов, Л.Л. Стариченко, Д.Ю. Череватський // Уголь Украины. – 2011. – № 6. – С. 4-7.
10. Галиев Ж.К. Показатели эффективного управления имуществом комплексом угледобывающего предприятия / Ж.К. Галиев, Н.В. Галиева, К.А. Янкевич // Научный вестник МГГУ. – 2012. – № 6 (27). – С. 33-38.
11. Джуха В.И. Экономический механизм развития современной организации (предприятия): подходы и инструменты: монография / В.М. Джуха, К.Ф. Механцева, О.К. Карпова и др. // Рост. гос. эконом. ун-т «РИНХ». – Ростов н/Д.: РГЭУ (РИНХ), 2007. – 254 с.
12. Дулин А.Н. Проблемы управления угледобывающими предприятиями в современных условиях: монография / А.Н. Дулин, М.А. Комиссарова, Э.М. Попова. Под.

ред. А.Н. Дулина. – Новочеркасск: ЮРГТУ (НПИ), 2009. – 120 с.

13. Комиссарова М.А. Разработка модели стратегического управления угледобывающими предприятиями / М.А. Комиссарова // Современные технологии управления. – № 2(14) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sovman.ru/article/1401/>

14. Кучер В.А. Формирование маркетинговой стратегии предприятия / В.А. Кучер // Вести автомобильно-дорожного института. – 2018. – № 1 (24). – С. 107-113.

15. Лепа Р.Н. Управление развитием промышленных предприятий в условиях неоиндустриализации: механизм, модели и методы: монография / Р.Н. Лепа, А.А. Охтеня, Р.В. Прокопенко и др. – Киев: Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2016. – 162 с.

16. Логвиненко В.И. Проблемы развития добычи угля на шахтах Донецкой области / В.И. Логвиненко, В.Г. Гринев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/4282/st_27_3.pdf

17. Половян А.В. Экономическая сложность как инструмент определения стратегических направлений развития экономики / А.В. Половян, К.И. Синицына // Сборник научных трудов «Новое в экономической кибернетике». – 2020. – № 1. – С. 123-140.

18. Череватский Д.Ю. Промышленная политика для угольной промышленности / Д.Ю. Череватский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/41256/st_57_03.pdf

19. Котлер Ф. Маркетинг-менеджмент: экспресс-курс / Ф. Котлер. Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.

20. Ansoff H.I. Corporate Strategy / H.I. Ansoff. – Penguin Books, Middlesex, 1981.

21. Юсфин Ю.С. Металлургия железа / Ю.С. Юсфин, Н.Ф. Пашков. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2007. – 464 с.

22. Закиров Д.Г. Утилизация низкопотенциального тепла шахтных вод – перспективное направление энергосбережения в угольной отрасли / Д.Г. Закиров, И.Х. Нехороший, А.Н. Малахов, Л.Ф. Дружинин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://masters.donntu.org/2010/fkita/fomenko/library/article11.htm>

23. Нечитайло О.Н. Утилизация тепла шахтных вод с применением тепловых насосов / О.Н. Нечитайло // Компрессорное и энергетическое машиностроение. – 2011. – № 4 (20). – С. 23-24.

24. В Германии угольную шахту превратят в гидроаккумулирующую электростанцию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://se7en.ws/v-germanii-ugolnyu-shakhtu-prevratyat-v-gidroakkumuliruyushhuyu-yelektrostanciyu/>

25. Подземные культивационные помещения для выращивания шампиньонов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.activestudy.info/podzemnye-kultivacionnye-pomeshheniya-dlya-vyrashhivaniya-shampinonov/>

26. Индустриальный туризм в Германии – вторая жизнь для заброшенных шахт и заводов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unian.net/tourism/impression/industrialnyy-turizm-v-germanie-vtoraya-zhizn-dlya-zabroshennyh-shaht-i-zavodov-foto-11244509.html>

27. Кочура И.В. Развитие экономического потенциала угледобывающих предприятий Донбасса на основе технологии подземной газификации угля / И.В. Кочура, В.А. Мартыненко // Сборник научных работ. Серия: Экономика. – Донецк: «ДонАУиГС». – 2019. – № 3. – С. 29-48.

28. Переработка угольных терриконов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.torezavtomatika.narod.ru/index.htm>

29. Бизнес на терриконах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finforum.org/page/index.html>

УДК 351.851
DOI 10.5281/zenodo.4889473

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

МУРОМЕЦ Н.Е.,
д-р экон. наук, доцент, профессор;
МАТЕХА А.С., преподаватель
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В данной статье определено, что в условиях современных социально-экономических трансформаций в развитии Донецкой Народной Республики (ДНР) происходит динамичное изменение и совершенствование сферы образовательных услуг. В статье приведены результаты аналитического обзора изменений в сфере современного высшего образования и рынка образовательных услуг в ДНР. Обосновано, что повышение качества образовательных услуг невозможно без учёта и оценки комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на формирование эффективных процессов управления организациями в сфере образовательных услуг. Разработаны методологические подходы к классификации основных факторов внешнего и внутреннего воздействия на процессы эффективного управления организациями в сфере высшего профессионального образования. Выделена группа социально-психологических факторов как ключевых с позиции оценки эффективности процессов управления организациями сферы образовательных услуг в контексте обеспечения их инновационного развития.

Ключевые слова: Донецкая Народная Республика, сфера образовательных услуг, высшее профессиональное образование, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», менеджмент, экономика, управление организацией, факторы внутреннего и внешнего воздействия, процессы эффективного управления организациями.

THEORETICAL APPROACHES TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF THE MANAGEMENT PROCESSES OF ORGANIZATIONS IN THE SPHERE OF EDUCATIONAL SERVICES

MUROMETS N.E.,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Professor;
MATEKHA A.S., Lecturer
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. This article determines that in the context of modern socio-economic transformations in the development of the Donetsk People's Republic, there is a dynamic change and improvement in the sphere of educational services. The article provides an analytical overview of changes in the field of modern higher education and the educational services market in the DPR. It is substantiated that improving the quality of educational services is impossible without taking into account and assessing the complex impact of external and internal factors on the formation of effective management processes of organizations in the field of educational services. Methodological approaches to the classification of the main factors of external and internal influence on the processes of effective management of organizations in the field of higher professional education have been developed. A group of socio-psychological factors has been identified as key from the standpoint of assessing the effectiveness of management processes in organizations in the field of educational services in the context of ensuring their innovative development.

Keywords: Donetsk People's Republic, the sphere of educational services, higher professional education, SEE HPE «DAMPA», management, economics, organization management, factors of internal and external influence, processes of effective management of organizations.

Актуальность и постановка задачи. Экономика независимого Донбасса уже который год функционирует в сложившихся непростых условиях, которые вызваны временно отложенным политическим статусом территории, оттоком человеческих ресурсов и продолжающимися военными действиями. Современный этап развития экономики предполагает построение общества, основанного на знаниях, где социальное и экономическое благосостояние Донецкой Народной Республики определяется наукоёмкими технологиями, инновационной направленностью и уровнем интеллектуального развития общества.

Начиная с 2019 г., руководством Республики реализуются программные действия по восстановлению и развитию экономики и социальной сферы городов ДНР, цели и задачи которых ориентированы на повышение конкурентоспособности территорий и создание условий для роста благосостояния населения [1]. Одним из приоритетных направлений становления ДНР на перспективу обозначено развитие человеческого капитала: формирование системного подхода к решению задач пополнения потребностей рынка труда квалифицированными кадрами; содействие инвестированию в науку [2]. При этом достижение оптимальности развития экономики не может быть достигнуто автоматически, а зависит от научного уровня ведения хозяйственных дел [3]. В связи с этим вопросы инновационного развития организаций высшего образования являются предметом научных исследований и дискуссий.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам формирования и развития процессов управления организацией посвящены работы таких отечественных и зарубежных ученых, как А.Б. Андросюк, В.В. Дорофиев, С. В. Ильченко, Ю.В. Коречков, А.В. Милукова, М.М. Пухова, М. Мескон, Ф. Хедоури и др. Процессы эффективного управления в высших учебных заведениях были исследованы в работах А.Е. Винник, Т.В. Ивашкевич, А.Г. Кириллова, С.Н. Прядко, Н.В. Пузина, Н.Ю. Симонова и др. Однако, несмотря на большое количество публикаций, данная тема является актуальной, поскольку требуются решения задачи, которые связаны с обеспечением эффективности процессов управления организациями в сфере образовательных услуг с учётом оценки влияния на них совокупности внешних и внутренних факторов.

Цель статьи – разработать теоретико-методологические подходы к оценке эффективности процессов управления организациями в сфере образовательных услуг на основе обобщения и дальнейшего развития теоретических положений по оценке внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность процессов управления организациями высшего профессионального образования (ВПО).

Изложение основного материала исследования. Рассмотрим динамику процессов по созданию и формированию основных научно-исследовательских и образовательных организаций ВПО в ДНР, выявим особенности их подчинения и полномочий, а также характер компетенций, начиная с 2015 года.

В настоящее время в ДНР активно функционируют 33 научных учреждения, имеющих различную организационно-правовую форму. Из них 19 подведомственны Государственному комитету по науке и технологиям (ГКНТ) ДНР; 4 предприятия координируются и контролируются непосредственно Главой ДНР; 2 научно-исследовательских института в сфере медицины подчинены Министерству здравоохранения ДНР; 2 проектных института включены в структуру Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства ДНР; 1 учреждение относится к сфере управления Правительства ДНР; 1 предприятие находится в ведении

Государственного комитета по земельным ресурсам, и 1 институт подчиняется Министерству по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий ДНР. Кроме того, функционируют 3 института, не имеющие государственной формы собственности.

Основная масса институтов (8 академических научно-исследовательских [6] и 7 отраслевых институтов) [7] была переподчинена Министерству образования и науки ДНР в 2015 г.

В апреле 2017 г. на правах научного учреждения было создано Государственное учреждение «Донецкий научный центр» (ГУ «ДНЦ»), одной из задач которого была координация научной, научно-технической и инновационной деятельности подведомственных Министерству образования и науки ДНР учреждений, заведений, организаций и их структурных подразделений. Несмотря на то, что к моменту создания ГУ «ДНЦ», система науки в ДНР состоялась и эффективно развивалась, учреждению не удалось решить ни одной из поставленной перед ним задач, включая подготовку необходимой нормативно-правовой базы функционирования научных учреждений, преодоление кадрового дефицита в науке, укрепление роли науки в обществе и координацию деятельности научных учреждений. Перед центром также ставилась задача разработки Концепции стратегического развития научной и научно-технической деятельности в Республике [8], с которой он за год функционирования не справился. В связи с этим в апреле 2018 г. ГУ «ДНЦ» было ликвидировано приказом Министерства образования и науки ДНР от 12.04.2018 г. № 322 [9]. Соответствующие задачи были возложены на ГКНТ ДНР, который был создан в ноябре 2017 г. для стимулирования инновационной деятельности, концентрации усилий науки, инвесторов и бизнес-сообществ. Деятельность комитета координировалась Государственным Советом по науке и технологиям при Главе ДНР [10].

В ведение этого комитета были переданы научные учреждения, находящиеся в подчинении Министерства образования и науки ДНР, а также ряд институтов двойного подчинения [11]. Также в 2017 г. для активного внедрения новых разработок и технологий под руководством Государственного Совета по науке и технологиям была создана Государственная корпорация «Научно-производственное объединение “Прогресс”». В состав корпорации вошли крупнейшие предприятия машиностроения и ведущие научные учреждения, обеспечивающие разработку, проектирование и испытание новых высокотехнологичных, конкурентоспособных на внутреннем и внешнем рынках техники и оборудования [12].

В ноябре 2018 г. орган специальной компетенции – Государственный Совет по науке и технологиям при Главе ДНР был упразднён, а ГКНТ ДНР передан в ведение Министерства образования и науки ДНР. Несколько стратегически важных научно-технических организаций также были переведены на координацию и контроль деятельности непосредственно Главой ДНР [13].

Полномочия по официальной регистрации всех научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения, которые выполняются за счёт средств республиканского бюджета, возложены на ГУ «Институт научно-технической информации» [14]. За период с 08.12.2016 по 01.04.2019 г. институтом было зарегистрировано 465 работ, из них 112 – в 2018 г. [15].

В настоящее время система высшего профессионального образования ДНР представлена 18 образовательными организациями. По итогам вступительной кампании 2018 г. первокурсниками образовательных организаций ВПО стали 9433 тыс. абитуриентов, в том числе 7586 тыс. чел. – на основании аттестата о среднем общем образовании; 1847 тыс. – на основании диплома о специальном профессиональном образовании. В

магистратуру были зачислены 2952 тыс. студентов [4]. За последние 5 лет учреждениями ВПО для экономики ДНР подготовлено более 36 тыс. профессиональных кадров [5].

За период с 2014 по 2018 гг. в научных учреждениях и образовательных организациях высшего профессионального образования открыты 26 советов по защите диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук [16]. Деятельность одного из них была прекращена на основании ходатайства организации, на базе которой был создан диссертационный совет [17]. Таким образом, на сегодняшний день в ДНР функционируют 25 диссертационных советов.

На основе проведённого анализа профессиональной экономической литературы авторы отметили, что учёные уделяют внимание ряду факторов, которые влияют на объект их исследования.

После анализа деятельности высших учебных заведений авторы указали на необходимость в детальном изучении факторов внешней и внутренней среды, влияние которых предопределяет эффективность процессов управления организациями сферы образовательных услуг. При этом было отмечено, что в макросреде, которая окружает организацию, действует значительно большее количество факторов, чем в микросреде, которым присущ высокий уровень вариативности, неопределённости и непредсказуемости. К основным факторам макросреды организаций в сфере образовательных услуг, как правило, относят экономические, политические, социокультурные, научно-технологические, природно-демографические и другие факторы.

Учёные Симонова Н.Ю. и Пузина Н.В. полагают, что наибольшее влияние на конкурентоспособность организаций высшего профессионального образования оказывают такие факторы, как научно-образовательный потенциал, материально-техническая база, имеющиеся формы обучения, продвижения образовательных услуг на рынке, конкурентоспособность специалистов.

В качестве факторов негативного влияния на развитие инновационного потенциала организаций в сфере образовательных услуг можно выделить низкую инвестиционную и инновационную активность в освоении новых наукоёмких технологий обучения, отсутствие навыков коммерциализации научно-технических разработок; снижение престижа науки, старение научных и научно-педагогических кадров; отток квалифицированных научных и научно-педагогических кадров в коммерческие структуры и за границу; ухудшение материально-технической базы образования и науки. Эти факторы снижают масштабы научно-исследовательских работ, ослабляют связи образовательных организаций и научных учреждений системы образования с промышленностью, социальной сферой Республики, отраслевой и академической наукой и т.д.

Широкий спектр вышеперечисленных факторов предопределяет необходимость разработки комплексного подхода к классификации основных из них, которые влияют на эффективность процессов управления организациями в сфере высшего профессионального образования с позиции комплексного анализа их внешнего и внутреннего воздействия.

Существующий перечень факторов требует систематизации по следующим критериям:

- уровни экономического воздействия (внешние, внутренние);
- характер влияния факторов внутренней среды, оказывающих благоприятное и стимулирующее или сдерживающее и ограничивающее влияние на процессы управления организациями в сфере высшего профессионального образования.

Весь набор сил, который влияет на эффективность процессов управления организациями ВПО, можно объединить в две классификационные группы факторов: внутренние внешние.

Внешние факторы являются, как правило, неконтролируемыми силами, влияющими на решения менеджеров и их действия по отношению к внутренней структуре и процессам в организации. Внешние факторы, влияющие на формирование и функционирование процессов управления организациями ВПО, целесообразно систематизировать по следующим подгруппам: финансово-экономические, технико-технологические, организационно-правовые, политические, демографические, социокультурные. Данный перечень сочетает в себе факторы как прямого, так и косвенного влияния, комплексный учёт влияния которых позволит сформировать эффективную систему управления организациями ВПО.

Что касается внутренних факторов, имеющих благоприятное и стимулирующее влияние на формирование процессов эффективного управления организацией и благоприятного климата вузов, то наиболее значимыми из них следует выделить:

- высокая квалификация профессорско-преподавательского состава;
- богатые традиции вузов в сфере организации образовательного процесса, спортивные и культурные достижения;
- наличие востребованных направлений подготовки кадров;
- развитую структуру образования после окончания вуза (докторантура, аспирантура, диссертационные советы по защите кандидатских и докторских диссертаций) разветвлённую сеть филиалов;
- наличие потенциала дополнительного профессионального образования;
- наличие баз практики студентов;
- предоставление высшим учебным заведениям помощи в трудоустройстве выпускников;
- высокая степень обеспеченности обучающихся монографиями, учебными пособиями и научно-методическими разработками;
- положительные тенденции роста объёмов НИР и т.д.

К наиболее влиятельным внутренним факторам, сдерживающим или ограничивающим эффективность процессов управления организациями ВПО, следует отнести:

- неопределённость критериев содержания образования;
- несоответствие имеющихся педагогических технологий обучения и контроля современным требованиям к образовательному процессу и качеству подготовки выпускников;
- недостаточная степень развития фундаментальных и прикладных научных исследований;
- разрыв между теоретическим обучением и практикой;
- слабая восприимчивость профессорско-преподавательского состава к инновациям в различных сферах совершенствования деятельности вуза;
- отсутствие эффективной системы привлечения студентов к НИР и НИРС и использования результатов исследований в образовательном процессе;
- слабая популяризация научных достижений (научных школ, достижений выпускников);
- дефицит финансирования деятельности образовательных учреждений, недостаточное развитие материально-технической базы, информационного и научно-методического обеспечения образовательного процесса;
- неэффективность действующей системы профориентации;
- низкий уровень оплаты труда профессорско-преподавательского состава;
- старение преподавательского корпуса;
- престижность вуза и тому подобное.

Предлагаемая классификация, предложенный перечень факторов требует систематизации и уточнения, поскольку является слишком объёмным с позиции

оценивания их влияния, что усложняет практическое использование в процессе принятия управленческих решений.

Внутренние факторы – это факторы, которые непосредственно связаны с результатами деятельности хозяйствующего субъекта. Углублённое изучение данных факторов и воздействие их на формирование процессов эффективного управления организациями высшего профессионального образования требует тщательного дальнейшего исследования.

Внутренние факторы, влияющие на формирование процессов эффективного управления организациями ВПО, целесообразно сгруппировать следующим образом: финансово-экономические, организационно-правовые, научно-технологические, социально-психологические.

Финансово-экономические факторы отражают экономическое развитие вузов, эффективность хозяйственной деятельности, характеризующих финансовую систему и гибкость, источники финансирования деятельности и развития, уровень финансирования инновационных проектов, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Организационно-правовые факторы включают в себя организационную структуру организаций ВПО, нормы, правила, процедуры, распределение прав и ответственности, иерархию подчинённости и тому подобное.

В состав научно-технологических факторов организаций ВПО включают скорость обновления знаний в сфере деятельности образовательного учреждения; изменение образовательных технологий в сфере образования; обязательные расходы на НИР и НИРС; размер расходов на исследования в сфере методологии преподавания и текущую модернизацию информационно-технологических средств обучения.

Социально-психологические факторы включают в себя, как правило:

- командообразование и межгрупповые, межличностные отношения (наличие общих интересов, умение работать в коллективе);
- взаимосвязи лидера и последователей;
- мотивацию деятельности работников;
- трудовые конфликты и их разрешение;
- профессионально-должностное продвижение кадров;
- личностные качества сотрудников (креативность, амбиции, самоорганизация и т.д.).

В связи с тем, что данные факторы предполагают учёт индивидуальных возможностей работников, их развития и максимально эффективного использования человеческого капитала организации, следует сделать вывод о наиболее значимом влиянии этой группы факторов на формирование и уровень эффективности процессов управления организациями ВПО.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. В проведенном исследовании сделан вывод о том, что образование, прежде всего высшее, имеет огромное значение для инновационной системы, выступая одним из самых значимых ресурсов формирования экономики ДНР. Повышение качества образовательных услуг и процессов эффективного управления организациями ВПО невозможно без учёта внешних и внутренних факторов, влияющих на динамику их функционирования.

Выявлены и систематизированы актуальные факторы внешнего воздействия, учёт влияния которых позволит обеспечить эффективность процессов управления организациями ВПО.

Охарактеризованы основные группы внутренних факторов развития организаций ВПО, в число которых входят финансово-экономические, организационно-правовые, научно-технологические и социально-психологические, влияющие на процессы эффективного управления организациями ВПО.

Обосновано весомое влияние группы социально-психологических факторов на формирование процессов эффективного управления организациями ВПО посредством максимального использования индивидуальных возможностей работников.

Сделан вывод о необходимости комплексного подхода к изучению влияния и оценке факторов внешней и внутренней среды на процессы управления организациями ВПО.

Список использованных источников

1. Руководители местных администраций презентовали программы восстановления и развития экономики и социальной сферы на 2019 г. Апрель 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6710:rukovoditeli-mestnykh-administratsij-prezentovali-programmy-vosstanovleniya-i-razvitiya-ekonomiki-i-sotsialnoj-sfery-na-2019-god&catid=8&Itemid=141

2. От восстановления к развитию экономики: Минэкономразвития представило экономический портрет Республики на выставке достижений ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6759:ot-vosstanovleniya-k-razvitiyu-ekonomiki-minekonomrazvitiya-predstavilo-ekonomicheskij-portret-respubliki-na-vystavke-dostizhenij-dnr&catid=8&Itemid=141

3. Донецкое агентство новостей. ДАН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dan-news.info/russia/tovarooborot-mezhdu-dnr-i-rf-v-2018-godu-vyros-vdvoe-i-sostavil-okolo-160-mlrd-rublej-pushilin.html>

4. Почти 10 тысяч абитуриентов зачислено в вузы ДНР по итогам вступительной кампании 2018 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dan-news.info/obschestvo/pochti-10-tysyach-abiturientov-zachisleno-v-vuzy-dnr-po-itogam-vstupitelnoj-kampanii-2018-goda.html>

5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/pedagogi-respubliki-tesnotrudnichayut-s-kollegami-iz-rf-goroxov/>

6. Постановление Совета Министров ДНР от 24.07.2015 г. № 14-5 «О переподчинении академических научно-исследовательских институтов Министерству образования и науки» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/wp-content/uploads/2016/05/14-5.pdf>

7. О реорганизации государственных предприятий, находящихся в ведении Министерства образования и науки и Министерства угля и энергетики ДНР: постановление Совета Министров ДНР от 22.07.2015 г. № 13-42 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/wp-content/uploads/2016/06/13-42.pdf>

8. Полякова Л. поставила актуальные задачи перед Донецким научным центром / Л. Полякова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/larisa-polyakova-postavila-aktualnye-zadachi-pered-doneckim-nauchnym-centrom>

9. ГУ «Донецкий научный центр» сообщает о ликвидации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/2018/04/12/gu-donetskij-nauchnyj-tsentr-soobshhaet-o-likvidatsii/>

10. И.о. заместителя Председателя Совета Министров подвёл итоги работы экономического блока министерств и ведомств за 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/i-o-zamestitelya-predsedatelya-soveta-ministrov-aleksandr-timofeev-podvel-itogi-raboty-za-2017-god/>

11. Указ Главы Донецкой Народной Республики от 30.11.2017 г. № 328 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gkntdnr.ru/media/static/file/Положение_о_ГКНТ_J5PwEAg.pdf

12. Мы с уверенностью смотрим в 2018 г. Об итогах работы экономического блока ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/2017/12/15/my-s->

uverennostyu-smotrim-v-2018-god-aleksandr-timofeev-ob-itogah-raboty-ekonomicheskogo-bloka-dnr-video/

13. Об урегулировании вопросов деятельности Государственного комитета по науке и технологиям ДНР: указ врио Главы ДНР № 80 от 14.11.2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/download/ukaz-vrio-glavy-dnrskoj-narodnoj-respubliki-80-ot-14-11-2018-goda-ob-uregulirovanii-voprosov-deyatelnosti-gosudarstvennogo-komiteta-po-nauke-i-tehnologiyam-dnrskoj-narodnoj-respubliki/>

14. Об утверждении Порядка государственной регистрации и учёта научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения: приказ Министерства образования и науки ДНР от 10.10.2016 г. № 1059 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0018-1059-20161010>

15. Официальный сайт ГУ «ИНТИ». Реестр регистрационных карт НИОКТР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://inti-dnr.site90.net/reg_card.php

16. Действующие советы по защите диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vak.mondnr.ru/?page_id=544

17. О советах по защите диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук на базе ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР: приказ Министерства образования и науки ДНР от 07.12.2016 г. № 1246 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vak.mondnr.ru/?p=1289>

18. Милюкова Проблема влияния стихийного фактора на управление социальными процессами в организации / А.В. Милюкова // Символ науки. – 2017. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-vliyaniya-stihiynogo-faktora-na-upravleniya-sotsialnymi-protsessami-v-organizatsii>

19. Прядко С.Н. Повышение эффективности управления конкурентоспособностью вузов / С.Н. Прядко, А.Е. Винник // Вестник БГТУ имени В.Г. Шухова. – 2018. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-upravleniya-konkurentosposobnostyu-vuzov>

УДК 351\354(470+571)

DOI 10.5281/zenodo.4892491

ОПТИМИЗАЦИЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ РОССИЕЙ

ПОДГОРНЫЙ В.В.,

д-р экон. наук, доцент, профессор

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»,

Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье обоснована необходимость формирования модели суверенного управления Россией, представляющая собой технологию формирования устойчивости страны и роста качества и уровня жизни населения в условиях возрастающей глобальной неопределённости. Цель исследования состоит в обосновании возможности оптимизации модели управления Россией на основе критерия динамического равновесия между устойчивостью страны и ростом качества и уровня жизни населения. Задачи исследования сводятся к выявлению тенденций оптимизации модели управления Россией, обоснованию методологии её формирования и разработке соответствующей модели.

Ключевые слова: управление Россией, моделирование, государственная политика, глобальная политика, внешняя политика, внутренняя политика.

OPTIMIZATION OF THE RUSSIAN ADMINISTRATION MODEL

**PODGORNYI V.V.,
Doctor of Economic Sciences,
Associate Professor, Professor
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article presents model of the sovereign governance of Russia as the technology of establishing the sustainable position of the country, as well as the growth of quality and level of living standards of the population under conditions of increasing global indefiniteness. The objective of the research work consists in grounding potentialities of optimizing the RF's model of governance on the basis of criterion of the dynamic equilibrium between the country's sustainable position and the increase of quality and living standards of the population. Targets of this research paper are reduced to the identification of tendencies of optimizing the RF's model of governance, substantiating the methodology of its formation and elaborating the corresponding model.

Keywords: *governance of the Russian Federation, modeling, state policy, global policy, foreign policy, home policy.*

Постановка проблемы. Модель управления страной определяет её устойчивость, а также качество и уровень жизни населения. Она охватывает своим влиянием все уровни экономики и по своей природе является общегосударственной, т.е. такой, структурная организация которой применима как на макроуровне, так и на мезо-, микроуровнях и на уровне домохозяйств при условии учёта специфики каждого уровня. Модель управления страной является ключевым фактором, определяющим жизнедеятельность любой страны, в том числе и России. Вместе с тем эффективность управляющего воздействия может быть обеспечена только лишь при условии суверенного характера управления страной.

Влияние внешнего управления, закреплённое на законодательном уровне в статье 15 Конституции России, и запрет официальной (государственной) идеологии (статья 13 Конституции России), обусловили несовершенство действующей модели управления Россией, в рамках которой особое внимание уделяется либерализации экономики и политически мотивированному управлению страной в ручном режиме. Под её влиянием, с одной стороны, экономика освобождается (как показала практика, не всегда обоснованно и целесообразно) от управляющего воздействия государственной власти, при этом основной упор делается на действие рыночных механизмов. С другой стороны, вынужденное ручное управление приводит к деградации государственных структур, депрофессионализации государственных служащих. Как следствие – отсутствие положительных результатов государственно-управленческой деятельности и невыполнение стратегических и тактических планов развития страны. Яркий тому пример – провал Концепции развития России до 2020 года («Стратегия-2020»), причиной которого является недостаточная обоснованность целей развития и неэффективность механизмов их достижения, в частности, управления развитием, о необходимости изменения подхода к которому говорил Президент России ещё в 2016 году [1]. И это вполне объяснимо, поскольку формирование устойчивого развития страны требует наличия соответственным образом целеориентированной государственной политики, основными элементами которой являются управление развитием, управление функционированием и управление изменениями. В свою очередь, управление развитием, как ключевая составляющая государственной политики, предполагает формирование

устойчивой экономики, разработку и реализацию официальной идеологии страны, совершенствование культуры государства, эффективную государственно-управленческую деятельность, оптимальную стратегию развития страны, результативное государственное регулирование экономики, эффективную организацию жизни страны.

Соответствующим образом должна быть выстроена логика действий правительства, министерств и ведомств, задействованных в процессе управления развитием. А это требует достаточно высокой квалификации государственных служащих, развитого стратегического мышления и объективного видения и понимания характера всех реальных процессов, определяющих жизнь страны.

Инициированные Президентом поправки в Конституцию России, в частности, поправка, устанавливающая приоритет Конституции России над международным правом (статья 15), определяют начало перехода от внешнего к суверенному управлению, что требует соответствующего изменения подхода к управлению страной.

Актуальность исследуемой проблемы. Решению проблемы оптимизации управления Россией посвящено большое количество публикаций в научной литературе. Среди наиболее актуальных публикаций на эту тему можно выделить работы В.В. Шлычкова [2], О.И. Чепунова [3], Е.В. Мандрыки [4], Г.А. Угольницкого [5], О.В. Аксёновой [6], А.П. Прохорова [7], С.Г. Кара-Мурзы [8] и др. Авторы предлагают в своих исследованиях традиционный комплекс мер, направленных на совершенствование уведомительного порядка осуществления предпринимательской и профессиональной деятельности, развитие системы государственного контроля и надзора, оптимизацию механизмов саморегулирования в области профессиональной деятельности государственных служащих, внедрение информационных коммуникационных технологий и т.д.

Вместе с тем результаты многочисленных исследований в этом направлении не позволяют дать ответ на весьма значимый вопрос: каким образом государство должно способствовать повышению устойчивости России, росту качества и уровня жизни на том уровне, который считается приемлемым для населения в условиях постоянно возрастающей глобальной нестабильности и грядущих конституционных изменений? А ведь именно способность преодолевать внешнюю и внутреннюю нестабильность является залогом стабильности и устойчивости страны, без чего невозможно устойчивое развитие России и рост качества и уровня жизни её населения.

Характерные особенности сложившейся ситуации обуславливают необходимость оптимизации модели управления Россией, прежде всего в направлении поиска нового подхода к формированию такой её структурной организации, применение которой помогло бы органично объединить государство и рынок и обеспечить эффективную работу государственной власти одновременно в трёх направлениях – глобальном, внешнем и внутреннем (социальном) – в условиях внешнеполитической разобщённости и санкционного давления со стороны западного мира, которое лишь придало импульс движению страны в направлении желаемых изменений и ускорило принятие решения о внесении соответствующих поправок в Конституцию России, идея разработки и закрепления которых в Основном Законе страны была инициирована Президентом. Всё это актуализирует проблему оптимизации модели управления Россией и вызывает необходимость поиска её нового методологического решения, что, в свою очередь, требует проведения соответствующего исследования

Цель исследования: оптимизация модели управления Россией на основе критерия динамического равновесия между результатами работы государственных структур и модернизацией страны.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

проанализировать состояние действующей модели управления Россией и современные концептуальные подходы к управлению страной;

обосновать необходимость изменения существующей модели управления Россией; обосновать структурную организацию управления Россией и сформировать соответствующую логическую модель.

Изложение основного материала исследования. Управление Россией является значимым фактором, определяющим благосостояние общества. От порядка и способа формирования соответствующей модели во многом зависит характер и направленность действий государства. При этом особую значимость приобретает движущая сила и мотивы, задающие целевые установки будущей управленческой деятельности государства.

Модель управления, порядок движения и взаимодействия её элементов регламентируется основными семантическими блоками с присущими им характеристиками, а именно: логикой и направленностью принципов (принципиальная основа), объёмом и глубиной организационного воздействия функций (функциональная основа), а также эффективностью и результативностью методов (методическая основа). Принципы, функции и методы, положенные в основу структурной организации модели управления Россией, определяют логику структурного взаимодействия ветвей власти с соответствующим распределением полномочий.

Согласно статье 10 Конституции России власть делится на законодательную, исполнительную и судебную. Разделение властей выступает в качестве модели организации и порядка её функционирования и обуславливает самостоятельность всех ветвей власти и их взаимный контроль с помощью так называемой системы сдержек и противовесов. Но практика показывает, что данная модель организации деятельности власти не обеспечивает сбалансированности и согласованности действий её ветвей. Во многом это обусловлено тем, что первое лицо государства – Президент России – выведен за рамки трёх ветвей власти. Но вместе с тем Президент и исполнительная власть доминируют во властной иерархии в части законотворчества, определяя содержание и направленность законов.

В состав Федерального Собрания, принимающего законы, входит Совет Федерации, в котором представлены российские регионы в лице руководителей исполнительных органов субъектов Российской Федерации. Кроме того, большая часть законопроектов разрабатывается на уровне министерств, ведомств и других государственных структур исполнительной власти. Происходит своеобразное перетягивание одеяла на себя исполнительной властью, в результате чего исполнительная власть продвигает свои интересы через законодательство, зачастую в ущерб интересам общественным. Это становится возможным вследствие недостаточного уровня контроля со стороны законодательной власти, которая фактически отстранена от процесса формирования правительства. Исключение составляет предоставление возможности назначения Президентом Председателя Правительства с согласия Государственной Думы. Как следствие – законодательная и судебная ветви власти находятся в состоянии подчинения у исполнительной власти, что входит в явное противоречие с конституционным принципом разделения властей.

Несмотря на то, что согласно Конституции России Президент не входит ни в одну ветвь власти, та же Конституция наделяет его властными полномочиями, предоставляя ему право издавать указы и распоряжения, имеющие подзаконный характер и обязательные для исполнения на всей территории страны. Кроме того, обращает на себя внимание тот факт, что Президент страны определяет основные направления внешней и внутренней политики, но при этом отсутствует конкретное толкование данной конституционной нормы, что делает её довольно абстрактной и открывает широкие возможности для её свободного истолкования. В данном случае целесообразным предоставляется наделение Президента возможностью определять не только внешнюю и внутреннюю, но и глобальную политику государства, обеспечивающую влияние на взаимоотношения между государствами по вертикали в рамках сложившейся иерархии

стран мира. Глобальная политика, проводимая Президентом, определяет характер происходящих в мире процессов в интересах России, способствуя тем самым повышению эффективности внешней и внутренней политики, политической, экономической и социальной стабильности в стране, устойчивому развитию, росту уровня и качества жизни населения.

Свою специфику в практике взаимодействия ветвей власти в России имеет система сдержек и противовесов, привнесённая в российскую действительность из США. В России данная система действует исключительно через Президента, хотя и имеет некоторые иные формы функционирования. Президент как гарант сдерживания одной ветви власти на органы другой преимущественно решает сложившуюся ситуацию в пользу одной из ветвей, оставляя другую в качестве проигравшей стороны, что вряд ли способствует поиску разумного компромисса между сторонами и исключению повторения подобной ситуации в будущем.

Законодательная власть может воздействовать на исполнительную через механизмы думских слушаний и депутатских запросов. Однако данные формы сдерживания на деле являются декларативными процедурами и практически не несут в себе конституционных последствий для исполнительной власти с точки зрения привлечения к ответственности за неудовлетворительные результаты деятельности в отчётном периоде. Поэтому говорить о какой-либо эффективности системы сдержек и противовесов в условиях взаимодействия ветвей российской власти не приходится.

Всё это указывает на то, что классическая система разделения властей неэффективна по своей природе. Причина – игнорирование принципов управления (единоначалие, коллегиальность, гласность, делегирование полномочий, мотивационность, экономичность и эффективность), без которых невозможно формирование взаимосогласованного управляющего воздействия всех ветвей власти и принятие обоснованных и выгодных для государства и общества решений.

Для преодоления несовершенства действующей в России системы разделения властей целесообразным представляется её изменение в части введения нового института контрольно-распорядительной власти и встраивания судебной власти и Центрального Банка России в структуру исполнительной при неизменном статусе законодательной ветви власти. Тем самым процесс совместного функционирования и взаимодействия трёх ветвей власти осуществляется не на основе принципа разделения властей, а на основе принципа триединства власти, отражающего самостоятельность действий каждой её ветви при их гармоничном единстве. Последнее выражается в едином стремлении к достижению двуединой цели – формирование необходимых условий для устойчивого развития России и его реализации для обеспечения роста качества и уровня жизни населения.

Контрольно-распорядительная власть в лице Президента России направлена на обеспечение достижения государством общественно значимых целей. Это прежде всего система мониторинга и проверки соответствия функционирования жизни общества во всех её сферах принятым на государственном уровне решениям, а также выработка определённых действий по наложению санкций в отношении должностных лиц, не выполняющих эти решения. Президент отвечает за проведение независимой от внешнего влияния глобальной политики государства, направленной на создание оптимальных условий для устойчивого развития страны.

Законодательная власть, осуществляемая Законодательным Собранием (Совет Федерации и Государственная Дума), занимается законотворчеством и принятием законов, регламентирующих жизнь общества. Законодательное Собрание влияет на проведение внешней политики государства в части корректировки и реализации внешнеполитического курса страны с целью обеспечения его соответствия интересам страны.

Исполнительная власть в лице Правительства России осуществляет управление обществом, контролирует исполнение конституционных положений и законов в рамках проведения внутренней политики государства, обеспечивая тем самым устойчивое развитие

страны и рост качества и уровня жизни населения. При этом Центральный Банк России выступает в качестве элемента исполнительной власти и входит в структуру Министерства финансов. Суды всех инстанций также являются составным элементом исполнительной власти, которые призваны защищать права, обеспечивать справедливость в общественных отношениях и следить за соответствием законов действующей Конституции.

Полномочия Президента, Законодательного Собрания и Правительства России, позволяющие им эффективно влиять на ситуацию в стране, прописываются в Конституции и детализируются в соответствующих законах с указанием прав и ответственности каждого института власти. Это позволяет обеспечить как эффективное взаимодействие всех ветвей власти, так и их целесообразную самостоятельность в принятии тех или иных решений.

Более глубокий объективный анализ действующей модели управления Россией показывает, что несбалансированность ветвей власти, несогласованность их действий, а зачастую расхождение интересов и целей, отсутствие конституционного механизма полноценного влияния Президента на эффективность деятельности властной вертикали являются следствием внешнего управляющего воздействия, которое и определяет состояние среды жизнедеятельности и современный образ России.

Результатом встраивания идеологически чуждой капиталистической модели жизнеустройства в российскую действительность посредством внешнего управления явилось деструктивное влияние на среду жизнедеятельности в совокупности природных и антропогенных факторов и насильственное внедрение индивидуалистского западного образа жизни в коллективистское общественное сознание русского человека. Всё это обрекло Россию на постепенную деградацию, снижение устойчивости страны, падение качества и уровня жизни населения.

Единственным способом выйти из создавшегося положения является осуществление перехода от внешнего управления к суверенному. Такого рода оптимизация модели управления Россией требует учёта положительного опыта управления, сложившегося на уровне цивилизаций и отдельных стран, и новаторского подхода к формированию российской модели суверенного управления страной.

В современной теории управления можно выделить три принципиально разных подхода к управлению страной: западное управление, восточное управление и научная школа управления.

Западное управление акцентирует внимание на принципах, функциях, методах и организационных структурах. Немаловажное значение имеет психологический аспект управленческой деятельности и обобщение опыта управления. На основе последнего широкое распространение получило управленческое консультирование, которое является одним из мощных инструментов управления в западном мире. Главной целью управления страной западного типа является экономическая мощь и экономический рост, что для западной системы капиталистических отношений является нормой, поскольку обеспечивает посредством несправедливого распределения и перераспределения совокупного дохода финансовые интересы власть и деньги имущего меньшинства, способствуя тем самым социальному расслоению и росту протестных настроений в обществе.

Для русского общества, ментально и мировоззренчески сориентированного на социальную справедливость, такой подход к управлению является неприемлемым, поскольку идёт вразрез с цивилизационной культурой, тысячелетиями формировавшейся под влиянием идеологии русского мира, в основе которой положены общечеловеческие идеалы, нормы и ценности, истинность которых доказана временем, а также ориентация на общественный характер жизнедеятельности.

Подход восточного мира к управлению страной основан на представлении о целостности общественной жизни в единстве её сфер, функционирование которых на

разных уровнях экономики подчинено одним и тем же законам. Их познание и практическое применение обеспечивает успех на любом уровне хозяйствования. Восточное управление широко использует постулаты собственной философии, основу которой составляют индуизм, буддизм, даосизм и конфуцианство. Считается, что эти знания имеют универсальный характер и вполне применимы в процессе решения сложных проблем современного управления страной.

Вместе с тем в условиях возрастающей непредсказуемости влияния глобальной реальности, которой присущ высокий динамизм и турбулентность, управленческая практика обнаруживает прямолинейность восточного подхода к управлению страной. Восточные философские стратегии сегодня оказываются во многих случаях неэффективными инструментами, применение которых не может обеспечить устойчивость всей совокупности управленческих, организационных, государственных, институциональных, политических, экономических и социальных процессов, с которыми приходится иметь дело руководству страны, поставленному перед необходимостью нейтрализации негативного влияния агрессивной внешней среды, которое приводит к усугублению многочисленных проблем внутри самой страны.

Представителями научной школы управления были обоснованы основные положения науки управления, которые были перенесены в практическую плоскость. Это позволило достичь определённых успехов в управлении на уровне стран, правительства которых опирались в своей деятельности на достижения в области управления, явившиеся результатом развития науки и практики управления.

Однако достижения научной школы управления применимы в основном в корпоративном секторе экономики. Одним из главных недостатков этого подхода явилось незаслуженное принижение значимости человеческого фактора, учёт значимости которого является одним из основных условий эффективного управления страной. Незаслуженно обделены вниманием особо значимые проблемы управления страной, связанные с обеспечением самоуправления и самоорганизации на всех его уровнях.

Результаты анализа свидетельствуют о том, что ни один из подходов не может быть взят за основу при формировании модели суверенного управления Россией. Здесь необходимо применение принципиально нового комплексного подхода к управлению страной, т.е. такого, который бы отражал специфику России, выраженную в её принадлежности к русской (евразийской) цивилизации со всеми вытекающими из этого особенностями развития [9].

В основе предлагаемого нового подхода к управлению страной лежит моделирование соответствующих процессов. Анализ существующих методов моделирования позволил сделать выбор в пользу метода системной идентификации исследуемых объектов [10].

Применение данного метода моделирования позволяет определить принципиальную (глобальная политика), функциональную (внешняя политика) и методическую (внутренняя политика) основу модели суверенного управления страной, логика взаимодействия которых отображает технологию обеспечения роста качества и уровня жизни населения. Синергия ключевых процессов управления страной – глобальная политика, внешняя политика и внутренняя политика, – обеспечивает способность государства поддерживать устойчивость страны и сохранять текущую динамику роста качества и уровня жизни населения при влиянии внешних воздействий, для обеспечения возможности формирования благоприятной среды жизнедеятельности и образа новой страны, являющихся результатом устойчивого развития (рис. 1).

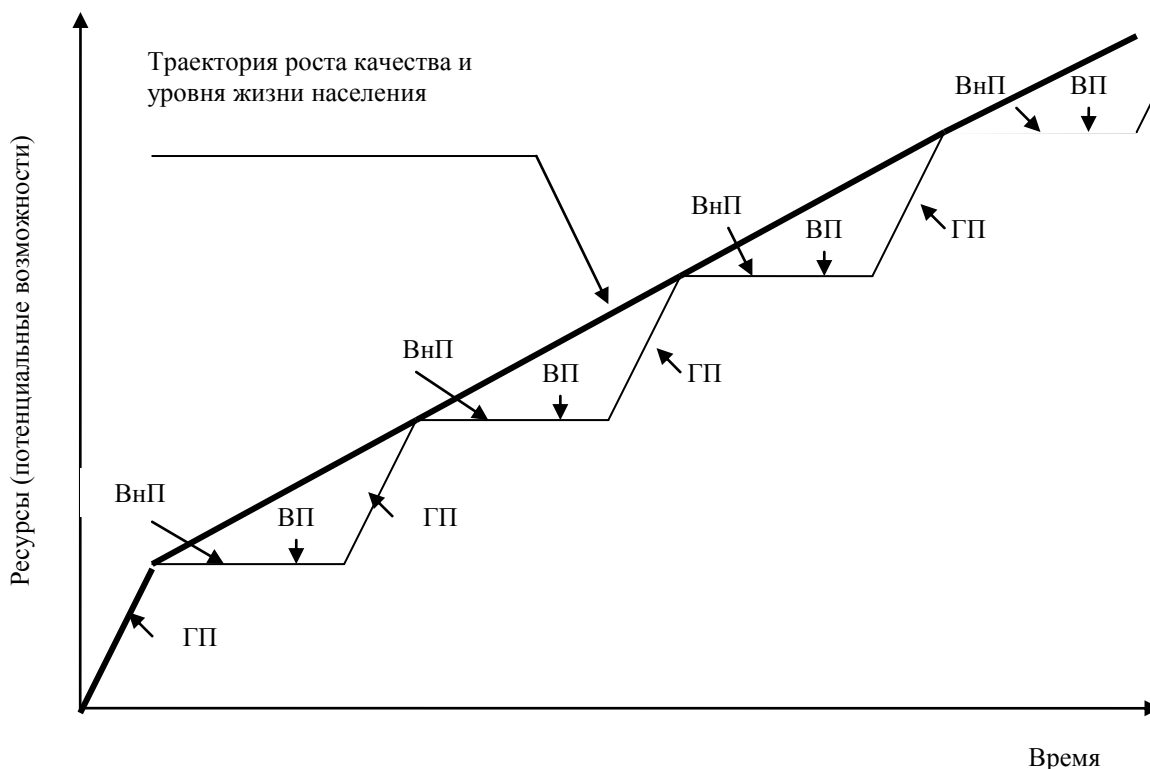


Рис. 1. Логика обеспечения роста качества и уровня жизни населения в процессе реализации модели суверенного управления страной (ГП – глобальная политика, ВнП – внешняя политика, ВП – внутренняя политика)

Глобальная политика государства призвана обеспечивать наращивание потенциала роста качества и уровня жизни населения страны и повышение уровня его использования за счёт формирования на глобальном уровне условий для устойчивого развития страны. Её объектом выступают процессы обеспечения глобальной стабильности, формирования адекватного поведения мирового сообщества на глобальном уровне и процессы их обеспечения.

Глобальная политика ориентирована на будущее. Она должна обеспечивать адекватное понимание потребностей (не только тех, которые уже проявили себя, но и тех, которые актуализируются в будущем) и возможности устойчивого развития страны, постановку понятных и реалистичных целей, выбор рациональных способов их достижения, заинтересованность общества в достижении целей устойчивого развития, надёжный контроль над процессом обеспечения роста качества и уровня жизни населения и своевременное принятие решений.

Потенциал роста качества и уровня жизни населения страны наращивается до определённого уровня в силу существующего на данный момент предела возможностей, после чего возникает необходимость закрепления достигнутого уровня потенциальных возможностей и обеспечения стабильного взаимовыгодного международного сотрудничества в рамках достигнутого результата. С этой целью глобальная политика трансформируется во внешнюю политику.

Внешняя политика государства призвана обеспечивать использование имеющегося у неё потенциала роста качества и уровня жизни на уже достигнутом уровне. Её объектом служат процессы обеспечения международной стабильности, формирования адекватного поведения мирового сообщества на международном уровне и процессы их обеспечения. Внешняя политика направлена на настоящее, в котором неизбежно присутствует неопределённость, связанная с постоянными изменениями характера международных

отношений и характера социальных отношений внутри страны. Социальные отношения влияют на всю совокупность экономических, политических, правовых, идеологических и других связей, определяющих международные отношения вследствие того, что единым предметом внутренней и внешней политики являются объективно значимые цели и задачи государства (интересы страны), к которым относятся поддержание стабильности страны и рост качества и уровня жизни населения. Это обуславливает необходимость принятия мер внутри страны с целью удержания достигнутого уровня потенциальных возможностей обеспечения роста качества и уровня жизни в рамках осуществления внутренней политики.

Внутренняя политика государства – это процесс постоянной корректировки направления жизнедеятельности страны, обновления его структуры и поиска новых возможностей, осуществляемый на основе изучения закономерностей поведения и преобразования общества. Этот вид государственной политики требует учёта неформальных процессов и отношений, происходящих в обществе. В качестве объекта внутренней политики выступают процессы обеспечения внутренней (социальной) стабильности, формирования адекватного поведения общества и процессы их обеспечения. Главная задача государства на этом этапе состоит в организации внутренней политики таким образом, чтобы уменьшить время социальных изменений и нивелировать влияние негативных факторов на жизнедеятельность страны. Социальные изменения включают в себя социальную эволюцию, прогресс и модернизацию, определяя тем самым развитие общества.

Таким образом, глобальная, внешняя и внутренняя политика обеспечивают целенаправленность и организованность деятельности государства по поддержанию устойчивости страны и наращиванию потенциала роста качества и уровня жизни населения и, как следствие, получение качественно новых результатов жизнедеятельности страны.

Непрерывное осуществление этих трёх составляющих государственной политики во времени приводит к устойчивому развитию страны, расширению потенциальных возможностей государства на глобальном, международном и социальном уровнях, повышению устойчивости страны и росту качества и уровня жизни населения.

Технология обеспечения роста качества и уровня жизни населения лежит в основе логики функционирования модели суверенного управления Россией, которая определяет форму и содержание деятельности органов государственной власти, направленную на достижение целей во всех сферах общественной жизни – управленческой, организационной, государственного строительства, институциональной, политической, экономической и социальной.

Технология обеспечения роста качества и уровня жизни населения в таком виде ложится в основу формирования системной модели суверенного управления Россией в совокупности её системообразующего элемента (государство), движущей силы (государственная политика), принципиальной (глобальная политика), функциональной (внешняя политика) и методической (внутренняя политика) основ, а также регулятора (благоприятная среда жизнедеятельности), определяющего требуемый результат – модернизацию России (рис. 2).

Системообразующим элементом модели управления Россией является государство, которое представляет собой форму организации политической власти, осуществляющей управление Россией и обеспечивающей в нём социальную стабильность и устойчивость. Государство осуществляет своё влияние на общество посредством реализации государственной политики, выступающей в качестве движущей силы в модели управления Россией.

Государственная политика отражает целенаправленную деятельность органов государственной власти по решению проблем страны, достижению и реализации общественно значимых целей развития России. Государственная политика реализуется политическим руководством страны в совокупности трёх её основных составляющих: глобальной, внешней и внутренней.

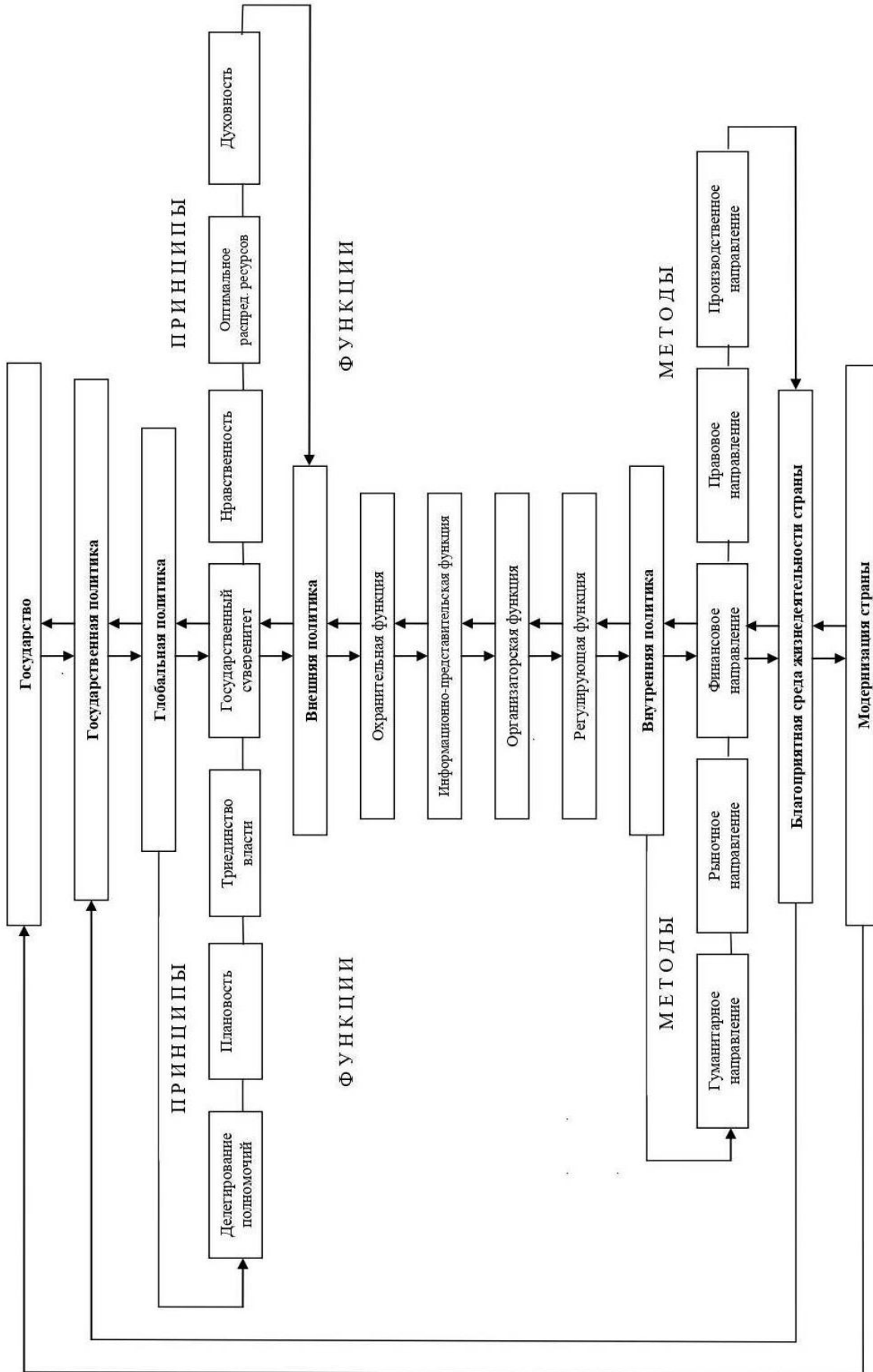


Рис. 2. Логическая схема структурной организации модели суверенного управления Россией

Глобальная политика государства играет роль принципиальной основы модели суверенного управления страной, базирующейся на принципах делегирования полномочий, плановости, триединства власти, государственного суверенитета, нравственности, оптимального распределения ресурсов и духовности. Глобальная политика – это деятельность руководства страны по осуществлению в отношении всего мирового сообщества. Она определяет место России в глобальной иерархии, определяя тем самым возможность устойчивого развития страны за счёт увеличения её влияния в глобальном мире.

Глобальная политика сопряжена с внешней политикой, определяющей характер деятельности государства на международной арене по осуществлению своих интересов и потребностей в области международных отношений.

Внешняя политика – это функциональная основа модели суверенного управления Россией, которая обеспечивает реализацию охранительной, информационно-представительской, организаторской и регулирующей функций. Внешняя политика направлена не только на укрепление международных позиций государства, но и на решение внутренних задач, будучи прямо связанной с внутренней политикой государства.

Внутренняя политика представляет собой деятельность государства по организационному и содержательному выражению интересов народа с целью создания благоприятных условий для жизнедеятельности страны и развития государственного и общественного строя.

Осуществление государственной политики в совокупности её глобальной, внешней и внутренней составляющих производится в гуманитарном (духовность, культура, наука и техника, информация, образование), рыночном (ресурсопользование, отношения собственности, конкуренция, инфраструктура, структура экономики), финансовом (экология, кредитование, противодействие инфляции, налоги, социальная защита населения, правовом (конституционное, административное, финансовое, трудовое и хозяйственное право) и производственном (землепользование, использование трудовых ресурсов, инвестиции, инновации, предпринимательство) направлениях. Это способствует формированию благоприятной среды жизнедеятельности, в которой протекает жизнь страны во всём её многообразии.

Состояние среды жизнедеятельности – это своеобразный регулятор, определяющий характер и направленность действий государственных структур. Благоприятная среда жизнедеятельности открывает широкие возможности для самореализации каждого человека, реализации частных и общественных интересов, взаимодополняющих друг друга, способствует результативному поиску призвания и предназначения в жизни каждого человека, модернизации страны.

Модернизация страны представляет собой её качественное изменение путём приведения в соответствие динамично меняющемуся под воздействием влияния глобальных процессов миру во всём его многообразии, проявляющемуся в постоянном развитии управления, организации, государственного строительства, институтов, политики, экономики и социума. Для модернизации страны характерным является следующее:

формирование и дальнейшее развитие социально справедливого общества всеобщего равенства, в котором отсутствует деление на так называемую элиту и остальную массу;

модернизация страны является результатом научно-технического прогресса, воплощённого государственными структурами в образе новой страны;

модернизация страны отражает доминирующие интересы населения, выраженные в стремлении своим трудом обеспечить устойчивое развитие страны и на этой основе повысить качество и уровень своей жизни;

процесс модернизации определяет баланс как экзогенных (глобальная роль государства), так и эндогенных (самореализация людей в процессе жизнедеятельности страны) факторов;

вместо однополярной (колониального типа) модели мира вводится модель многополярного мира, построенного на принципах равноправного сотрудничества в интересах всех участвующих в нём стран;

больше внимания уделяется анализу и учёту многочисленных факторов, влияющих на устойчивое развитие страны (социальный детерминизм), с целью нивелирования последствий действия неблагоприятных факторов и стимулирования воздействия благоприятных факторов;

особое значение приобретает общегосударственная идея устойчивого развития, необходимость достижения соответствующих целей, идеалы, нормы, ценности, рост уровня общественного сознания и формирование убеждений в непреходящей ценности устойчивого развития как инструмента роста качества и уровня жизни населения;

осуществляется переход от общества потребления к обществу созидания.

Таким образом, предложенная модель суверенного управления Россией обеспечивает результативное управляющее воздействие государства на формирование благоприятной среды жизнедеятельности и проведение модернизации страны посредством реализации государственной политики в совокупности её глобальной, внешней и внутренней составляющих, результатом чего является устойчивость страны и рост качества и уровня жизни населения. Применение этой модели будет способствовать успешной трансформации количественного результата, выраженного в обеспечении стабильности показателей развития России, в качественный эффект, отражающий рост качества и уровня жизни населения.

Научная значимость исследования состоит в:

обосновании необходимости оптимизации модели суверенного управления Россией, методологический подход к формированию которой заключается в изменении действующей модели, а именно переходе от методов обеспечения развития западного мира за счёт ресурсов и социального благосостояния России и достижения на этой основе роста производства, потребления и прибыли транснациональных корпораций, к методам, стимулирующим рост качества и уровня жизни населения России на основе реализации государственной политики в совокупности её глобальной, внешней и внутренней составляющих;

формировании логической модели суверенного управления Россией, осуществление которой способствует устойчивости страны, росту качества и уровня жизни, отвечает государственной стратегии, направленной на общественную консолидацию и единение, активизацию новаторского потенциала общества, достижение высоких социальных стандартов.

Практическое значение полученных результатов заключается в разработанных методических подходах и обоснованных теоретических положениях, изложенных в исследовании и доведённых до уровня практических рекомендаций. Они представляют собой методическую базу для разработки модели суверенного управления России и могут быть использованы при формировании концепции устойчивого развития России и стратегии развития страны, разработке и совершенствовании законодательных актов.

Перспективным направлением дальнейших исследований является разработка концепция устойчивого развития России, одним из основных элементов которой является модель суверенного управления.

Список использованных источников

1. Старцев Я.Ю. Механизмы развития как потенциальный объект государственного управления / Я.Ю. Старцев // Вопросы управления. – 2017. – №3(58). – С. 7-16.
2. Шлычков В.В. И вновь о «ручном управлении» или результативность за счёт эффективности / В.В. Шлычков // Вестник экономики, права и социологии. – 2017. – №3. – С. 52-58.

3. Чепунов О.И. Контрольная (надзорная) функция как элемент эффективности публичной власти / О.И. Чепунов, А.В. Минаев // Право и государство: теория и практика. – 2015. – №9(129). – С. 36-42.
4. Мандрыка Е.В. Технологии государственного управления в России / Е.В. Мандрыка // Вестник института экономических исследований. – 2017. – №1. – С. 138-145.
5. Угольницкий Г.А. Модели управления устойчивым развитием активных систем и их приложения: монография / Г.А. Величко; Южный Федеральный университет. – Ростов н/Д.; Таганрог: Изд-во Южного Федерального университета, 2019. – 255 с.
6. Аксёнова О.В. Модели управления в России и на Западе: риски и перспективы развития / О.В. Аксёнова // Россия реформирующаяся. – 2018. – №16. – С. 349-372.
7. Прохоров А.П. Русская модель управления / А.П. Прохоров. – К.: Фенікс, 2009. – 648 с.
8. Кара-Мурза С.Г. Россия и Запад: парадигмы цивилизаций / С.Г. Кара-Мурза. – М.: Культура. Академический проспект, 2011. – 232 с.
9. Подгорный В.В. Методологические основы общегосударственной концепции управления / В.В. Подгорный // Вопросы управления. – 2019. – №2(38). – С. 16-29.
10. Подгорный В.В. Моделирование – главный принцип структурирования управления социальным развитием общества / В.В. Подгорный // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – №2. – С. 40-48.

УДК 574

DOI 10.5281/zenodo.4896244

О ПРОБЛЕМАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НОВООБРАЗОВАННЫХ РЕСПУБЛИК ДОНБАССА

ПОЖИДАЕВ А.Е.,
канд. наук гос. упр., доцент;
КОНЦЕДАЛ И.Н., ассистент
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля»
Луганск, Луганская Народная Республика

Аннотация. Экологическая безопасность рассматривается как составная часть государственной безопасности вновь созданных республик Донбасса. В статье анализируются некоторые проблемы обеспечения экологической безопасности, изучаются правовые основы обеспечения экологической безопасности, отмечаются существующие проблемы и намечаются пути их решения.

Ключевые слова: экологическая безопасность, окружающая среда, экологическая политика, экологические требования.

ON THE PROBLEMS OF ENVIRONMENTAL SAFETY PROVISION OF THE NEWLY FORMED REPUBLICS OF DONBASS

POZHIDAYEV A.E.,
Candidate of Sciences in Public Administration,
Associate Professor;
KONTSEDAL I.N., Assistant
SEI HE LPR LPR «Luhansk Vladimir Dahl
State University»,
Luhansk, Luhansk People's Republic

Abstract. Environmental security is considered as an integral part of the state security of the newly created republics of Donbass. The article analyzes some problems of ensuring environmental safety, studies the legal basis for ensuring environmental safety, notes existing problems and outlines ways to solve them.

Keywords: *environmental safety, environment, environmental policy, environmental requirements.*

Постановка проблемы. Мы живем в потребительском обществе, основанном на природных ресурсах, большинство из которых являются незаменимыми. Гораздо выгоднее употребить всё созданное природой, чем восстановить потребляемые ресурсы. Проблема выживания человека – современная проблема нынешнего века. Быстрый рост мирового населения и быстрый научно-технический прогресс приводят к увеличению потребления мировых ресурсов.

Термин «экологическая безопасность» широко трактуется как «предотвращение существующей угрозы значительного ухудшения экологических параметров среды обитания человека и биосферы в целом» [2]. Он имеет огромное количество определений в разнообразной литературе.

Законодательство определяет экологическую безопасность как состояние «защиты» окружающей среды, а также интересов человека от «негативного влияния» любой деятельности человека, от «природных и техногенных ситуаций и их последствий» [4].

Анализ последних исследований и публикаций. Следует отметить, что проблемы правового регулирования экологической безопасности в нашем обществе, в частности, права на безопасную окружающую природную среду, исследовались и продолжают исследоваться талантливыми учёными современности: А.Б. Вебером, Е.И. Глушковой, В.Г. Горшковым, В.И. Даниловой-Данильян, В.А. Коптюгой, В.К. Левашовым, К.С. Лосевым, Н.Н. Моисеевым, А.В. Поздняковым, А.Д. Урсулом и др.

Актуальность. Мировое сообщество с каждым годом обнаруживает всё большую заинтересованность в охране окружающей среды, обеспечении устойчивого развития стран и защите интересов будущих поколений.

В современных условиях общественного развития среди приоритетов национальных интересов особо выделяется обеспечение экологически и техногенно безопасных условий жизнедеятельности граждан и общества, сохранение и восстановление окружающей природной среды. В таких условиях актуальность и значимость права граждан на безопасную для жизни и здоровья окружающую природную среду приобретает особую остроту. Охрана и восстановление окружающей среды, как общей системы жизнеобеспечения человека, превращается в задачу первостепенной важности с точки зрения сохранения генофонда, а также перспектив экономического и социального развития.

Цель статьи: рассмотреть актуальные проблемы экологической безопасности и формирования экологической политики государства, стоящие перед новообразованными республиками Донбасса.

Изложение основного материала исследования. В современных условиях общественного развития первоочередной функцией государства является обеспечение её государственной безопасности. Особенно важным является обеспечение безопасных с точки зрения экологических и техногенных условий жизнедеятельности общества, сохранение и восстановление окружающей природной среды. Формирование и реализация государственной политики в сфере охраны окружающей природной среды осуществляется на принципах, предусмотренных Конституцией Луганской Народной Республики; Законами Луганской Народной Республики и иными; актами экологического законодательства, а также законодательством, которым регулируется деятельность органов государственного управления в целом. В то же время загрязнение окружающей среды и возможные негативные изменения в генофонде населения, ухудшение его здоровья свидетельствуют о том, что особенное значение приобретает актуальность и

значимость права граждан на безопасную для жизни и здоровья окружающую природную среду, а её восстановление и охрана является приоритетной задачей государства.

Статья 37 Закона Луганской Народной Республики от 17.06.2016 № 100-П «Об охране окружающей среды» определяет, что экологическая безопасность – это «это состояние окружающей среды, при котором обеспечивается предупреждение ухудшения экологической обстановки и возникновения опасности для здоровья людей» [4]. Сохранение окружающей среды для нынешнего и грядущих поколений в современной теории права и конституционной практике рассматривается как общая обязанность государства, гражданского общества и человека. Такой подход можно определить как эколого-правовой императив, который воспринят почти во всех государствах мира.

Экологическая безопасность как базовая категория в специальной литературе и в законодательстве трактуется неоднозначно. Проведенный нами анализ понятия «экологическая безопасность» даёт возможность утверждать, что большинство под экологической безопасностью понимают общественную безопасность и безопасность для окружающей природной среды, совокупность безопасной деятельности техногенных систем и порожденных влиянием этого и природных факторов негативных природных процессов. Но анализ понятия «экологическая безопасность» с иных точек зрения свидетельствует, что в определениях отсутствует критерий, который характеризует масштабы негативного влияния. Кроме того, в научной литературе экологическая безопасность рассматривается как составная часть глобальной и национальной безопасности. Анализируя подходы к определению понятия «экологическая безопасность», необходимо акцентировать внимание на различных аспектах данной проблемы.

На наш взгляд, под экологической безопасностью следует понимать состояние защищенности природных объектов, жизни и здоровья человека, его имущества и хозяйственной деятельности от экологических угроз, где все составляющие природного окружения оптимальны для нормального функционирования и развития человеческой цивилизации.

Экологическая политика может быть определена как организационная и регулятивно-контрольная деятельность общества и государства, направленная на охрану, не изнурительное использование и воспроизводство природных ресурсов, оздоровление окружающей среды, эффективное объединение функций природопользования и охраны природы, обеспечение норм экологической безопасности. Неэффективная экологическая политика или же её отсутствие является корнем всех проблем, может вызывать экологические катастрофы разного масштаба, нарушения экологического равновесия, что грозит существованию цивилизации [2].

Составляющими экологической политики считаются:

- надлежащая и эффективная система государственного управления в области охраны, устойчивого использования и воспроизводства природных ресурсов;
- должный государственный и общественный надзор за соблюдением действующего природоохранного законодательства и международных природоохранных обязательств государства;
- прозрачная информационная политика в сфере охраны окружающей среды;
- соответствующий уровень экологической экспертизы экологически опасных проектов;
- эффективная система принятия государственных решений по вопросам, касающимся окружающей среды, предусматривающая обязательное привлечение общественности;
- система ответственности власти, конкретных должностных лиц и граждан за нарушение принципов сбалансированного развития, норм и положений природоохранного законодательства;
- образовательная и просветительская деятельность [3].

Реализация экологической политики государства должна базироваться на основных принципах и рычагах социально-экономического развития, то есть будет базироваться на реальной экономике и безусловной социальной ориентации. Поэтому в качестве основных приоритетов государство должно выделить важнейшие социальные ценности – обеспечение экологической безопасности и защиту экологических прав человека, в частности, безопасную жизнь и здоровье. Возможно осуществление реализации экологической политики только на основе долгосрочных научно-технических и текущих программ, ядром которых должны быть целенаправленные меры экономического, научно-технического, организационного, материально-технического и государственно-правового обеспечения, защита жизни и здоровья граждан от опасного влияния окружающей среды, созданного в результате антропогенной деятельности и ненормальных природных явлений.

Государство должно ввести систему гарантий и определить основные принципы права на совместное использование природных ресурсов для своих граждан и создать необходимые социально-экономические условия для благоприятного взаимодействия человека с природной средой для удовлетворения рекреационных, оздоровительных, биологических и других жизненно важных духовных и имущественных интересов людей.

Решение экологических проблем целесообразно обеспечить системой гарантий бережного использования и воспроизводства природных ресурсов путём применения и интеграции различных форм права собственности на землю и другие природные ресурсы, права постоянного и временного характера, разнообразия форм управления для удовлетворения потребностей производителей, других слоёв населения в пищевых продуктах природного происхождения. Чрезвычайно важно, чтобы принятие и реализация государственной экологической политики осуществлялась с соблюдением экологических, социальных, гуманитарных и эколого-правовых принципов сохранения, воспроизводства и улучшения окружающей среды, безопасного и благоприятного для здоровья и здоровья граждан вновь образованных республик.

Ядром системы экологической безопасности является система государственного управления, которая должна обеспечивать удовлетворительное состояние окружающей среды в нормальном режиме и его эффективный мониторинг. Основной целью системы экологической безопасности, с одной стороны, является предотвращение негативного воздействия хозяйственной деятельности предприятий, отдельных юридических и физических лиц на окружающую среду, а с другой – мониторинг негативных тенденций природных явлений, а также техногенных изменений в окружающей среде и развитие экологической ситуации. Кроме того, в такой системе важно, чтобы финансово-экономические механизмы, разработанные и закреплённые на законодательном уровне, концентрировали средства как для обеспечения его функционирования, так и для предотвращения возникновения техногенных и природных чрезвычайных ситуаций, устранения их последствий и реабилитации окружающей среды территорий.

При формировании основ государственной экологической политики с точки зрения правового обеспечения экологической безопасности целесообразно учитывать действующее экологическое законодательство как правовые критерии экологической безопасности, предусматривающее специальные стандарты экологической безопасности:

- а) предельно допустимые концентрации загрязнённых веществ в окружающей среде;
- б) предельно допустимые уровни акустического, электромагнитного, радиационного и другого вредного воздействия на окружающую среду человека;
- в) предельно допустимую защиту от попадания загрязняющих веществ в пищу.

Очевидно, что первые два стандарта характеризуют качественный уровень внешней экологической безопасности человека, а последний указывает на его внутреннюю безопасность. Понятно, что вышеупомянутая законодательная модель

приводит к несколько расширенному пониманию безопасной окружающей среды, в рамках которой должна обеспечиваться экологическая безопасность.

Экологическая политика как комплекс средств и мер, направленных обществом и государством на охрану и оздоровление окружающей среды, эффективное сочетание природопользования и обеспечения нормальной жизнедеятельности граждан, имеет два измерения – нормативный и регуляционный. Первый – это система правил и норм, второй – это конкретные действия для охраны окружающей среды. Содержание и структура природоохранных мероприятий требуют уточнения сути, цели, целей, принципов, задач, способов и основных направлений экологической политики.

Методологической основой государственной экологической политики властных структур всех уровней являются соответствующие нормы Конституции.

Целью экологической политики на современном этапе должно стать сбалансирование запросов человека, возможностей природы и технологий производства путём планомерного формирования окружающей среды, качество которого обеспечило бы возможность устойчивого развития общества.

Основной целью экологической политики является улучшение качества жизни при условии оптимального использования и воспроизводства природных ресурсов. Экологическая политика призвана согласовать социальные и экологические задачи общества как основу решения проблемы глобального экологического кризиса.

Имеются существенные недостатки государственного регулирования экологической безопасности как на государственном, так и на региональном уровнях, которые определяются переходными процессами социально-экономической трансформации общества. Как показывает опыт современного развития во многих странах мира, преодоление экологических проблем невозможно без сбалансированной государственной политики управления экологической безопасностью в регионах. Именно на государственном уровне вырабатываются и составляются экологические задачи общества, подходы для формирования экологических требований к производству и рациональному использованию природных ресурсов. Структура и масштабы производства определяют характер и объёмы загрязнения, интенсивность воздействия на природную среду.

Концептуально можно определить ряд задач, которые нужно решить и которые должны помочь государству преодолеть экологический кризис:

- стабилизация экологической ситуации;
- ведение хозяйственной деятельности в экосистемах на основе широкого внедрения энергосберегающих и ресурсосберегающих технологий;
- изменение структуры экономики, структуры личного и общественного потребления;
- улучшение состояния окружающей среды за счёт совершенствования экологической составляющей хозяйственной деятельности, что позволяет создать новую бизнес-модель и широко использовать экологически ориентированные методы управления.

Для выполнения указанных выше задач необходимо разработать соответствующий механизм, который должен включать следующие компоненты: институциональная инфраструктура государственного регулирования экологической безопасностью, экологическое законодательство, региональная экологическая программа, экономический механизм защиты природы. В свою очередь, экологическая политика должна сочетать такие сферы деятельности, как наука, система мониторинга окружающей среды, экспертные процедуры принятия решений, рычаги экономического управления на региональном уровне, механизм формирования экологической культуры управления и другие, что существенно активизирует процесс экологического управления.

Стратегическими целями обеспечения экологической безопасности и рационального использования природных ресурсов можно считать:

- сохранение и обновление природных систем, поддержание качества окружающей среды на уровне, необходимом для жизни человека и устойчивого экономического развития;
- устранение экологического вреда от экономической деятельности в условиях усиления экономической активности и глобальных климатических изменений.

Принимая во внимание современную экологическую ситуацию и важность общественных экологических отношений, роль сбалансирования и балансирования экологических и смежных интересов берет на себя государство, выполняя экологическую функцию, формирует и реализует государственную экологическую политику. Политика и экология связаны между собой посредством использования политических механизмов, мер государственного принуждения для регулирования общественных отношений, имеющих важное значение для окружающей среды и согласования экологических интересов. В результате эколого-значимые социальные отношения приобретают политическое значение, а политическая деятельность – экологическое. Экологическая политика, реализуемая государством, является составляющей государственной политики. Они соотносятся друг с другом как к части целого, как к личности и общему.

Существует три составляющие механизма обеспечения экологической безопасности [1]. Это гуманитарная, экономическая и правовая сферы.

Гуманитарный аспект должен базироваться на совершенствовании общественной культуры в области экологии. Отсутствие необходимого уровня экологической осведомленности также приводит к безнаказанности их действий. Можно предположить, что процесс внедрения экологического сознания должен быть длительным и осуществляться путём совершенствования экологической культуры и экологического образования всего общества в целом. Считается, что значительная часть населения не осознает всей меры экологической опасности. Люди остаются равнодушными к вопросам экологической безопасности из-за низкого уровня экологического образования. Человечество должно понимать всю природу и чёткое значение экологических проблем, ответственность за их решение.

Правовой аспект обеспечения экологической безопасности должен базироваться на формировании законодательства в области охраны окружающей среды. На государственном уровне нет понимания того, что представляет экологическую опасность и, следовательно, эффективную концепцию экологической безопасности, а также принципы её создания. Механизм правового регулирования должен быть направлен на защиту права граждан государства, закреплённого в Конституции, на жизнь в экологически безопасной среде. Для этого компании и организации должны быть финансово заинтересованы в использовании экологически чистых технологий. Таким образом, процесс восстановления окружающей среды будет усовершенствован.

Экономический аспект неразрывно связан с правовым. В настоящее время проблема охраны природы не может быть решена только административно-правовыми средствами на основе простых запретов, каких-либо ограничений и тем более административных и уголовных наказаний. Поэтому развитие определённых экономических механизмов, основанных на материальной заинтересованности предприятий и организаций, будет оправданным. Они могут быть реализованы с помощью экономических рычагов, таких как экологические фонды, плата за использование природных ресурсов и плата за их загрязнения. Установив налоговые стимулы для внедрения чистых безотходных технологий, использования вторичного сырья, освобождения экологических фондов от налогообложения и ряда других мер, можно реализовать экономические стимулы для охраны окружающей среды.

Содержание и структура экологической политики требуют выяснения сущности, цели, целей, принципов, целей, методов и основных направлений. Соответствующие положения Конституции являются методологической основой государственной

экологической политики правительственных структур на всех уровнях. Государственное управление в области экологии – это совокупность инструментов и мер, направленных на защиту и улучшение окружающей среды обществом и государством, эффективное сочетание природопользования и охраны окружающей среды и обеспечения нормальной жизни граждан, имеет два измерения – регулятивное и исполнительное. Первый – это система норм и правил, а второй – конкретные действия по охране окружающей среды. Главной целью экологической политики является улучшение качества жизни при условии оптимального использования и воспроизводства природных ресурсов. Экологическая политика призвана гармонизировать социальные и экологические цели общества как основу для решения глобального экологического кризиса. Целью экологической политики на современном этапе должно быть сбалансирование потребностей общества и возможностей природы и производственных технологий путём систематического формирования окружающей среды, качество которого обеспечивала бы возможность устойчивого развития общества.

Реализация государственной экологической политики направлена на перестройку отношений в системе «человек – общество – окружающая среда». Это связано с важностью экологической проблемы, её глобальным характером, масштабами и значительными финансовыми затратами на решение экологических проблем. Экологическая политика – это отдельная деятельность государства и государственного управления. Объектами управленческих отношений в целом и в области экологической политики являются почти все сферы человеческой деятельности, и определяющим принципом этого вида деятельности является подчинение. Если рассматривать государственное управление в сфере экологической политики с точки зрения системного анализа, то субъектами управления являются государственные органы и органы местного самоуправления, а объектами управления – подчинённые области управления, которые должны эффективно взаимодействовать через деятельность, а именно связи с общественностью, развивающиеся между элементами системы. Государственное регулирование в области экологической политики предусматривает осуществление комплексных мер по их регулированию, установление общих норм и правил поведения населения с целью защиты живой и неживой природы окружающей среды, защиты здоровья и жизни людей населения, организовывать и поддерживать рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов. Условия эффективного функционирования государственного регулирования не требуют прямого вмешательства государства и его институтов в деятельность экологических структур.

Для разрешения экологической ситуации принимаются следующие необходимые и неотложные меры:

- проведение независимых научных интегрированных экологических оценок с целью разработки экологического прогноза и рекомендаций на местном уровне;
- активизация экологического образования в школах, университетах и экологическое образование населения через телевидение, прессу, кинофильмы, экологические общества – увеличение затрат на охрану природы и ускорение темпов строительства экологических объектов, приборов, оборудования;
- запрет любых отклонений от проектов в ущерб окружающей среде;
- немедленное создание экономических стимулов для природоохранной деятельности.

Обеспечение экологической безопасности как условия выживания государства и человечества предусматривает изменение большинства существующих приоритетов на приоритеты, содержащие экологические решения. А это невозможно без соответствующего изменения сознания людей, системы ценностей общества, понимания сущности экологических проблем и личного участия каждого гражданина в их решении.

Механизм правового регулирования будет направлен на защиту интересов граждан и их права жить в экологически безопасной среде. Для этого предприятия и организации всех форм собственности должны быть экономически заинтересованы в использовании экологически чистых технологий и, соответственно, в улучшении и восстановлении окружающей среды.

Одной из важных особенностей экологической безопасности является её суперприоритетность. Это означает, что экологическая безопасность является неотъемлемой составляющей национальной безопасности государства, которая должна гарантировать её наряду с военной, экономической и личной безопасностью. Экологическая безопасность является обязательным атрибутом прав и свобод человека и входит в минимальный стандарт её жизнеобеспечения. Одним из элементов структуры экологической безопасности ЛНР и её регионов является государственная экологическая политика. Основным стратегическим документом государственной экологической политики в ЛНР есть утверждённые законодательством ЛНР Основные принципы (стратегия) государственной экологической политики ЛНР. Однако согласно проведённому анализу по выполнению какого бы то ни было плана действий, для реализации стратегических экологических мероприятий не был принят план действий на ближайшую и среднесрочную перспективу.

Ещё одним стратегическим документом Республики могла бы стать стратегия устойчивого развития ЛНР на ближайшие пять лет, которая определила бы дорожную карту, первоочередные приоритеты реализации стратегии, нацеленные на реализацию одной программы сохранения окружающей природной среды, которую, судя по названию, нельзя считать инструментом для обеспечения экологической безопасности.

Таким образом, обеспечение экологической безопасности становится одним из важнейших условий устойчивого развития государства. Следует понимать, что в основе формирования экологической безопасности лежит осознание человечеством в целом и отдельного человека сущности экологических проблем. Другими словами, каждый должен понимать, что они являются неотъемлемой частью окружающей среды, и все негативные воздействия на них отражаются на них. Необходимо непосредственно отвергать поведение потребителей по отношению к природе, необходимо донести до людей мысль, что, защищая и сохраняя окружающую среду, мы улучшаем качество собственной жизни.

Список использованных источников

1. Башлакова О.И. Проблемы экологической безопасности России / О.И. Башлакова // Вестник МГИМО. – 2015. – №3 (42). – С. 112-121.
2. Безопасность: теория, парадигма, концепция, культура: словарь-справочник / авт.-сост. проф. В.Ф. Пилипенко. – М.: ПЕР СЭ-Пресс, 2005. – 192 с.
3. Егорова Е.Л. Экологическая безопасность страны – условие выживания нации / Е.Л. Егорова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eco.nw.ru/lib/data/10/04/010410.htm>
4. Об охране окружающей среды: Закон Луганской Народной Республики от 17.06.2016 г. № 100-П [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/3086/>
5. Конституция Луганской Народной Республики от 18.05.2014 г. № 1-И [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/591/>
6. Реймерс Н.Ф. Природопользование: словарь-справочник / Н.Ф. Реймерс. – М.: Мысль, 1990. – 639 с.
7. Феоктистова О.Г. Правовые аспекты экологической безопасности в РФ / О.Г. Феоктистова, О.А. Трофимова // Научный вестник МГТУ ГА. Сер. Воздушное право. – 2009. – №144. – С. 81-89.

8. Ферару Г.С. Методические подходы к формированию и реализации региональной экологической политики / Г.С. Ферару // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2011. – №1. – С. 28-29.

УДК 323.2:304.4

DOI 10.5281/zenodo.4896353

РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

РЕЗНИК А.А.,
канд. экон. наук, доцент, доцент
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля»,
Луганск, Луганская Народная Республика;
ОБОДЕЦ Р.В.,
д-р экон. наук, доцент, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье определена основная терминология, которая раскрывает сущность реализации функции социальной защиты. Определено, что в узком понимании социальная защита выступает как система поддержки социально-приемлемого уровня жизни населения. В широком смысле реализация функции социальной защиты населения – это солидарная, государственная, многофункциональная система поддержки благополучия населения на уровне не ниже действующих стандартов и нормативов, которая предупреждает накопление социальных дефицитов с целью достижения общественной стабильности на основе использования механизмов законодательного, экономического, информационного и организационно-программного обеспечения.

Ключевые слова: социальная политика, социальная защита, функции, государственное управление.

IMPLEMENTATION OF THE SOCIAL PROTECTION FUNCTION IN THE CONTEXT OF STATE SOCIAL POLICY

REZNIK A.A.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Associate Professor
SEI HE LPR LPR «Luhansk Vladimir Dahl
State University»,
Luhansk, Luhansk People's Republic;
OBODETS R.V.,
Doctor of Economic Sciences,
Associate Professor, Associate Professor
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article defines the basic terminology that reveals the essence of the implementation of the function of social protection. It has been determined in a narrow sense, social protection acts as a system for supporting a socially acceptable standard of living of the population. In a broad sense, the implementation of the function of social protection of the population is a solidary, state, multifunctional system for supporting the well-being of the population at a level not lower than the current standards and norms, which prevents the accumulation of social deficits in order to achieve social stability through the use of mechanisms of legislative, economic, informational and organizational software.

Keywords: *social policy, social protection, functions, public administration.*

Постановка проблемы и актуальность. Динамичный характер социально-экономических процессов, связанный с резкой трансформацией процессов управления на государственном уровне в Луганской Народной Республике и продолжением военно-политического конфликта углубили социальное расслоение населения Республики, что требует дальнейшего теоретико-методического осмысления действующей социальной политики и реализации функции социальной защиты в условиях внешней нестабильности. Для этого необходимо провести поиск путей совершенствования государственных механизмов реализации социальной защиты на общегосударственном уровне.

Актуальность и научная значимость определённых проблем обусловили выбор темы данной статьи, определили цель и конкретные задачи исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. В современных научных публикациях по вопросам теории и методологии социальных проблем существуют различные подходы к понятию социальной защиты. При этом даётся как развёрнутая, так и сокращённая трактовка понятия «социальная защита».

В частности, такие авторы, как В. Адамчук [1], О. Ромашов, М. Сорокина [2], рассматривают систему социальной защиты в широком смысле как систему правовых, социально-экономических и политических гарантий, формирующих предпосылки для обеспечения средств существования:

а) трудоспособным гражданам – за счёт личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предприимчивости;

б) социально уязвимым категориям – за счёт государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

В качестве примера узкого понимания «социальной защиты» можно привести высказывания В. Ярской, которая сводит его к денежным пособиям [4]. С этим мнением можно согласиться в той части, когда государство не всегда имеет возможность обеспечить социальную защиту по широкому спектру потребностей (а только через минимальные денежные выплаты и натуральные формы помощи).

Примерно такая точка зрения представляется в соответствующей монографии А. Казанцевой [5]. К сожалению, такое определение не раскрывает ни содержания, ни природы категории «социальная защита», которая отражает широкий спектр отношений государства с человеком в его триедином измерении как «homo economicus», «homo socialis», «homo spiritualis».

Не много нового добавляет и словарь Б. Райзберга, где это понятие трактуется как «...совокупность мер, принимаемых государством по социальной защите и поддержке населения...» [6]. Также приводятся практические меры социальной защиты и социального обеспечения, которые в совокупности отражают понятие социальной помощи, ограничивают определение категории «социальная защита» как категории социально-экономического содержания.

Оксфордский толковый словарь для бизнеса и финансов понятие «social security» дословно трактует как государственную систему выплаты пособий по причинам болезни и безработицы, а также различных пособий и пенсий женщинам и детям. То есть это понятие определяет систему социальной защиты главным образом через форму

социального обеспечения, возложенной на соответствующее государственное министерство с указанием предписаний ответственности за его совершение [7].

Заслуживает внимания мысль о принципах развития социальной защиты населения, диапазона его распространения и полифакторности исследуемой проблемы которую приводит О. Занина, акцентируя внимание на ценности использования наследия национальной экономической культуры в моделировании образа жизни конкретной человеческой общности и даёт определение социально-защитной системы как таковой, которая «...охватывает многие аспекты человеческого бытования – от содействия деторождению, обеспечения благосостояния семьи, защиты сирот, многодетных, пенсионеров, к регулированию рынка труда, защиты потребителя на рынке товаров и услуг, стимулированию образования и качественному состоянию окружающей среды и т.д...» [8, 54-61].

Несмотря на значительный опыт, накопленный в части социальной защиты населения, в том числе успешную его практику в странах развитой рыночной экономики, доступная литература не содержит достаточных обобщений по данной проблематике. Создаётся впечатление, что чрезвычайное разнообразие подходов и моделей, присущих разным странам, парализует попытки их типологизации, а, следовательно, и определённого научного синтеза, без которого невозможно выделение наиболее эффективных механизмов.

Более того, привлекает внимание теоретическая неразработанность широко применяемого в соответствующих работах категориально-понятийного аппарата. Даже ключевое понятие «защита» приходится признать полностью адекватным: срок этот, несмотря на универсальное применение, не является однозначным, в него вкладываются слишком отличные друг от друга понятия. Это иллюстрирует хотя бы приравнивание к английскому слову «security» не только слов «безопасность» и «защита», но и таких несинонимичных выражений, как гарантия, уверенность, надёжность, охрана. С другой стороны, в англоязычных работах термины «security» и «protection» (буквально – опека) употребляются почти как синонимы.

Цель статьи: структурировать понятие «социальная защита» в контексте государственной социальной политики.

Изложение основного материала исследования. Если реализовывать социальную защиту как функцию в государственной социальной политике то, по сути, это законная защита граждан – инвалидов, детей, престарелых и т.п. Следствием реализации обозначенной функции является выравнивание, которое проявляется в распределительно-дотационной практике эпохи «развитого социализма». В результате у граждан формируются потребительские установки и расчёт на патернализм со стороны государства или его институтов. Поэтому эта политика с временным лагом воспринимается, скорее, как торможение для реализации личности, негативно сказалась как на экономическом, так и на морально-психологическом состоянии государства и населения.

В данном контексте важно термин «население» включить в определённую категорию, выделить группы по необходимости в тех или иных видах, формах, масштабах социальной защиты.

В конце концов, население выступает не только как возможный объект социальной защиты (или поддержки, помощи, обеспечения), но и как его субъект. Здесь имеет место сложная и несколько парадоксальная диалектика. Чем примитивнее является модель социальной защиты населения, тем беднее государство и менее зрелым является общество. И наоборот, чем богаче государство, более структурировано зрелое общество, тем больше будет реализация функции социальной защиты, отчётливее, с очерченными региональными особенностями, более дифференцированной будет адресная помощь отдельным категориям (группам) людей.

По мере совершенствования государственных рычагов управления социально-экономическими процессами всё меньшая доля населения выступает как объект «защиты» и всё больше становится его субъектом. Гипотезой специального сравнительного исследования может быть следующее утверждение: собственно соотношение между долей населения, которое является объектом и субъектом социальной защиты, или иначе мера активного участия населения в его осуществлении (материальном обеспечении через налоговую систему, систему правовых гарантий, систему социального страхования, благотворительности) характеризует качество используемых социально-защитных механизмов и свидетельствует о соответствующем уровне развития данного общества. Каждое государство (регион) в своей социально-защитной политике должно стремиться к максимальному вовлечению своих граждан к её реализации. Однако эти рассуждения касаются достаточно стабильных в социально-экономическом отношении государств, структурированных гражданских обществ.

Поскольку вопрос территориальных особенностей организации социальной защиты населения в теории управления проработаны недостаточно, а заимствовать практический опыт других государств ЛНР и ДНР могут разве что в частности, возникает необходимость нестандартного подхода к разработке концепции организационно-экономического и социально-мотивационного обеспечения программ социальной защиты населения с применением многопрофильного социологического информационного мониторинга. С этой целью организационно-экономическая компонента социально-защитных программ дополняется применением авторского подхода к диагностике состояния социально-защитных процессов на территории с учётом информации о мотивационно-потребностном отношении населения к социальным параметрам жизнедеятельности.

В данном случае речь идёт о мотивационной социальной защите (его субъективных механизмах, проявлений, факторов эффективности), в качестве эмпирических референтов защиты выступает субъективное состояние людей, которое характеризует их чувства социальной защищённости. Это состояние является интегральным эмоционально-интеллектуальным отражением объективной ситуации, которая складывается в конкретных личностях, общностях, в целом отдельных категорий социума под влиянием определённого комплекса общественных факторов и обозначено как социальное самочувствие. Именно в социальном самочувствии рефлексированы переживания людьми меры собственного благополучия или неблагополучия, связанного с возможностями реализации наиболее значимых и актуальных потребностей, стремлений, надежд и тому подобное.

Внедрение термина «социальное самочувствие» как одного из ключевых для решения поставленных задач позволяет осветить предмет более полно и многогранно. Функция социальной защиты в определённой мере объективна и одновременно проявляет социальное положение людей, в то время как самочувствие (физическое, нравственное, чисто психологическое, общественное) является для каждого отдельного лица достаточно привычной «зоной» самоанализа и самоотчёта.

Специфика такого подхода к проблеме, с учётом точки зрения её восприятия (понимания) людьми, которые являются объектами социальной защиты, заключается в том, что социальное самочувствие связывается с теми или иными возможностями (доступностью, уровнем, качеством) реализации их значимых потребностей. При этом следует учитывать, что количественное расширение дефицитов, как и накопление их величины (особенно с учётом эффекта аккумуляции), грозит возникновением социальных рисков и гистерезисных проявлений.

Явление гистерезиса (от гр. *Hysteresis* – отставание) заключается в том, что показатели, характеризующие состояние системы, нелинейно (неоднозначно) зависят от внешних воздействий на неё в предыдущие моменты времени, то есть наблюдается затяжная неспособность системы вернуться в своё исходное состояние даже после

прекращения этих воздействий [9]. Причины гистерезиса или длительной негибкости социальных структур в зарубежной литературе трактуются как общепризнанная опасность для трансформационных экономических систем, особенно в период затягивания кризиса или военно-политического конфликта на Донбассе. Можно привести некоторые институциональные факторы, действие которых в контексте исследуемого предмета подтверждает гистерезисные признаки. Так, например, социальное страхование, особенно страхование на случай безработицы, через налоговую систему может снижать в течение длительного времени спрос на рабочую силу в легальной экономике; безработица приводит к потерям человеческого капитала по причине стойкой декартификации тех, кто долгое время остаётся лишённым работы; профсоюзы при переговорах с работодателями для поддержки благополучия своих членов могут игнорировать интересы части безработных аутсайдеров. Гистерезисные проявления особенно опасны при приближении социальных дефицитов до предельно допустимого уровня.

Для недопущения указанных явлений социально-защитная система превентивно должна активизировать свой защитный потенциал, структурное обеспечение которого достигается с помощью функционального наполнения данной системы. В общем виде реализация функции социальной защиты в контексте государственной социальной политики в условиях становления государственности ЛНР и ДНР должна включать следующие элементы:

- гарантии (правовые, экономические, социальные);
- ресурсы (финансовые, природные, информационно-интеллектуальные);
- механизмы (законодательные, фискальные, страхование, кредитование, организационные);
- инструменты (бюджетные, внебюджетные, фонды гуманитарной помощи, информационные технологии, программно-целевые средства, социальное партнерство);
- институты (государственные, общественные, международные);
- мониторинг состояния социальной защищённости.

Применение оптимизационного подхода к организации социально-защитного процесса на основании сочетания диагностического социологического мониторинга с рычагами государственного бюджетного регулирования на республиканском уровне позволит привести в действие механизм управления системой социальной защиты населения территории. Критерием оптимальности в этом случае для наиболее уязвимых слоёв должно быть недопущение снижения прожиточного минимума для трудоспособных слоёв – достижение максимального уровня благополучия.

Выводы. Обобщение приведённого выше материала даёт основания толковать понятие социальной защиты населения в узком и широком смысле. В узком понимании социальная защита выступает как система поддержки социально-приемлемого уровня жизни населения. В этом и подобных трактовках присутствуют элементы, отражающие различные стороны сущности функции социальной защиты, опираясь на указанные трактовки, раскрывают содержание понятия в более узком смысле: социальная защита – это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивая достойное и социально приемлемое качество их жизни.

В более развёрнутом и детализированном определении реализация функции социальной защиты населения – это солидарная, государственная, многофункциональная система поддержки благополучия населения на уровне не ниже действующих стандартов и нормативов, которая предупреждает накопление социальных дефицитов с целью достижения общественной стабильности на основе использования механизмов законодательного, экономического, информационного и организационно-программного обеспечения. Она должна сочетать социальное страхование, предоставление социальных

льгот и услуг отдельным категориям населения за счёт государственного бюджета, социальную помощь и социальную поддержку нетрудоспособных граждан – за счёт государственного и местного бюджетов.

Список использованных источников

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук. – М.: Юнити, 2001. – 365 с.
2. Ромашов О.В. Социология труда: учебное пособие для студентов вузов / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
3. Сидорина Т.Ю. Социальная политика – между экономикой и социологией / Т.Ю. Сидорина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/16/1214863195/Sidorina.pdf>. – (Дата обращения: 05.01.2021).
4. Ярская В.Н. Социальная политика, социальное государство и социальный менеджмент: проблемы анализа / В.Н. Ярская // Журнал исследований социальной политики. – 2003. – № 1. – С. 3-15.
5. Казанцева А.Н. Законодательство по вопросам социальной защиты и социального обслуживания в России и Великобритании: монография / А.Н. Казанцева; под науч. ред. С.Е. Гасумовой; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2015. – 90 с.
6. Райзберг Б. Современный экономический словарь / Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
7. Терри Джон. В. Словарь для бизнеса и финансов. – Fayetteville: University of Arkansas Press, 1989. – 497 с.
8. Занина О.В. Современные принципы социальной защиты населения / О.В. Занина // Научный результат. Экономические исследования. – 2015. – №2. – С. 54-61.
9. Что означает гистерезис для экономики и безработицы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://targetbank.ru/hysteresis/#:~:text=Гистерезисом%20в%20экономике%20называют%20явление,которые%20привели%20к%20их%20возникновению>. – (Дата обращения: 15.01.2021).

УДК 338.242

DOI 10.5281/zenodo.4896822

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ В
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

РУДЧЕНКО Т.И.,

канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»;

РЕТИНСКИЙ С.Г.,

главный специалист информационно-
аналитического отдела Министерства

информации Донецкой Народной Республики,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье рассмотрены современные проблемы государственного управления экономикой в условиях информационного общества. Проанализирован процесс государственного управления экономикой в условиях цифровизации. Обоснована необходимость оптимизации

законодательства Донецкой Народной Республики в соответствии с международной практикой. Разработаны предложения по совершенствованию информационно-аналитического обеспечения государственного управления экономикой в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: информационно-аналитическое обеспечение, государственное управление экономикой, информационное общество, цифровая экономика, информационно-коммуникационные технологии, электронное правительство, информационный портал, электронный документооборот, информационная система.

IMPROVEMENT OF INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT OF STATE CONTROL OF THE ECONOMY IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

RUDCHENKO T.I.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
SEE HPE «Donetsk National Technical University»;
RETINSKY S. G.,
Chief Specialist of the Information and Analytical
Department of the Ministry of Information of the
Donetsk People's Republic,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article deals with modern problems of state management of the economy in the information society. The process of state management of the economy in the context of digitalization is analyzed. The necessity of optimizing the legislation of the Donetsk People's Republic in accordance with international practice has been substantiated. Proposals have been developed to improve information and analytical support of state management of the economy in the Donetsk People's Republic.

Keywords: information and analytical support, state management of the economy, information society, digital economy, information and communication technologies, electronic government, information portal, electronic document management, information system.

Актуальность и постановка задачи. Увеличение потоков управленческой информации в современном мире требует всё больше времени и ресурсов на её обработку и анализ, поэтому информационно-аналитическое обеспечение деятельности органов государственного управления становится одним из основных направлений дальнейшего развития общества. В период ускорения научно-технического прогресса государство становится наиболее эффективным и мощным субъектом влияния, что обусловлено его огромными ресурсными возможностями. При этом в условиях изменяющейся экономики и смены технологических укладов происходит трансформация самого государства.

В Донецкой Народной Республике ещё не приняты основополагающие документы, обеспечивающие государственное управление экономикой в условиях информационного общества. Отсутствует инфраструктура электронного правительства. В связи с этим в сфере информационно-аналитического обеспечения наблюдается отставание Донецкой Народной Республики от ведущих стран мира.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы государственного управления в информационном обществе стали предметом исследования учёных разных стран мира. Для их решения В. Глушков разработал концепцию информационных барьеров [1], Э. Тоффлер – концепцию трёх волн [2], И. Пригожин – концепцию неравновесных процессов [3]. У. Бек создал теорию общества риска [4], С. Переслегин – теорию когнитивной фазы [5], Д. Белл – теорию информационного общества [6]. Ф. Махлуп, Т. Умесао, Ю. Хаяши Д. Тапскотт и Н. Негропonte разработали категории «информационное общество» и «цифровая экономика». Проблемы информационно-аналитического обеспечения государственного управления нашли отражение в трудах

российских учёных Е. Андреева, Ю. Васютина, В. Елагина, В. Кузнецова, В. Попова, В. Горохова, Д. Хижнякова и др.

Вместе с тем анализ исследований по данной тематике показал, что при всём разнообразии работ, посвящённых проблемам государственного управления в информационном обществе, вопросы информационно-аналитического обеспечения деятельности органов власти требуют более глубокого изучения в контексте цифровой трансформации.

Цель статьи – определить пути совершенствования информационно-аналитического обеспечения государственного управления экономикой.

Изложение основного материала исследования. Широкое распространение информационно-коммуникационных технологий изменяет форму государственного управления. Формирование электронного правительства является одним из наиболее актуальных вопросов, потому что эффективность управления во многом зависит от оперативности сбора, обработки и передачи информации. Оно подразумевает способ взаимодействия правительства с гражданами для получения информации и государственных услуг, а также органов власти между собой при помощи информационно-коммуникационных технологий.

Ожидаемый эффект от внедрения электронного правительства:

- получение информации о государственных услугах, размещённых на сайтах профильных ведомств;
- интерактивное взаимодействие сотрудников ведомств с гражданами;
- участие граждан в формировании государственной политики;
- осуществление денежных транзакций;
- оптимизация взаимодействия органов власти между собой.

Использование информационно-коммуникационных технологий становится одним из механизмов повышения эффективности работы государственных органов. Внедрение ИКТ и дальнейшее совершенствование информационных систем обеспечивает автоматизацию сбора информации, интеграцию баз данных различных ведомств в единое хранилище, межведомственное информационное взаимодействие.

В Донецкой Народной Республике нет в открытом доступе данных, позволяющих дать оценку того, насколько успешно внедряются ИКТ в сферу государственного управления экономикой. Например, не ведётся расчёт индекса развития электронного правительства, отсутствуют показатели, в полной мере характеризующие использование Интернета населением, нет государственных программ по развитию информационно-коммуникационных технологий. Проследить динамику в ИКТ-сфере можно лишь по результатам работы отдельных предприятий.

По состоянию на 1 декабря 2019 г. в Донецкой Народной Республике насчитывалось 1,36 млн активных абонентов оператора связи «Феникс» [7]. Если учесть, что численность постоянного населения Донецкой Народной Республики на 1 февраля 2020 г. составляла 2,26 млн чел., то уровень охвата мобильной связью достиг 60% [8]. При этом мобильным Интернетом пользовалось около 350 тыс. абонентов, что составляет 26% от общего числа активных пользователей, или 16% от постоянного населения Донецкой Народной Республики. Примечательно, что 1 февраля 2019 г. мобильным Интернетом пользовались около 250 тыс. абонентов, следовательно, за десять месяцев рост составил 40%.

Развитие электронного правительства в Донецкой Народной Республике можно оценить лишь по косвенным показателям. В настоящее время в ДНР информационные системы используют некоторые органы государственной и местной власти для выполнения задач, соответствующих данным ведомствам. В других госструктурах только обсуждается целесообразность их внедрения, хотя уже осуществляется сбор, обработка и анализ

информации. Получение необходимых данных позволяет оценить текущее состояние той или иной отрасли экономики и принять адекватные управленческие решения.

В 2016 г. в Администрации Главы Донецкой Народной Республики, общественных приёмных министерств и Государственном предприятии «Почта Донбасса» внедрена информационная система «Redmine». Разработан и поддерживается веб-портал управления сертификатами шифрования и подписи электронных писем. Создана информационная система «Сфера телекоммуникации». Разработана концепция Единой информационной системы.

В период с 2016 по 2017 гг. на Государственном предприятии связи «Углетелеком» был развёрнут магистральный узел передачи данных для Донецкой Народной Республики. Организованы междугородные и международные каналы связи передачи данных как по Республике, так и за её пределы. Организованы резервные каналы связи по всем направлениям в Донецкой Народной Республике. Увеличены объёмы обрабатываемой информации магистральным узлом передачи данных до 100 Гбит. Организованы площадки по раздаче телекоммуникационных услуг для коммерческого сектора во всех районных городах [9, с. 65].

В 2017 г. проводилась работа по внедрению информационной системы электронного сопровождения документов в Министерстве иностранных дел, Управлении делами Совета Министров и ГПС «Углетелеком». Для использования в Пенсионном фонде была разработана информационная система «Реестр застрахованных лиц Государственного реестра общеобязательного государственного социального страхования ДНР».

С декабря 2017 г. в Донецкой Народной Республике предоставляется такая услуга, как электронная цифровая подпись, которая может использоваться юридическими и физлицами как аналог собственноручной подписи для предоставления электронному документу юридической силы. За 2017-2019 гг. ГП «Почта Донбасса» выдало порядка 800 сертификатов ключа проверки электронной подписи жителям Республики. Электронная цифровая подпись выполняет на сайте госуслуг функцию идентификации личности. С её помощью облегчается запись в цифровую очередь на получение паспортов Донецкой Народной Республики и Российской Федерации. Оформить электронно-цифровую подпись можно во всех единых центрах связи [10].

В 2018 г. на 70% была подготовлена облачная платформа для внедрения государственных сервисов. В планах – развивать SIP-телефонию, предоставляя площадку для реализации различных задач и потребностей с последующей интеграцией в различные корпоративные информационные системы [11]. Институтом экономических исследований разработан проект Республиканской информационно-аналитической системы (РИАС) [9].

Формирование и развитие электронного документооборота является важной задачей на пути построения электронного правительства. По состоянию на начало июня 2019 г. в Донецкой Народной Республике с помощью системы электронного документооборота было оформлено более 55 тыс. документов [12].

Отметим, что в официальных документах Донецкой Народной Республики дано чёткое определение электронного документа, но при этом отсутствует понятие электронного документооборота [13]. Закон Донецкой Народной Республики «Об электронной подписи» определяет электронный документ с позиции применения простой, усиленной неквалифицированной и усиленной квалифицированной электронной подписи. Закон Донецкой Народной Республики «Об информации и информационных технологиях» под электронным документом понимает документированную информацию, представленную в электронной форме (табл. 1).

Под электронным документооборотом следует понимать процесс формирования, получения, хранения, обработки, передачи электронных документов. Существует внутриведомственный и межведомственный электронный документооборот.

Таблица 1

Законы, регулирующие отношения в сфере использования ИКТ

Название закона	Сфера действия
Закон Донецкой Народной Республики № 60-ИНС от 19.06.2015 «Об электронной подписи»	Регулирует отношения в сфере использования электронных подписей при: – совершении гражданско-правовых сделок; – оказании государственных и муниципальных услуг; – исполнении государственных и муниципальных функций; – совершении других юридически значимых действий
Закон Донецкой Народной Республики № 71-ИНС от 07.08.2015 «Об информации и информационных технологиях»	Регулирует отношения, возникающие при: – осуществлении права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации; – применении информационно-коммуникационных технологий; – обеспечении защиты информации

В 2019 г. Министерством связи был издан приказ о создании системы «Электронная очередь подачи документов на получение паспортов». С июля того же года Государственное предприятие «Почта Донбасса» начало оказывать социальную услугу по выдаче талонов электронной очереди. Услуга предоставляется во всех отделениях почтовой связи формата Единый центр связи на бесплатной основе. До конца года было выдано 200 тыс. электронных талонов, а в рамках электронной очереди обработано более 57 тыс. пакетов документов граждан. В августе того же года запущен портал «Госуслуги-днр.рус» с возможностью регистрации пользователей онлайн.

Ведётся координация работ по внедрению программно-аппаратного комплекса, необходимого для обработки вызовов скорой медицинской помощи, поступающих в Единую оперативную диспетчерскую Республиканского Центра экстренной медицинской помощи и медицины катастроф Донецкой Народной Республики. Проведена тестовая эксплуатация вышеприведенного программно-аппаратного комплекса, частично приобретено оборудование.

Произведена модернизация центрального узла межведомственной мультисервисной сети передачи данных для государственных органов власти Донецкой Народной Республики, что в свою очередь позволило консолидировать основные сервисы данной сети на территории Республики. На базе существующей сети с использованием передовых наработок были подключены все органы исполнительной власти к разработанной государственной информационной системе «НПА и поручения», которая позволяет повысить уровень контроля выполнения поручений и ускорить межведомственное взаимодействие органов власти. Запущена в работу услуга защищённого хостинга информационных ресурсов органов государственной власти и ведомств Республики, обеспечивающая работу ресурсов в момент сетевых атак злоумышленников.

Министерством связи подготовлена Дорожная карта реализации проекта по созданию автоматизированной информационной системы пограничного контроля. В ноябре 2019 г. разработан проект технического задания для создания АИС. В декабре того же года на базе Государственного предприятия «Комтел» был организован дополнительный Международный центр коммутации [14].

Если говорить об увеличении доли цифровой экономики в ВВП и использовании ИКТ в государственном управлении, то в Донецкой Народной Республике информационные системы не применяются в должной мере. Перспективы внедрения электронного правительства в Донецкой Народной Республике во многом зависят от проведения работ по внедрению информационных систем во всех министерствах и налаживания межведомственного взаимодействия.

Переход к электронному правительству следует начинать с разработки и утверждения соответствующих документов: стратегия развития информационного общества в Донецкой Народной Республике, государственная программа по развитию электронного правительства («Электронная Республика»), ряд основополагающих

законов. Построение нормативно-правовой базы должно обеспечить необходимые условия использования ИКТ, создания и деятельности электронного правительства. Так, стратегия включает в себя информационное развитие страны на ближайшие 15 лет. В программе, которая разрабатывается на 8 лет, должны быть отражены мероприятия, цели, показатели результативности.

Главные резервы повышения эффективности государственного управления сосредоточены на стыках различных ведомственных систем. Наибольшие трудности связаны с приведением в действие этих резервов. При этом недостаточно наладить лишь координацию работ по созданию ведомственных систем. Они должны быть объединены в общегосударственную информационную систему. В её базу данных помещается информация об используемых государственными организациями программных средствах, которые обеспечивают возможность доступа через систему взаимодействия к их информационным системам, а также сведения о предоставлении государственных услуг. Таким образом, межведомственное взаимодействие делает работу электронного правительства максимально эффективной, т.к. гражданам при получении услуг теперь не надо лично собирать требуемые документы и обходить множество учреждений. Достаточно наладить автоматический обмен всей необходимой информацией между ведомствами.

В свою очередь информационные порталы обеспечивают взаимодействие между гражданами и чиновниками, а технология «одно окно» сосредоточивает необходимые услуги в одном месте, что позволяет пользователю подать заявку и дождаться готового решения от соответствующего органа власти.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике в целях развития электронного правительства следует разработать и принять следующие законопроекты:

- «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;
- «О делопроизводстве»;
- «Об электронном документообороте».

Два последних документа позволили бы официально закрепить понятие «электронный документооборот» и определили бы юридическую силу электронных документов.

Кроме того, следует подготовить нормативно-правовые акты, регламентирующие информационное взаимодействие между министерствами и ведомствами. В должностных инструкциях государственных служащих должно быть указано, что они обязаны предоставлять данные для формирования единой информационной базы.

Оптимизация законодательства Донецкой Народной Республики позволит создать целостную правовую систему, которая будет регулировать информационную сферу в соответствии с общемировыми принципами.

Становление инфраструктуры электронного правительства целесообразно разделить на три этапа.

1 этап. Создаются веб-сайты министерств и ведомств, что обеспечит доступ граждан к предоставляемой органами власти информации. На Интернет-ресурсах размещаются статистические данные, нормативно-правовые акты, формы документов и т.д. Все государственные веб-сайты следует объединить в правительственный веб-портал с целью предоставления доступа к ним через «одно окно».

2 этап. В онлайн-режиме предоставляются государственные услуги. В электронной форме органы власти могут оказывать услуги гражданам круглосуточно, 7 дней в неделю. Благодаря этому исчезает необходимость тратить время на дорогу, стоять в очереди и т.д. Кроме того, общение с государственными служащими посредством Интернет-связи существенно сокращает масштаб коррупции.

3 этап. Граждане непосредственно участвуют в государственном управлении с помощью Интернет-форумов. Здесь чиновники и представители общественности

обсуждают нормативно-правовые акты, вырабатывают совместные предложения, которые затем рассматриваются законодательным органом власти. Интерактивное взаимодействие с государством позволяет гражданам от начала и до конца влиять на формирование политики своей страны.

При разработке государственных веб-сайтов, которые затем будут объединены в правительственный веб-портал, необходимо учитывать ряд обстоятельств.

Во-первых, надо брать во внимание показатели, характеризующие использование Интернета населением. Одна часть населения может без посторонней помощи воспользоваться услугами посредством веб-портала. Другая часть нуждается в консультации, поэтому сначала она обратится к специалистам министерства или ведомства, после чего сможет пользоваться Интернет-услугами самостоятельно. Третья – продолжит пользоваться услугами в традиционной форме.

Во-вторых, веб-сайты должны быть простыми в использовании, регулярно обновляться, в полной мере освещать деятельность профильного министерства или ведомства, предполагать наличие обратной связи, защищены от кибернетических атак. В противном случае деятельность электронного правительства может быть на некоторое время парализована.

В-третьих, следует провести экономические расчёты, связанные с внедрением электронного правительства в Донецкой Народной Республике. Они должны включать в себя не только затраты на разработку проекта и его содержания, но также предполагаемый экономический эффект.

Экономический эффект может быть:

- от снижения затрат при внедрении электронных государственных закупок;
- от снижения транзакционных издержек;
- от снижения затрат труда в органах государственной власти на организацию обмена информацией на межведомственном уровне;
- от внедрения «одного окна» на основе ИКТ.

На рис. 1 представлена структура правительственного веб-портала.

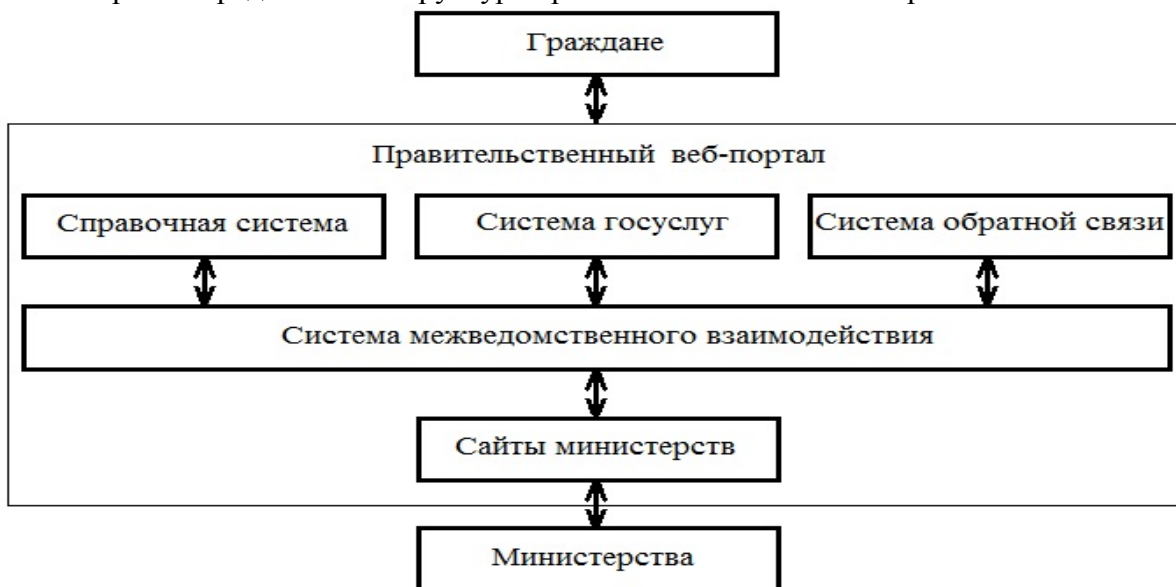


Рис. 1. Структура правительственного веб-портала

Совершенствование нормативно-правовой базы и создание инфраструктуры электронного правительства позволит устранить отставание Донецкой Народной Республики в этих областях от потребностей общества и характера общественных отношений.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Использование ИКТ является одним из механизмов повышения

эффективности работы государственных органов. Анализ государственного управления экономикой в условиях цифровизации показал, что в Донецкой Народной Республике подготовлен проект РИАС как первая попытка создать на территории страны информационную систему в сфере государственного управления всей экономикой, а не только отдельных её отраслей. Внедрение и дальнейшее совершенствование общегосударственной информационной системы обеспечит: автоматизацию сбора информации; интеграцию баз данных различных ведомств в единое хранилище; межведомственное информационное взаимодействие. Получение необходимых данных позволит оценить текущее состояние той или иной отрасли экономики и принять адекватные управленческие решения.

Предложения по совершенствованию информационно-аналитического обеспечения государственного управления экономикой в Донецкой Народной Республике заключаются в следующем: совершенствование законодательства Донецкой Народной Республики, создание инфраструктуры электронного правительства, повышение качества работы веб-сайтов государственных органов с последующим объединением в правительственный веб-портал.

Необходимо разработать и принять стратегию развития информационного общества в Донецкой Народной Республике, государственную программу по развитию электронного правительства («Электронная Республика»), законопроекты «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», «О делопроизводстве», «Об электронном документообороте». Предложенные этапы формирования инфраструктуры электронного правительства, порядок взаимодействия между гражданами и чиновниками посредством электронного правительства, пути совершенствования информационных порталов государственных органов позволят активизировать государственное управление экономикой в период становления информационного общества и совершенствовать информационно-аналитическое обеспечение в Донецкой Народной Республике.

Список использованных источников

1. Глушков В. М. Кибернетика. Вопросы теории и практики / В. М. Глушков. – М.: Наука, 1986. – 488 с.
2. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М.: АСТ, 1999. – 784 с.
3. Пригожин И. Конец определённости. Время, хаос и новые законы природы / И. Пригожин. – Ижевск: НИЦ «Регулярная и хаотическая динамика», 2000. – 208 с.
4. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / У. Бек. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 383 с.
5. Переслегин С.Б. Самоучитель игры на мировой шахматной доске / С.Б. Переслегин // Philosophy. – М.: АСТ; СПб.: Terra Fantastica, 2005. – 619 с.
6. Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986. – С. 330-342.
7. Представитель «Феникса» рассказал о решении проблем со связью, новых тарифах и планах на 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vsednr.ru/predstavitel-feniksa-rasskazal-o-reshenii-problem-so-svyazyu-novykh-tarifakh-i-planax-na-2020-god/>
8. Численность населения Донецкой Народной Республики на 1 февраля 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://glavstat.govdnr.ru/pdf/naselenie/chisl_naselenie_0220.pdf
9. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад: [под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы]. – Донецк, 2018. – 260 с.
10. «Почта Донбасса» выдала с начала года 500 сертификатов электронной цифровой подписи жителям ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dan->

news.info/obschestvo/pochta-donbassa-vydala-s-nachala-goda-500-sertifikatov-elektronnoj-cifrovoj-podpisi-zhitelyam-dnr.html

11. Виктор Яценко представил парламентариям отчёт о работе отрасли за 2018 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--b1akbpgy3fwa.xn--p1acf/news/viktor-yacenko-predstavil-parlamentariyam-otchet-o-rabote-otrasli-za-2018-god>

12. Более 55 тысяч документов оформлено в ДНР с помощью системы электронного документооборота [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dan-news.info/obschestvo/bolee-55-tysyach-dokumentov-oformleno-v-dnr-s-pomoshhyu-sistemy-elektronnogo-dokumentooborota-yacenko.html>

13. Машенко Н.Е. Электронный документооборот в системе построения «электронного правительства» Донецкой Народной Республики / Н.Е. Машенко // Вестник архивиста. – 2017. – № 1. – С. 189-201.

14. В 2019 году на цифровые АТС было переключено более 1900 абонентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravdnr.ru/v-2019-godu-na-cifrovye-ats-bylo-pereklyucheno-bole-1900-abonentov-igor-xalera/>

УДК 336.6

DOI 10.5281/zenodo.4905420

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОГО МОНИТОРИНГА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

РЯБИЧ О.Н.,
канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. Рассматривается вопрос определения отраслевых особенностей корпоративного управления. С принятием в 2020 году Гражданского кодекса Донецкой Народной Республики (ДНР) предложено сформировать Государственную корпорацию угледобывающих предприятий ДНР. Такая модель управления позволит обеспечить высокую диверсификацию производства, улучшить финансовое состояние и вывести отрасль из кризиса. Мониторинг финансового состояния угледобывающих предприятий является важным инструментом для принятия своевременных управленческих решений. В статье предложен подход к формированию системы обеспечения финансового мониторинга с учётом отраслевой принадлежности предприятий.

Ключевые слова: финансовое состояние, угледобывающее предприятие, корпоративное управление, мониторинг, финансовые показатели.

SYSTEM OF FINANCIAL MONITORING PROVISION OF COAL MINING ENTERPRISES

RYABICH O.N.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
SEE HPE «Donetsk National Technical University»
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The issue of determining the industry specific features of corporate governance is considered. With the adoption in 2020 of the Civil Code of the Donetsk People's Republic, it was proposed to form the State Corporation of Coal Mining Enterprises of the DPR. This management model will ensure a high diversification of

production, improve the financial condition and bring the industry out of the crisis. Monitoring the financial condition of coal mining enterprises is an important tool for making timely management decisions. The article defines an array of financial indicators, which is adapted to the DPR financial reporting system.

Keywords: *finansovoye sostoyaniye, ugledobyvayushcheye predpriyatiye, korporativnoye upravleniye, monitoring, finansovyye pokazateli.*

Актуальность и постановка проблемы. Современные условия хозяйствования требуют совершенствования имеющейся концепции управления, специальных методов и механизмов, которые помогли бы предвидеть возможные изменения внешней среды. Потеря экономического потенциала промышленности поставила угледобывающие предприятия в условия выживания, которые ведут к дальнейшей ликвидации или к борьбе за существование. Поэтому вопросы управления финансовым состоянием угледобывающих предприятий, приобретают особое значение и свидетельствуют об актуальности темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и практические аспекты управления угледобывающими предприятиями рассмотрены в работах таких отечественных авторов: Амоша А.И., Галиев Ж.К., Дулин А.Н., Комиссарова М.А., Краснянский К.Н., Некрасов В.В., Ноздрачев С.А., Стариков А.П., Череватский Д.Ю., Яценко Ю.П. и др. Однако вопросы, связанные с процессом управления финансовым состоянием угледобывающих предприятий исследованы недостаточно.

Целью исследования является определение отраслевых особенностей корпоративного управления и разработка методических рекомендаций к формированию системы обеспечения финансового мониторинга угледобывающих предприятий.

Изложение основного материала исследования. В связи с принятием в 2020 году Гражданского кодекса Донецкой Народной Республики (ГК ДНР) [2] следует рассмотреть систему управления комплексом производственных объединений шахт в рамках нововведений. Действенная модель управления необходима для увеличения капитальных вложений, улучшения финансового состояния, реализации стратегических и тактических задач развития, а также эффективной работы угледобывающих предприятий, которые обладают специфическими особенностями:

- значительная дифференциация экономических показателей предприятий, отражающая различные горно-геологические условия и природные качества угольных запасов;
- растянутость процесса создания и воспроизводства мощности любого угольного предприятия на весь срок его службы, связанного с непрерывным перемещением фронта работ по мере отработки запасов;
- периодическая реконструкция и техническое перевооружение предприятий;
- высокая степень риска инвестиций в угольную отрасль из-за выполняемой ею роли «замыкающей» отрасли топливно-энергетического комплекса.

Система корпоративного управления – это модель, которая призвана, с одной стороны, регулировать отношения между руководителями компаний и их собственниками, с другой – согласовывать цели различных заинтересованных сторон, обеспечивая эффективное функционирование предприятий.

В зарубежной практике существуют две основные модели корпоративного управления, представленные в табл. 1.

Аутсайдерская и инсайдерская модели представляют собой две противоположные системы, между которыми находится множество вариантов с преимущественным доминированием той или иной системы, отражающих национальные особенности конкретной страны.

В Российской Федерации преобладает характерная совмещением функций владения и управления «инсайдерская» модель корпоративного контроля, связанная с высокими затратами на удержание собственности. Данная модель не признаёт принципа разделения прав собственности и контроля, следовательно, преобладает концентрированная

собственность с внутренним контролем. Кроме того, в российской экономике растёт доля государственного участия в капитале стратегически важных отраслей промышленности.

Таблица 1

Модели корпоративного управления

Американская (аутсайдерская)	Германская (инсайдерская)
Управление, основанное на высоком уровне использования внешних или рыночных механизмов корпоративного контроля, или контроля над менеджментом	Управление, основанное преимущественно на использовании внутренних методов корпоративного контроля, или методов самоконтроля
Высокая роль фондового рынка, через который осуществляется контроль над менеджментом корпорации	Характеризуется слабой ориентацией на фондовые рынки и акционерную стоимость в управлении, так как компания сама контролирует свою конкурентоспособность и результаты работы

По мнению а.втора, к основным принципам корпоративного управления следует отнести:

- взаимодействие госкорпораций с иностранными компаниями;
- тесная взаимосвязь целей и задач госкорпораций с общей политикой государства, включая осуществление финансовой, инвестиционной, внешнеэкономической деятельности;
- контроль над приоритетными отраслями экономики;
- формирование долгосрочных стратегий госкорпораций с учётом приоритетных направлений развития государства.

Теоретически доказано, что основа эффективного развития экономики – это ясные, чёткие, прозрачные права собственности и адекватная их защита, а корпоративное управление – это и есть инструмент, обеспечивающий защиту прав собственности. В то же время качество корпоративного управления значимо влияет на инвестиции. Поэтому для угледобывающих предприятий формирование системы корпоративного управления является актуальной задачей.

Система управления комплексом производственных объединений угледобывающих предприятий, как стратегически важных для Республики, на основе принятого ГК ДНР (ст. 51 ч. 5) может быть сформирована в виде государственной корпоративной модели (рис. 1), которая объединит все государственные шахты ДНР.



Рис. 1. Государственная корпорация угледобывающих предприятий ДНР (составлен автором)

Государственной корпорацией, согласно ГК ДНР, должна быть: «Некоммерческая организация, созданная Донецкой Народной Республикой, наделённая функциями и полномочиями публично-правового характера и осуществляющая деятельность в интересах государства и общества» [2]. Формируется корпорация для реализации в отдельных сферах и отраслях экономики особо важных проектов и государственных программ, в том числе по экономическому развитию Республики.

Статья 76 части 1 ГК ДНР гласит: «Государственные корпорации являются унитарными юридическими лицами, учредители которых не становятся их участниками и не приобретают в них права членства» [2]. Это главное отличие корпораций от других форм объединений, которое даёт им преимущества. Кроме того, создаются государственные корпорации для выполнения управленческих, социальных и других функций, активы которых находятся в государственной собственности, а менеджеры назначаются или нанимаются государственными органами. Государственные предприятия могут быть включены в государственную корпорацию путём преобразования (присоединения). Также на неё не распространяются нормы действующего законодательства о финансовой несостоятельности (банкротстве).

Государственная корпоративная модель управления угольной отраслью должна основываться на стратегических приоритетах развития ДНР и действовать на основе законодательного акта о такой государственной корпорации. Основным преимуществом государственной корпоративной модели для угледобывающих предприятий является достижение интеграционного эффекта, который повышает потенциал основных элементов внутри самого государственного сектора, прежде всего унитарных предприятий, научных и образовательных учреждений и т.д. [4]. При этом расширяются границы взаимодействия с частным сектором за счёт возможностей совместной собственности на капитал в рамках государственно-частного партнёрства, диверсификации портфеля государственного заказа, расширения коммерческих функций новых субъектов государственного сектора. Открываются возможности для относительного увеличения размеров государственного сектора и фактического расширения его границ за счёт усиления переходных элементов, развития корпоративных и ассоциативных форм интеграции с предприятиями частного сектора.

Кроме того, при формировании государственной корпорации могут возникнуть следующие проблемы: определение границ государственного сектора, значительные затраты материальных и нематериальных ресурсов на создание и функционирование корпорации, сложность организационных структур и отсутствие финансового контроля за деятельностью корпорации.

Одним из наиболее перспективных подходов к решению проблемы контроля в рамках государственной корпоративной модели является финансовый мониторинг. Он даёт возможность получать оперативную и независимую оценку деятельности для принятия обоснованных управленческих решений по устранению выявленных недостатков и использованию резервов для повышения производительности.

Следует отметить, что мониторинг – это специально организованная и постоянно действующая система необходимой статистической отчётности, сбора и анализа социально-экономической информации, дополнительных аналитических обзоров, диагностики состояния тенденций развития и анализа конкретных проблем [5]. Мониторинг должен основываться на законодательстве о банкротстве, методических подходах к анализу финансового состояния и оценке вероятности банкротства с учётом специфики отрасли и основной деятельности предприятия.

Алгоритм взаимодействия компонентов системы мониторинга финансового состояния угледобывающих предприятий представлен на рис. 2.

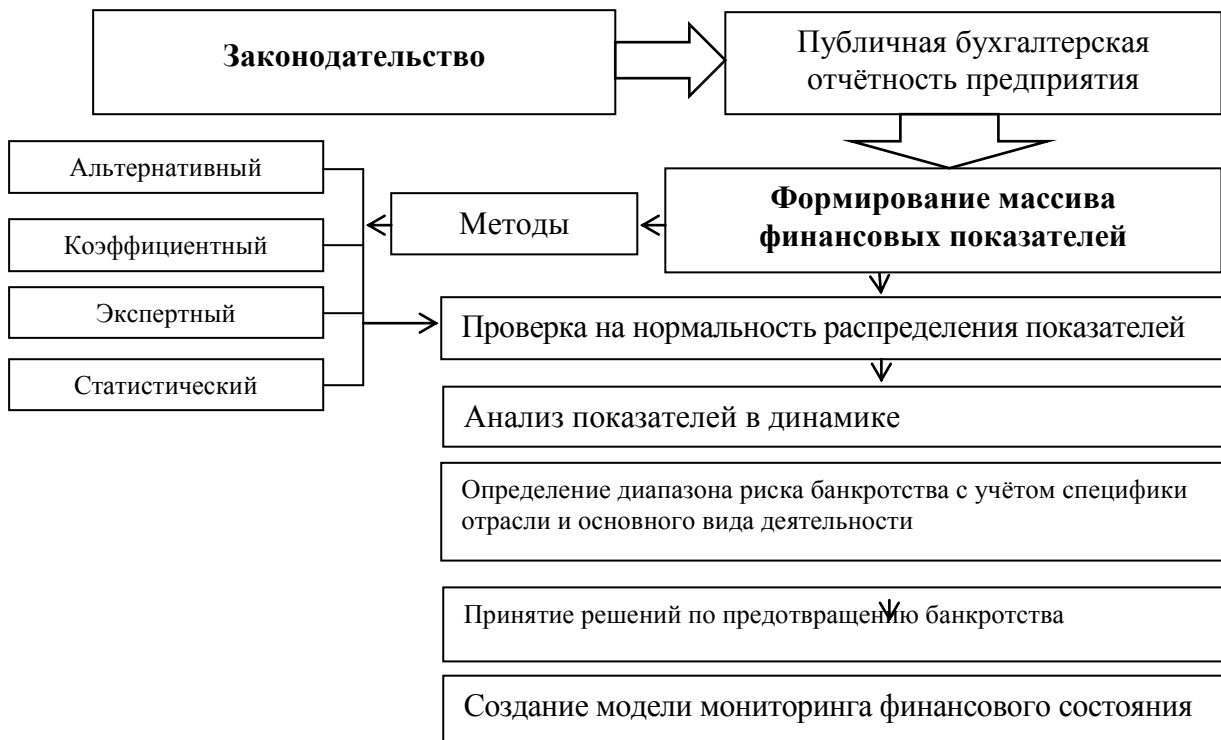


Рис. 2. Алгоритм взаимодействия компонентов системы мониторинга финансового состояния угледобывающих предприятий (составлен автором)

В целях обеспечения единого методического подхода к формированию системы финансового мониторинга необходимо сформировать массив показателей (табл. 2), который бы характеризовал различные аспекты деятельности предприятия.

Таблица 2

Массив показателей для обеспечения финансового мониторинга предприятия

1	Название	Расчёт и характеристика
1	2	3
<i>1. Общий</i>		
K1	Среднемесячная выручка	$K1 = \frac{\text{Валовая выручка по оплате}}{T}$ где T – количество месяцев в рассматриваемом отчётном периоде. Отношение выручки, полученной предприятием за отчётный период, к количеству месяцев в отчётном периоде
<i>2. Платёжеспособность и финансовая устойчивость</i>		
K2	Степень платёжеспособности общая	$K2 = \frac{\text{стр.1595 + стр.1695 (форма N 1)}}{K1}$ Частное от деления суммы обязательств предприятия на среднемесячную выручку
K3	Коэффициент задолженности по кредитам банков и займам	$K3 = \frac{\text{стр. 1595 + стр. 1600 (форма N 1)}}{K1}$ Частное от деления суммы долгосрочных пассивов, краткосрочных кредитов банков и займов на среднемесячную выручку
K4	Коэффициент задолженности другим организациям	$K4 = \frac{\text{(стр.1615 + стр.1635 + стр.1640 + стр.1690 (форма N 1))}}{K1}$ Частное от деления суммы обязательств по срокам «за товары, работы, услуги», «расчёты с участниками», «по авансам полученным» и «прочие текущие обязательства» на среднемесячную выручку

Продолжение табл. 2

1	2	3
К5	Степень платёжеспособности по текущим обязательствам	$K5 = \frac{\text{стр. 1695 (форма N 1)}}{K1}$ <p>Отношение текущих заёмных средств (краткосрочных обязательств) предприятия к среднемесячной выручке</p>
К6	Коэффициент покрытия текущих обязательств оборотными активами	$K6 = \frac{\text{стр. 1195 (форма N 1)}}{\text{стр. 1695 (форма N 1)}}$ <p>Отношение стоимости всех оборотных средств в виде запасов, дебиторской задолженности, краткосрочных финансовых вложений, денежных средств и прочих оборотных активов к текущим обязательствам</p>
К7	Собственный капитал в обороте	$K7 = \text{стр. 1495} - \text{стр. 1095 (форма N 1)}$ <p>Разница между собственным капиталом предприятия и его необратимыми активами</p>
К8	Коэффициент автономии (финансовой независимости)	$K8 = \frac{\text{стр. 1495 (форма N 1)}}{\text{стр. 1095} + \text{стр. 1195 (форма N 1)}}$ <p>Частное от деления собственного капитала на сумму активов предприятия</p>
<i>3. Эффективность использования оборотного капитала (деловой активности), доходности и финансового результата (рентабельности)</i>		
К9	Коэффициент обеспеченности оборотными средствами	$K9 = \frac{\text{стр. 1195 (форма N 1)}}{K1}$ <p>Рассчитывается путём деления оборотных активов на среднемесячную выручку и характеризует объём оборотных активов, выраженный в среднемесячных доходах организации, а также их оборачиваемость</p>
К10	Коэффициент оборотных средств в производстве	$K10 = \frac{\text{стр. 1101} + \text{стр. 1102 (форма N 1)}}{K1}$ <p>Отношение стоимости оборотных средств в производстве к среднемесячной выручке. Оборотные средства в производстве определяются как сумма производственных запасов и незавершённого производства</p>
К11	Коэффициент оборотных средств в расчётах	$K11 = \frac{\text{стр. 1195} - (\text{стр. 1101} + \text{1102}) (\text{форма N 1})}{K1}$ <p>Отношение стоимости оборотных средств за вычетом оборотных средств в производстве к среднемесячной выручке</p>
К12	Рентабельность оборотного капитала	$K12 = \frac{\text{стр. 2350 (форма N 2)}}{\text{стр. 1195 (форма N 1)}}$ <p>Частное от деления прибыли, остающейся в распоряжении организации после уплаты налогов и всех отчислений на сумму оборотных средств</p>
<i>4. Эффективность использования необоротного капитала</i>		
К13	Эффективность необоротного капитала (фондоотдача)	$K13 = \frac{K1}{\text{стр. 1095 (форма N 1)}}$ <p>Отношение среднемесячной выручки к стоимости необоротного капитала</p>

При проведении такого детального анализа финансового состояния предприятия в ДНР используются данные форм бухгалтерской отчётности: бухгалтерский баланс (ф. № 1); отчёт о финансовых результатах (ф. № 2); отчёт о движении денежных средств (ф. № 4); приложение к бухгалтерскому балансу (ф. № 5), а также другая необходимая информация.

Покажем на практическом примере подход к формированию системы обеспечения финансового мониторинга, основанный на расчёте массива финансовых показателей (табл. 3).

Таблица 3

Результаты расчёта массива финансовых показателей за 2017-2019 гг.

Показатель	2017	2018	2019	Характеристика
K1	123885	99388	78133	Среднемесячная выручка в динамике снижается, что отрицательно характеризует масштабы деятельности предприятия в анализируемый период
K2	11,03	15,18	25,07	Показатель увеличивается, что положительно характеризует общую ситуацию с платёжеспособностью предприятия, объёмами его заёмных средств и сроками возможного погашения задолженности перед кредиторами
K3	1,51	1,90	2,42	Показатель увеличивается. Перекос структуры долгов в сторону товарных кредитов от других организаций, скрытого кредитования за счёт неплатежей фискальной системы государства и задолженности по внутренним выплатам отрицательно характеризует хозяйственную деятельность предприятия
K4	6,50	9,43	15,19	Показатель увеличивается, что показывает увеличение обязательств перед другими организациями
K5	9,53	13,28	22,65	Показатель увеличивается, что отрицательно характеризует платёжеспособность предприятия по текущим обязательствам
K6	1,71	1,21	1,62	Увеличение данного показателя свидетельствует об увеличении уровня ликвидности активов
K7	650941	622537	579206	Показатель положительный, но он в динамике снижается. Оборотные средства сформированы за счёт собственных источников, но положение предприятия ухудшается
K8	0,60	0,56	0,57	Активы предприятия покрываются за счёт собственного капитала более чем на 50%. Данный показатель незначительно, но увеличивается
K9	16,29	21,54	27,39	Показатель свидетельствует об увеличении скорости обращения средств в оборотные активы
K10	0,84	1,50	12,45	Показатель характеризует оборачиваемость товарно-материальных запасов предприятия, в динамике он значительно вырос. С учётом отраслевой специфики это положительно скажется на хозяйственной деятельности предприятия
K11	15,44	20,04	14,94	Характеризует степень коммерческого риска. Снижение в динамике данного показателя – факт увеличения платёжеспособности предприятия
K12	-0,71	-0,62	-0,39	Показывает, сколько убытка приходится на один рубль, вложенный в оборотные активы. В динамике показатель уменьшается
K13	0,09	0,07	0,05	Характеризует эффективность использования основных средств организации, определяя, насколько общий объём имеющихся основных средств соответствует масштабу деятельности. Данный показатель низкий и в динамике снижается

В связи с отсутствием нормативных значений, полноценная и значимая интерпретация такого большого количества показателей в рамках угольной отрасли затруднена. Поэтому определим показатели, которые в динамике должны нормативно оказывать положительное или отрицательное влияние на предприятие. Анализ массива финансовых показателей по угледобывающему предприятию за 2017-2019 гг. представлен в табл. 4.

Таблица 4

**Анализ массива финансовых показателей
по угледобывающему предприятию за 2017-2019 гг.**

Показатель	Норматив увеличения в динамике оказывает положительное влияние на предприятие			Норматив увеличения в динамике оказывает отрицательное влияние на предприятие		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
K2	11,03	15,18	25,07			
K3				1,51	1,90	2,42
K4				6,50	9,43	15,19
K5				9,53	13,28	22,65
K6	1,71	1,21	1,62			
K8	0,60	0,56	0,57			
K9	16,29	21,54	27,39			
K10	0,84	1,50	12,45			
K11				15,44	20,04	14,94
K12				-0,71	-0,62	-0,39
K13	0,09	0,07	0,05			

Из анализа массива финансовых показателей следует, что показатели K4, K8, K11, K12 увеличиваются, положительно характеризую ситуацию с общей платёжеспособностью, ликвидностью активов, обеспеченностью оборотными активами, оборачиваемостью товарно-материальных запасов на предприятии. Однако показатель K16 в динамике снижается, что для угледобывающих предприятий означает снижение производительности или увеличение простоев оборудования, увеличение затрат на технику безопасности и др.

Анализ K5, K6, K7 показывает, что на предприятии существуют значительные проблемы с платёжеспособностью по текущим обязательствам. Показатель K14 в динамике уменьшается, что означает снижение убытка, приходящегося на один рубль, вложенный в оборотные активы.

По результатам анализа финансового состояния целесообразно сформировать базу данных, содержащую информацию по каждому предприятию Государственной корпорации, которая должна включать: учётную карточку, ежеквартальные (ежемесячные) данные бухгалтерской отчётности, расчётные финансовые показатели.

Вывод. В данной статье предложен концептуальный подход к совершенствованию процесса управления финансовым состоянием угледобывающего предприятия. В рамках нововведений предложено сформировать Государственную корпорацию угледобывающих предприятий ДНР. Такая модель управления позволит обеспечить высокую диверсификацию производства, улучшить финансовое состояние и вывести отрасль из кризиса.

Для решения проблемы информационного обеспечения аппарата управления в рамках Государственной корпорации угольных предприятий предложено проведение финансового мониторинга. Поэтапный процесс мониторинга даст возможность получать оперативную оценку деятельности, которая позволит принимать обоснованные управленческие решения по устранению выявленных недостатков и использованию резервов повышения эффективности деятельности во всём комплексе производственных объединений шахт.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики (действующая редакция от 11.09.2015 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakonodatel'naya-deyatelnost/konstitutsiya/>
2. Гражданский кодекс Донецкой Народной Республики: закон ДНР от 13.12.2019 г. № 81-ПНС. Принят Постановлением Народного Совета 13 декабря 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru>

3. Модели корпоративного управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/korporativnoe-upravlenie.html>

4. Рябич О.Н. Особенности организационно-правовых форм хозяйствования коммерческих предприятий / О.Н. Рябич, Т. Твердохлебова // «Актуальные вопросы финансов и экономической безопасности»: материалы республиканской конференции. – Донецк: ДонНТУ, 2020. – 161 с. – С.157-161.

5. Портнова Г.А. Основы финансового мониторинга субъектов хозяйствования / Г.А. Портнова, О.Н. Рябич // «Инженерная экономика и управление в современных условиях»: материалы научно-практической конференции, приуроченной к 50-летию инженерно-экономического факультета. 09 октября 2019 г. / отв. ред. В.В. Жильченкова. – Донецк: ДонНТУ, 2019. – С. 620-626.

6. Абдукаримов И.Т. Мониторинг и анализ – основные этапы научного исследования субъектов хозяйственной деятельности / И.Т. Абдукаримов // Актуальные вопросы экономики и управления. – 2013. – № 7 (053). – С. 7-13.

7. Об утверждении Положения о государственных корпорациях: указ Главы ДНР № 50 от 11.02.2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/7200/>

УДК 330.322.54

DOI 10.5281/zenodo.4905841

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ РИСКИ В ОЦЕНКЕ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

ТОНКОНОЖЕНКО Ю.А.,
канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье рассмотрены особенности инвестиционной деятельности, а также в дополнение к уже существующей классификации инвестиционных рисков предложены отдельные её элементы с целью моделирования реальной экономической ситуации, при которой учёт, анализ и управление обозначенными рисками, как предполагается, станет более эффективным, что позволит повысить достоверность оценки стоимости бизнеса.

Ключевые слова: оценка стоимости бизнеса; инвестиционная деятельность; инвестиционные риски; классификация инвестиционных рисков.

INVESTMENT RISKS IN BUSINESS COST VALUATION AND THEIR CLASSIFICATION

TONKONozHENKO Iu.A.,
Candidate of Economic Sciences
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article discusses the features of investment activity, and also, in addition to the already existing classification of investment risks, some of its elements are proposed in order to simulate a real economic

situation in which accounting, analysis and management of the indicated risks, as expected, will become more effective, which will increase the reliability of the assessment business value.

Keywords: *business valuation; investment activities; investment risks; classification of investment risks.*

Актуальность и постановка задачи. Одним из направлений эффективного развития экономики государства является проведение последовательной инвестиционной политики, позволяющей бизнесу не только противостоять постоянно возрастающему уровню конкуренции, но и обеспечивать ему возможность перехода на инновационный путь развития.

В связи с тем, что любая предпринимательская деятельность сопряжена с инвестиционными рисками, низкой информационной прозрачностью мировых рынков, их чрезмерной чувствительностью к любой новой информации, а также общей нестабильностью и сохраняющейся угрозой новой волны мирового финансового кризиса, представляется целесообразным рассмотреть и дополнить уже существующую классификацию инвестиционных рисков. Это позволит повысить достоверность оценки стоимости бизнеса, а также эффективность управления обозначенными видами рисков, что в современных экономических условиях является актуальной задачей.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме исследования инвестиционных рисков бизнеса посвящено значительное количество научных трудов: О.Б. Белоцерковского, И.А. Бланка, А.Н. Козловского, Ю.А. Кулик, Е.Е. Куликовой, Е.И. Решетняк, П.В. Руша, Ф.М. Шелопаева и др.

Однако следует отметить, что, несмотря на большое количество публикаций по обозначенной проблеме, вопрос классификации инвестиционных рисков в оценке стоимости бизнеса остаётся открытым.

Целью статьи является усовершенствование уже существующей классификации инвестиционных рисков в оценке стоимости бизнеса, что в современных экономических условиях позволит повысить достоверность оценки стоимости бизнеса, а также эффективность управления обозначенным видом риска.

Изложение основного материала исследования. Поскольку любая коммерческая деятельность сопряжена с возникновением определённых рисков, то и инвестиционная деятельность не является исключением. В связи с этим следует отметить, что инвестиционная деятельность имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при определении инвестиционного риска. К таким особенностям относятся:

1) назначение инвестиций, которые могут направляться в самые разные инвестиционные проекты и которые имеют существенные отличия как по степени доходности, так и по уровню риска;

2) влияние на результаты инвестиционной деятельности различных факторов, которые определяются в зависимости от особенностей реализации инвестиционного проекта и отличаются между собой как по степени влияния на уровень риска, так и по неопределённости;

3) продолжительность жизненного цикла инвестиционного проекта может быть достаточно значительной и исчисляться несколькими годами. Следовательно, в этих условиях очень проблематично учесть все возможные факторы, а также их влияние на доходность и величину риска инвестиций;

4) отсутствие статистической информации за предшествующий период, необходимой в большинстве случаев для определения инвестиционного риска, на основе которой можно было бы его спрогнозировать при реализации аналогичного инвестиционного проекта.

Под инвестиционным риском в основном понимается вероятность возникновения непредвиденных финансовых потерь участников в процессе реализации инвестиционного проекта [1, с. 115; 2].

В данном случае объектом риска выступают имущественные интересы лица, которое осуществляет вложение своих активов, т. е. инвестора.

Решетняк Е.И. утверждает, что «...основными элементами природы инвестиционного риска как экономической категории являются следующие: неопределённость рыночных факторов в настоящем и будущем; наличие нескольких альтернативных сценариев; возможность возникновения неблагоприятных событий, вероятность утраты активов; невозможность получения ожидаемого уровня прибыли или возникновения других отклонений от запланированных, прогнозируемых показателей; объективная потребность в разработке управленческих мер по снижению потенциальных негативных или неблагоприятных последствий и субъективность в восприятии событий» [3, с. 190]. Соглашаясь с мнением учёной, можно констатировать, что инвестиционный риск характеризует вероятность возникновения непредвиденных финансовых потерь, поэтому его уровень при оценке стоимости бизнеса определяется как отклонение ожидаемых доходов от инвестирования от средней или расчётной величины. Отсюда оценка инвестиционных рисков всегда связана с оценкой ожидаемых доходов и их потерь. Однако оценка риска – это процесс субъективный. Сколько бы ни существовало математических моделей расчёта кривой риска и точной его величины, в каждом конкретном случае инвестор сам должен определить риск вложений в конкретный инвестиционный проект.

В связи с вышеизложенным, в общем виде инвестиционный риск определяется следующим соотношением:

$$R = f(P; I), \quad (1)$$

где R – рисковое событие;

P – вероятность наступления рискового события;

I – важность последствий в случае наступления рискового события [2].

Общеизвестно, что инвестиционные риски при оценке стоимости бизнеса характеризуются достаточно большим многообразием. Поэтому с целью эффективного учёта, анализа и управления инвестиционными рисками целесообразно их классифицировать по различным признакам.

При этом под классификацией инвестиционного риска следует понимать распределение и систематизацию рисков на конкретные группы в соответствии с каким-либо признаком или критерием, положенным в основу данной классификации [4, с. 158; 5].

Следовательно, научно обоснованная классификация инвестиционного риска содействует чёткому определению места каждого риска в общей системе и создаёт потенциальные возможности для эффективного применения соответствующих методов и приёмов риск-менеджмента.

В научной литературе приводится достаточно много классификаций инвестиционных рисков, однако единая, общепринятая классификация по данному виду риска, отсутствует.

Самая распространённая классификация инвестиционных рисков представлена на рис. 1.

Рассмотрим более подробно указанные на рис. 1 инвестиционные риски.

Риск упущенной выгоды представляет собой риск наступления косвенного финансового ущерба в результате неосуществления какого-либо мероприятия (например, страхования, хеджирования, инвестирования и т.д.).

Риск снижения доходности может возникнуть в результате уменьшения размера процентов и дивидендов по портфельным инвестициям, вкладам, а также кредитам. Он включает в себя процентные и кредитные риски.

К процентным рискам относится опасность потерь коммерческими банками, кредитными учреждениями и инвестиционными институтами в результате превышения процентных ставок, выплачиваемых ими по привлечённым средствам, над ставками по предоставленным кредитам. К процентным рискам относятся также риски потерь,

которые может понести инвестор в связи с изменением дивидендов по акциям, процентных ставок на рынке по облигациям, сертификатам и прочим ценным бумагам.

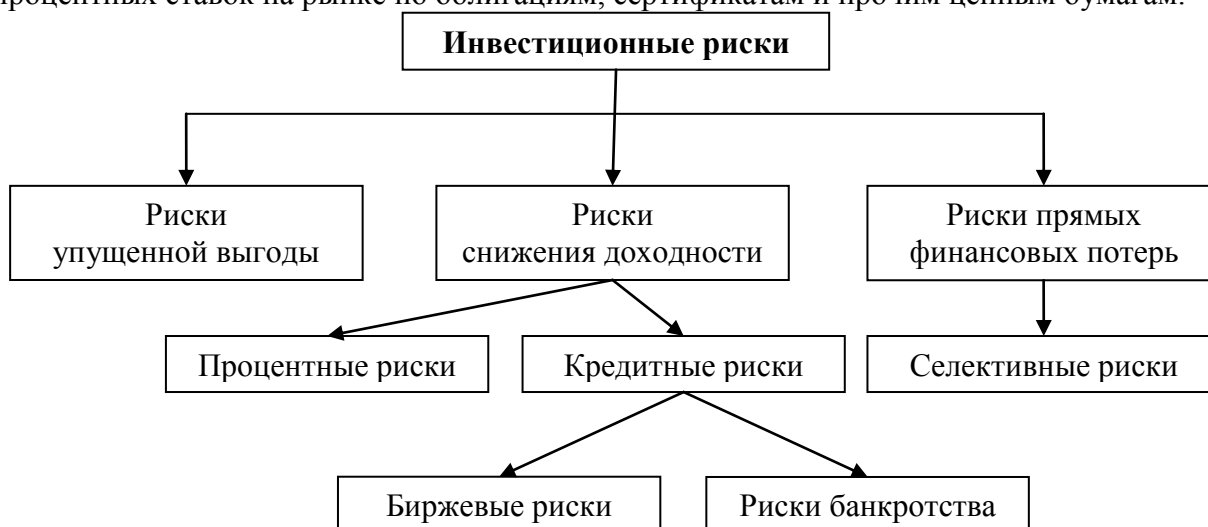


Рис. 1. Классификация инвестиционных рисков [1, с. 117]

Кредитный риск представляет собой опасность неплаты заёмщиком основного долга и процентов, которые причитаются кредитору. Также к кредитному риску относится риск такого события, при котором эмитент, выпустивший долговые ценные бумаги, окажется не в состоянии выплачивать проценты по ним или основную сумму долга. Кредитный риск может быть также разновидностью рисков прямых финансовых потерь.

Биржевые риски представляют собой опасность потерь от биржевых сделок. К этим рискам относится риск неплатежа по коммерческим сделкам и риск неплатежа комиссионного вознаграждения брокерской фирме.

Риск банкротства представляет собой опасность в результате неправильного выбора вложения капитала, полной потери предпринимателем собственного капитала и его неспособность рассчитываться по взятым на себя обязательствам, в результате чего предприниматель становится банкротом.

Селективные риски – это риски неправильного выбора видов вложения капитала (вида ценных бумаг для инвестирования в сравнении с другими видами ценных бумаг при формировании инвестиционного портфеля).

При этом следует учитывать, что в любом инвестировании капитала всегда присутствует риск, который при определении стоимости бизнеса должен быть учтён и правильно оценен.

Общеизвестно, что в основу классификации инвестиционных рисков положено деление их на систематические и несистематические, которые представляется возможным объединить в такую классификационную группу как риски бизнеса с целью дополнения уже существующей классификации инвестиционных рисков. Предполагается, что это позволит повысить достоверность оценки стоимости бизнеса. В предлагаемую группу целесообразно отнести риски, представляющие собой риски капиталовложений в любые объекты и инвестиционные проекты.

Систематические (недиверсифицируемые) риски представляют собой риски внешней среды, в которой функционирует предприятие (инвестор).

Несистематические (диверсифицируемые) риски – это преимущественно внутренние риски фирмы (объекта инвестирования) или внутренние риски управления любым предприятием (инвестиционным проектом).

Основными общепризнанными видами несистематических инвестиционных рисков в оценке стоимости бизнеса являются:

- 1) риск структуры капитала (повышенной доли заёмного капитала);

2) риск «ключевой фигуры» (наличие ключевой фигуры в менеджменте предприятия или отсутствие четкой и прозрачной системы делегирования полномочий в управлении предприятием, а также недостаточность управленческого резерва при её отсутствии);

3) риск недостаточной диверсификации продукции;

4) риск недостаточной диверсификации клиентуры;

5) риск недостаточной диверсификации рынков сбыта и рынков закупки приобретаемых ресурсов [6].

При этом следует учесть, что основной особенностью диверсифицируемых рисков является то, что они могут быть застрахованы, в отличие от недиверсифицируемых рисков, возникающих по независящим от инвестора причинам.

Для учёта и определения величины рисков, связанных с инвестиционной деятельностью, на практике используется множество методов. Их применение предполагает проведение предварительных исследований по диагностике рисков, присущих конкретному инвестиционному проекту. Все эти методы целесообразно объединить в две группы, дополняющих друг друга:

1) объективные, основанные на обработке статистических данных, которые применяются в том случае, если имеется представительная статистическая выборка по рискам в определённой инвестиционной деятельности;

2) субъективные, основанные на личном опыте, оценке экспертов и прочих специалистов.

При этом субъективные методы, по сравнению с объективными, являются более разнообразными. Суть этих методов вначале сводится к тому, что выявляются все возможные причины появления риска. Далее все выявленные причины ранжируются по степени значимости. При этом для каждой из них устанавливается определённый балл и весовой коэффициент в долях единицы. В конечном итоге определяется обобщённая оценка риска путём умножения значения каждой причины в баллах на весовой коэффициент с последующим их суммированием.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Подводя итог вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что любая коммерческая деятельность сопряжена с возникновением определённых рисков, и инвестиционная деятельность не является исключением. При этом инвестиционная деятельность имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при определении инвестиционного риска.

При этом под самим инвестиционным риском в основном понимается вероятность возникновения непредвиденных финансовых потерь участников в процессе реализации инвестиционного проекта.

Также следует отметить, что в научной литературе приводится достаточно много классификаций инвестиционных рисков, однако единая, общепринятая классификация по данному виду риска, отсутствует. В связи с этим в статье приведена наиболее распространённая классификация инвестиционного риска.

В основу классификации инвестиционных рисков положено деление их на систематические и несистематические, которое не учтено в приведённой классификации, но является значимым при оценке стоимости бизнеса. Эта классификация представляет собой риски внешней и внутренней среды функционирования предприятия (инвестора). Таким образом, представляется возможным объединить их в такую классификационную группу как риски бизнеса с целью дополнения уже существующей классификации инвестиционных рисков, что, как предполагается, позволит повысить достоверность оценки стоимости бизнеса.

А для учёта и определения величины рисков, связанных с инвестиционной деятельностью, на практике используется множество методов, которые целесообразно объединить в две группы: объективные и субъективные.

Дальнейшие исследования должны быть направлены на разработку таких методик выявления, а также определения величины инвестиционного риска в оценке стоимости бизнеса,

которые позволили бы сочетать объективные и субъективные методы учёта, анализа и управления инвестиционными рисками в современных экономических условиях.

Список использованных источников

1. Шелопаев Ф.М. Инвестиционные риски и методы их определения / Ф.М. Шелопаев // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2011. – № 2-1. – С. 115-122 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsionnye-riski-i-metody-ih-opredeleniya>
2. Инвестиционные риски, их классификация, расчёты в бизнес-плане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bstudy.net/656422/ekonomika/investitsionnye_riski_klassifikatsiya_raschety_biznes_plane
3. Решетняк Е.И. Методы оценки инвестиционных рисков в бизнес-планировании / Е.И. Решетняк // Бизнес-Информ. – 2017. – № 12. – С. 189-194. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-investitsionnyh-riskov-v-biznes-planirovanii>
4. Козловский А.Н. Классификация инвестиционных рисков (на примере электромашиностроительных предприятий) / А.Н. Козловский, Ю.А. Кулик // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2013. – №3(173). – С. 158-163. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-investitsionnyh-riskov-na-primere-elektromashinostroitelnyh-predpriyatiy/viewer>
5. Учёт рисков в оценке бизнеса. Классификация рисков в историческом аспекте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/52936/ekonomika/uchet_riskov_otsenke_biznesa
6. Классификация инвестиционных рисков в оценке бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/52937/ekonomika/klassifikatsiya_investitsionnyh_riskov_otsenke_biznesa

УДК 338.47

DOI 10.5281/zenodo.4906160

**ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫМ ТРАНСПОРТОМ:
АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА**

ХРОМОВ Н.И.,
д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»;
ЗАХАРОВ С.В.,
д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. Статья посвящена железнодорожной отрасли как важнейшему элементу экономики государства. Рассмотрен зарубежный опыт организации эффективного функционирования предприятий и приведен сравнительный анализ.

Ключевые слова: эффективность управления, зарубежный опыт, железная дорога, современный опыт управления.

PROCESS OF RAILWAY TRANSPORT MANAGEMENT: ANALYSIS OF FOREIGN EXPERIENCE

KHROMOV N.I.,
Doctor of Economic Sciences, Professor
SEI HPE «Donetsk National University»;
ZAHAROV S.V.,
Doctor of Economic Sciences, Professor
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article is devoted to the railway industry as the most important element of the state economy. The foreign experience of the effective functioning of enterprises is considered and a comparative analysis is presented.

Keywords: *management efficiency, foreign experience, railway, modern management experience.*

Актуальность исследования основана на факторах глобализации экономики, высоком уровне образования рабочей силы, рынке и потребительском спросе и переменам в технологиях.

Методология управления устаревает и ей на смену приходят новые, отвечающие современному рынку, требования. Руководитель является главной проблемой остановки развития предприятия. Ведь методы управления, которые применяет менеджер, могут принести значительный скачок в развитии, либо снизить эффективность хозяйственной деятельности.

На железнодорожном предприятии, как и в сервисной организации, управленческая деятельность является основополагающим фактором функционирования и развития. Поскольку действия руководителей и подчинённых, которые при адекватном реагировании на управленческие решения, определяют состояние развития организации в настоящем и будущем.

Анализ публикаций по теме показывает, что отдельные авторы исследуют узкий круг зарубежных моделей управления в железнодорожной отрасли. Они пытаются выявить специфические особенности, влияющие на оценку их использования, а также на определение потребности населения в услуге. Однако уже проведенные исследования не в полной мере раскрывают многоаспектность и глубину проблематики.

Семина А.Ю. [1] в своей научной публикации рассмотрела методы управления железнодорожными перевозками, но не раскрыла в полной мере современные методы управления. В это же время Соколова Я.В. [2] проанализировала методы управления инновационным развитием пассажирских перевозок, но это не даёт полной картины управления на ЖД.

Цель исследования – рассмотреть и сравнить зарубежный опыт и модели эффективного управления предприятиями.

Изложение основного материала. Глобализацию мировой экономики можно охарактеризовать как усиление взаимозависимости и влияния различных сфер и процессов мировой экономики. Глобализация охватывает разные сферы экономики:

- торговлю товарами, услугами, технологиями, объектами интеллектуальной собственности на разных уровнях экономики (внутри государства и за его пределами);
- движение факторов производства, основанное на международном уровне (рабочей силы, капитала, информации);
- финансово-кредитные и валютные операции на международном уровне;

– производственное, информационное, технологическое, инжиниринговое и научно-техническое сотрудничество [3].

Практика управления в современных зарубежных корпорациях специфическая. Существуют общие черты управления зарубежными фирмами. Они могут состоять из одной компании, а могут включать их значительное число, которые объединены системой акций, путём участия в акционерном капитале других фирм. Суть системы заключается в контроле над фирмами-участниками акционерного общества. Достаточно владеть большей долей акций для того, чтобы контролировать дочерние подразделения. Это началось ещё с прошлого века, когда акции стали продаваться не только компаниям, но и их рабочим.

Сфера услуг инновационного менеджмента непосредственно связана с маркетингом фирмы, причём эта связь двухсторонняя. Подразделения НИОКР должны опираться в своей деятельности на маркетинговые исследования запросов и состояния рынка, и, следовательно, фирма должна работать по заданию служб маркетинга. Задачей НИОКР является создание новых, или совершенствованных услуг, которые будут являться основной для деятельности фирмы:

1. Планирование. Составление плана реализации стратегии.
2. Определение условий и организация. Определение ресурсов для фаз инновационного цикла и постановка задач перед сотрудниками.
3. Исполнение. Реализация плана.
4. Руководство. Контроль и анализ, корректировка действий, накопление опыта. Оценка эффективности инновационных проектов и управленческих решений.

Наиболее изученными моделями управления корпорациями являются японская и американская. Современная японская модель основана на корпоративизме – система ведения хозяйственной деятельности, основанной на интересах различных социальных слоёв и групп общества. Специальные институты, процедуры и методы служат инструментами реализации этих интересов. Отличительная черта – достижение баланса интересов стейкхолдеров на основе социального компромисса. Основными заинтересованными сторонами Донецкой Железной Дороги являются: инвесторы, потребители, международные организации, подрядчики, население, профсоюзы, конкуренты, сотрудники, СМИ, акционеры и, конечно же, органы государственной власти.

Предпосылкой успехов Японии является система образования и воспитания, которые не завершаются после окончания школы, или другого учебного заведения. Главным средством развития кадров является система управления фирмой с ориентацией на раскрытие творческого потенциала работника.

Американскому успеху способствовал ряд факторов: демократичность страны, трудолюбие граждан, высокий уровень образования и отсутствие государственного вмешательства в экономику. Основой американских корпораций считается стратегическое управление. Учёные продолжают выявлять проблемы менеджмента и решать их. Американская практика подбора руководящих работников делает акцент на организаторские способности, а не на знания. Менеджмент основывается на основах классической школы А. Файоля.

Эти две модели можно кратко охарактеризовать с учётом фактора экономической культуры и привести сравнение с современной моделью управления на ЖД (табл. 1) [4].

Рассмотрим более подробно представленные в табл. 1 характеристики стратегий фирм и их отличительные особенности.

1. Японские компании редко стремятся расширяться за счёт покупки других компаний, и не избавляются от отделений, которые развиваются недостаточно стремительно. Донецкая Железная Дорога избавляется от неэффективных отделений, и постоянно проводит реорганизацию.

2. Компании Японии осознанно и целенаправленно регулируют процессы экономического роста, в отличие от американских и ДЖД.

3. Денежные средства в компаниях также по-разному распределяются, в Японии – увеличение объёмов продаж, в Америке – совершенствование услуг и НИОКР, в ДЖД – модернизация оборудования и подвижного состава.

5. На ДЖД, в основном, как и в японских компаниях, обращают особое внимание на производственный процесс, и все мощности направляют на совершенствование производственных операций.

6. Вместе с тем во всех моделях в ходе роста используют связанные с риском производственные стратегии.

Таблица 1

Сравнение моделей США и Японии и Донецкой Железной Дороги

№	США	Япония	ДЖД
1	Динамичное развитие компании, быстрая оборачиваемость ресурсов и денежных средств	Долгосрочная программа экономии ресурсов	Поддержание основных функций предприятия на должном уровне за счёт государственного бюджета
2	Акцент на финансовые ресурсы, производственная политика рассчитана на короткий срок	Акцент на человеческие ресурсы, долгосрочные программы – основа обеспечения стабильности компании	Акцент на стейкхолдеров. Основная долгосрочная политика – обеспечить население и предприятия услугами перевозок
3	Каждое отделение самостоятельно несёт ответственность за риск	Уменьшение рисков за счёт хорошей коммуникации между подчинёнными и руководителями, а также между подразделениями	За счёт линейно-функциональной системы распределения ответственности, ответственность за подчинённых и его работу несёт руководитель
4	Аналитика проводится руководством	Руководитель определяет направления, которые необходимо исследовать и делегирует выполнение подчинённым	На ДЖД исследования проводятся подразделением аналитики

Культура ведения бизнеса и управления в Донецкой Железной Дороге максимально адаптирована под внешнюю среду. Поэтому эффект от адаптации иных моделей современного управления может быть нерентабельным, или с запоздалым эффектом.

Существует также малоизвестная шведская модель менеджмента. Главная её особенность – чёткость. Шведскому народу присуще качество нормированности труда. Всё время, отведенное на работу, они занимают исключительно своими обязанностями. Это относится к высшему руководству, и рядовому сотруднику, поэтому за 8 часов они выполняют свою работу крайне эффективно.

Шведская модель социализма Г. Мюрдаль – мягкий менеджмент. Она подразумевает создание системы социальной защиты, обеспечивающей её возможности для всего населения, даже нетрудоспособного. Название эта модель получила, так как обеспечивает относительно безболезненную адаптацию потерпевших крушение фирм и граждан. Модель перемен в случае банкротства компании:

1. Происходит увольнение всего персонала.

2. Приглашают специалиста, который в дальнейшем станет управляющим. Он разрабатывает новую миссию, цель и стратегию фирмы, в соответствии с «системой управления по целям».

3. Производят набор нового персонала.

4. В высшем руководстве выделяют лиц, несущих персональную ответственность за банкротство.

5. В течение месяца проводят тотальную учёбу на всех уровнях.

В результате усиленной работы за год удаётся выйти на оптимальный уровень работы, но при этом требуется, чтобы процесс восстановления компании обязательно сопровождался улучшением условий для работников.

Немецкие менеджеры знамениты ориентацией на перспективы и будущее. Их стиль соперничества можно охарактеризовать, как суровый. Главной задачей для немецкого менеджера – сотрудничество и координация с государством. Немецкая промышленность и сфера услуг традиционно работает в тесном сотрудничестве с государством. Судебные разбирательства нетипичны для этого менеджмента. Модель управления отличается коллегиальностью, стремлением к согласованию, ориентированностью на качество, преданностью компании и вниманием к долгосрочному развитию. Существует стереотип, что такая модель не способна быстро реагировать на изменения рынка, но это не так, ведь именно для этого и была создана такая модель. Изменения проходят постепенно и плавно, под лозунгом стабильности и постоянства.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, одной из ведущих тенденций в современном зарубежном менеджменте сферы услуг можно выделить усиление социальной направленности управления, его ориентации на человека. И не на потребителя, а на сотрудника. Исследователи всё чаще доказывают на примерах, что важными аспектами организационной жизни является миссия компании, её организационная и корпоративная культура, социальная ответственность и этика бизнеса. В каждой зарубежной модели можно проследить стратегическую направленность ведения бизнеса. Главной целью не является получение прибыли, основной принцип – использование эффективных методов управления для повышения конкурентоспособности, престижа, уровня развитости на изменчивом рынке.

Провести аналогию железнодорожной отрасли Донецкой Народной Республики с современными зарубежными методами управления возможно, но дать однозначный ответ, какой именно вид из перечисленных моделей доминирует в отечественной модели управления, сложно. Это связано с большим количеством факторов, которые непосредственно и косвенно влияют на развитие всей отрасли, а также необходимо учитывать состоявшиеся специфические методы и принципы управления, которые в других странах отсутствуют.

Негативными элементами в современной модели управления ДЖД можно назвать:

- в стратегии ведения бизнеса удовлетворение потребностей потребителей занимает не первое место;
- на предприятии доминируют сотрудники возрастной категории старше сорока лет, что приводит к замедлению развития НИОКР;
- замедление развития совершенствования оказания услуг из-за отсутствия экономического обеспечения.

Можно резюмировать, что основные экономические и ресурсные проблемы, а также отсутствие перспективных проектов на предприятии связаны не с неэффективной моделью управления, а с отсутствием возможности вести международные отношения, отсутствием налаженной системы инвестирования бизнеса и политической обстановки в государстве.

Список использованных источников

1. Сёмина А.Ю. Методы управления железнодорожными перевозками / А.Ю. Сёмина // Молодой учёный. – 2018. – № 1 (187). – С. 73-76.
2. Соколова Я.В. Методы управления инновационным развитием пассажирской железнодорожной компании / Я.В. Соколова // ТДР. – 2014. – № 5. – С. 50-52.
3. Никифорова А.Н. Уникальность японской модели управления в менеджменте / А.Н. Никифорова, М.С. Агафонова // Современные наукоёмкие технологии. – 2014. – 132 с.

4. Перегудова С.А. Особенности американской модели управления / С.А. Перегудова, М.С. Агафонова // Современные наукоёмкие технологии. – 2015. – 210 с.
5. Шаталова-Давыдова Д.А. Зарубежные методы управления персоналом / Д.А. Шаталова-Давыдова, Р.А. Золотов // Молодой учёный. – 2018. – С. 63-64.
6. Айгинин Д. Современный зарубежный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://damirock.com/exam/management/sovremennyiy-zarubezhnyiy-menedzhment/>

УДК 332.1: 659.127.6
DOI 10.5281/zenodo.4892287

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ БРЕНДИНГ: ПОНЯТИЕ, МОДЕЛИ, ВНЕДРЕНИЕ

ОБОДЕЦ Я.В.,
канд. гос. упр., доцент, зав. кафедрой
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье изучены теоретические положения и определения понятия «территориального бренда», рассмотрены современные модели территориального брендинга, определены особенности их построения и возможности адаптации в условиях современных вызовов.

Ключевые слова: менеджмент, бренд города, управление городом, экономика города, территория, интегральная модель развития территории, Донецк, Донецкая Народная Республика.

AREA BRANDING: CONCEPT, MODELS, IMPLEMENTATION

OBODETS Y.V.,
Candidate of Sciences in Public Administration,
Associate Professor, Head of the Department
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article studies the theoretical provisions and definitions of the concept of «territorial brand», considers modern models of territorial branding, identifies the features of their construction and the possibility of adaptation in the face of modern challenges.

Keywords: management, city brand, city management, city economy, territory, integral model of territory development, Donetsk, Donetsk People's Republic.

Постановка задачи. Как известно, каждая территория, каждый город и регион обладает своими уникальными качествами, конкурентными преимуществами, которые могут носить как исторический, так и ментальный и экономический характер. На основе таких характеристик могут возникать стереотипы и ассоциации по определённой территории. Если рассматривать территорию как некий коммерческий проект, то ей доступны все инструменты для создания успешного бренда и формирования положительного имиджа.

Правильно выстроенный бренд с учётом продвижения и позиционирования способен не только оказывать сильное влияние на развитие экономики города (территории), а также непосредственно оказывать влияние на инвестиционную деятельность и эффективность местных компаний как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Анализ последних источников. Среди работ отечественных авторов, в которых освещался вопрос процесса формирования бренда, следует выделить труды А.М. Бритвина, И.Б. Бритвиной, И.С. Важениной, Д.В. Визгаловой, Д.В. Гаджиевой, Л.Э. Старостовой [2, 3, 4, 8]. В данных работах изучены вопросы, связанные с тенденциями, основными направлениями формирования и развития бренда территории.

В трудах отечественных учёных С.Н. Голубничей, Г.В. Мишечкина, И.Ю. Древицкой, Я.С. Клейнера, Л.А. Кобанец и некоторых других рассматриваются некоторые вопросы, связанные с процессом формирования бренда города Донецка

[5, 7, 9]. Однако в условиях нестабильности и неопределённости вопросы, связанные с формированием имиджа и бренда города, являются достаточно актуальными.

Цели и задачи статьи – на основе анализа теоретических положений по вопросам развития территориального брендинга определить пути формирования и развития бренда города Донецка.

Основное содержание статьи. Государство всегда играет главную роль в инвестиционных процессах. Однако централизация власти в наших условиях может только усугубить данные процессы. Поэтому следует акцентировать внимание на вопросах децентрализации власти, когда ряд вопросов, в том числе и инвестиционного характера, передаётся на усмотрение города (территории). Сегодня каждая территория направляет свои усилия в рост благосостояния местного населения через развитие инфраструктуры, а также поддержки местного бизнеса. Как справедливо отмечено «...для расширения своих возможностей территории необходимо постоянно совершенствовать деятельность в сфере привлечения инвесторов, туристов, потенциальных жителей, а также уметь формировать положительный и чёткий бренд своей территории...» [4, с. 259].

Если говорить о бренде территории, в том числе о бренде страны, района, области, города, муниципального образования и т.д., то здесь следует понимать совокупность образов, идей, смысловых определений, ассоциаций, символов и прочих визуальных элементов, которые могут возникнуть у человека при упоминании названия такой территории [4, с. 253].

Создание бренда территории – это сильнейший инструмент повышения привлекательности товаров территории-производителя. Ведь именно бренд позволяет получать добавленную стоимость и обеспечивать долгосрочное социально-экономическое развитие, и, непосредственно, привлекательность самой территории как для жизни, так и для и посещения [4, с. 254].

К сожалению, большинство городов сегодня существуют без идеи. Наличие идеи или отличительной черты города (территории), хотя бы в рамках государства, является обязательным условием для создания бренда города, что в дальнейшем повлечёт за собой развитие как социальное, так и экономическое.

В этой связи можно использовать культурные или национальные традиции города, особенности ландшафтов, исторические события, памятники и т.д.

Конкурентоспособность территории зависит от ряда взаимосвязанных факторов, таких как конкурентоспособность предприятий и организаций (доля на рынке, динамика развития, инновации); кадровый потенциал территории (здоровье, образование, квалификация); привлекательность территории для жизни (безопасность, экология, инфраструктура, возможности развития и самореализации – «Умный, «Креативный», «Зелёный» город); привлекательность для туристов, которые приносят не только доход предприятиям территории, но и являются носителем информации о территории, помогают «нанести её на карту»; а также географическое расположение и наличие природных ресурсов.

Так, чтобы развивать бизнес на территории и привлекать новые инвестиции, необходимо создать привлекательные условия, способствующие конкурентоспособности бизнеса – инфраструктуру, кадры, систему поддержки. Для жителей – это создание комфортных условий для жизни и работы, обеспеченность рабочими местами, инфраструктурой и т.д.

Территория не может быть привлекательна для всех видов экономической деятельности, и успех в конкуренции связан с развитием тех из них, в которых у конкретной территории есть конкурентное преимущество. Это говорит о необходимости определённой специализации территории на некоторых экономических функциях и их взаимодополняемости. При этом целесообразнее разумная диверсификация основных видов экономической деятельности, чем узкая специализация.

Якубова Т.Н. в своей работе определяет факторы влияния успешного бренда на территорию. Среди таких факторов следует отметить: устойчивый и привлекательный имидж территории, узнаваемость территории; уникальность территории в сознании потребителей

(горожан, инвесторов, государства); привлечение туристов; воспроизводство ресурсов (человеческих, природных); инвестиционная привлекательность; представление инициатив и достижений; вступление в международные организации и т.д. [10, с. 489].

Понятие «брендинга территории» следует рассматривать в широком и узком смысле. Так, в широком смысле, в брендинге территории главной целью принимается установление курса на развитии рассматриваемого региона как территории, оптимальной для жизни населения, для ведения бизнеса. В узком смысле – это, прежде всего, желание города «продать» свои товары и услуги по стоимости выше и реализовать эффективную рекламную кампанию.

Таким образом, территориальный (городской) брендинг можно охарактеризовать как процесс разработки стратегии, включающей в себя комплекс мероприятий, направленных на формирование задач бренда; определение ресурсов и возможностей территории (города); учёт мировых социальных, экономических, политических и экологических трендов; с учётом всех целевых групп потребителей (инвесторов, местных жителей, государства).

Для формирования стратегии развития бренда территории необходимо остановиться и на ряде значимых факторов, которые оказывают непосредственное влияние, а именно:

- процессы глобализации, которые оказывают влияние на мобильность населения и капитала, что в свою очередь обеспечивает территориальную конкуренцию;
- процесс перераспределения ресурсов роста и развития территории, основными из которых являются экономические, финансовые и человеческие ресурсы;
- повышение роли процесса и средств коммуникации в процессе формирования современной картины мира.

Выделенные факторы способствуют внедрению маркетингового подхода в процессе управления территориями, и направлены на использование брендинга как инструмента взаимодействия территории (города) со своей целевой аудиторией.

Для системного осмысления технологии брендинга территории целесообразно обратиться к такому подходу, как построение модели бренда территории (города).

Процесс моделирования бренда территории представляет собой «...эффективный способ наглядного представления структурно-функциональных отношений в системе, а сама территория как объект брендинга представляет собой сложную систему многоуровневых отношений...» [8, 10]. Исходя из этого, построение модели территориального бренда позволит не только упорядочить и соотнести все факторы, этапы и инструменты формирования и трансляции бренда целевой аудитории, но и позволит своевременно вносить коррективы, усиливать бренд, создавая тем самым его конкурентную позицию.

Вопросы создания эффективного бренда территории, конечно, не новы. Так как технология бренда территории сформировалась на Западе, одной из наиболее известной считается модель, разработанная С. Анхольтом, которая представляет собой шестигранник конкурентной идентичности страны. Данная модель отражает шесть элементов национального бренда, куда входят туризм, люди, инвестиции, внутренняя и внешняя политика, культура и наследие, иммиграционное законодательство, а также экспортные бренды [1]. При чём каждая грань имеет равное и ключевое значение при распределении национальных ресурсов государства [10].

Также среди наиболее популярных можно выделить: ресурсную модель (Хассан С.Б., Хамид М.С.А. и Бохайри Х. Аль); модель сетевого бренда (Ханкинсон Г.); стратегическая модель брендинга дестинации (Балакришнан М.С.); модель бренда туристической дестинации (Кай Л.); модель коммуникации городского имиджа (Каваратзис М.); модель менеджмента бренда города (Гаджиотти Х., Ченг и Юнак); модель идентичности бренда (Конечик-Рузир и Л. де Чернатони); модель стратегического территориального бренд-менеджмента (Ханн С. и Роули Дж.), модель бренда города (Визгалов Д.В.) [2]; диалектическая модель репутации, имиджа и бренда территории (Важенина И.С.) [3] и др.

Исходя из названий представленных моделей, все они строятся вокруг различных понятий и аспектов территориального брендинга.

Следует более подробно изучить представленные модели с целью определения их особенностей и возможностей адаптации в условиях донецкой Народной Республики (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика основных моделей брендинга территории

Название модели	Особенности
Ресурсная модель С.Б. Хассан, М.С.А. Хамид и Х. Аль Бохайри	В данной модели задействованы основные виды ресурсов: культурные, исторические и природные. Разработана для создания туристического бренда территории
Модель бренда туристической дестинации Г. Ханкинсона	Модель строится на подходах коммерческого брендинга, маркетинга взаимоотношений и сетевой парадигмы. Ядром бренда является личность, формируется система взаимосвязей по четырём направлениям: потребители, инфраструктура, сервис, медиа-отношения. Модель базируется на комплексе систематизированных воспринимаемых элементов бренда
Стратегическая модель брендинга дестинации М.С. Балакришнан	Модель строится вокруг туристического бренда и включает пять ключевых компонентов: отношения со стейкхолдерами; позиционирование и дифференциация; таргетинг целевой аудитории и ассортимент продуктов (услуг); стратегия коммуникации и обратной связи; ответственное управление
Модель имиджа города М. Каваратзиса	Модель направлена на создание имиджа города как суммы трёх типов коммуникаций: первичной, вторичной, третичной. К первичной относится коммуникация, которая возникает, когда городская активность не является коммуникативно-ориентированной по преимуществам (ландшафт, инфраструктура, поведенческие модели). Вторичная коммуникация предполагает маркетинговую коммуникационную политику, которая целенаправленно проводится посредством рекламы и PR. Третичная («сарфанное радио») – определяет различия между контролируемой и неконтролируемой коммуникацией города. Именно неконтролируемая коммуникация влияет на создание имиджа города
Модель территориального бренда Л. Кай	Модель содержит в себе идентичность в качестве ядра бренда, а также направлена на создание отношений между построением имиджа и рядом элементов бренда
Модель идентичности бренда М. Конечик-Рузир и Л. де Чернатони	Модель, помимо элементов идентичности, включает в себя видение, ценности, личность, позиционирование. В процессе адаптации данной модели Л. де Чернатони и М. Конечик-Рузир включили в неё такой элемент, как миссию. Причём миссия рассматривается как некое направление развития будущего страны, где обозначены выгоды, которые способны привлечь всех заинтересованных и идентифицировать территорию среди других
Модель алгоритма построения территориального бренда Х. Гаджиотти	Модель направлена на развитие с учётом определения стратегической цели. Модель построена на пошаговом алгоритме бренда: анализ элементов как осязаемых, так и неосязаемых; анализ сильных и слабых сторон территории, населения, партнёров; разработка планов действий для рассмотренных компонентов
Модель стратегического территориального бренд-менеджмента С. Ханна и Дж. Роули	Одна из первых интегрированных моделей, сущность которой заключается в комплексности подхода. Бренд города это многогранный процесс взаимодействия всех элементов бренда, и ограничиваться вопросами только туристической дестинации не целесообразно
Модель бренда города Д.В. Визгалова	Модель бренда города синтезирует в себе идентичность города и его имидж. Как отмечено в работе автора: «...бренд города – это городская идентичность, системно выраженная в ярких и привлекательных идеях, символах, ценностях, образах и нашедшая максимально полное и адекватное отражение в имидже города...» [2]. Под идентичностью следует понимать процесс восприятия города горожанами, а имиджем является результат коммуникации с внешней аудиторией
Диалектическая модель репутации, имиджа и бренда территории И.С. Важениной	Модель представляет собой результат взаимодействия репутации территории и имиджа как неких ценностных убеждений и мнений, а также поверхностного образа, который носит разноплановый, эмоционально-окрашенный, иногда искусственно создаваемый характер. Бренд в таком случае представляет собой образ территории (города) в сознании людей, и оказывает обратное воздействие на имидж и репутацию города

Основываясь на работе Старостовой Л.Э. при изучении зарубежной практики территориального брендинга, можно сделать вывод, что построение моделей бренда городов носит методологический характер. Причём исследования в процессах построения моделей бренда территории изначально касались туристических дестинаций. Однако современные тенденции определили необходимость комплексного подхода в развитии территориального брендинга, учитывающего максимальное количество ключевых факторов и звеньев [10].

Систематизировав существующие модели территориального брендинга, можно выделить четыре типа моделей, в зависимости от того, какие составляющие процесса брендинга территории моделируются.

Первый тип моделей описывает содержание и структуру территориального бренда, а также даёт перечень внешних атрибутов, выражающих это содержание [8].

Второй тип – модель коммуникации городского имиджа М. Каваратзиса, модель стратегии брендинга для туристической дестинации М.С. Балакришнан, где ориентация идёт на алгоритмы построения бренда территории (города) и включает ряд этапов (от разработки до продвижения), а также учитывает целевую аудиторию, которая принимает непосредственное участие в формировании и продвижении бренда.

Модели третьего типа отличаются процессом бренд-менеджмента. Они включают этапы брендинга (планирование, реализация, оценка), а также демонстрацию взаимосвязей между группами, участвующими во всем этапах.

Как пример такой модели можно считать модель алгоритма построения территориального бренда Х. Гаджиотти. Так, она фокусирует внимание на существующих на территории институтах, способных осуществлять маркетинг территории.

Как справедливо отмечено в [8], будущее территориального брендинга целесообразно строить на четвёртом типе моделей – интегрированных. Интегрированные модели включают в себя процессы моделирования содержания и структуры бренда, алгоритма процесса разработки и продвижения бренда, а также моделирование бренд-менеджмента.

В интегрированных моделях территориального брендинга особое внимание уделяется процессам концептуализации идентичности, что предполагает создание таких условий, которые будут способствовать благоприятному климату для взаимодействия всех стейкхолдеров. В данном случае к стейкхолдерам следует отнести специалистов по маркетингу территорий и брендингу; научное сообщество, которое занимается вопросами выявления разного рода ресурсов для продвижения территориального бренда; инициативные группы, принимающие активное участие в продвижении территориального бренда и т.д.

Также интегрированная модель предполагает механизм коммуникации, где сфокусированы ключевые элементы: целевая аудитория, основные задачи территориального брендинга, анализ существующего имиджа территории, коммуникативная концепция формируемого бренда, а также желаемый имидж. Все обозначенные элементы в совокупности и составят бренд города.

Разработанная авторами [8] модель аккумулирует в себе два типа существующих моделей территориального бренда. Первая – это структурная модель элементов бренда и вторая – алгоритмическая модель построения бренда. При разработке данной модели за основу была взята модель бренда города Д.В. Визгалова, где рассматривается идентичность и имидж как основные элементы территориального бренда.

Так, например, предложенная авторами интегрированная модель территориального бренда российских городов должна быть направлена, прежде всего, на «...создание демократического режима процессов концептуализации локальной идентичности местным сообществом с учётом особенностей гражданского самосознания и традиций властных отношений...» [8].

Авторами отмечается, что: «...Поскольку данные характерные для России традиции противоречат парадигме территориального брендинга, необходимо особое внимание уделять созданию условий широкого вовлечения различных групп

стейкхолдеров в процессы концептуализации локальной идентичности и формирования образа территории, транслируемого вовне...» [8].

Что касается формирования территориального бренда в Донецкой Народной Республике, то эти вопросы являются актуальными для нашей территории, и уже сегодня работа по его созданию ведётся.

Так, в сентябре – октябре 2020 года было проведено народное голосование за логотип туристического бренда Донецкой Народной Республики, в котором приняли участие более трёх тысяч человек. Голосование проводилось с 29 сентября по 15 октября [6]. За это время презентационные варианты логотипов в интернете набрали более 40 тысяч просмотров. Результаты были определены путём сопоставления итогов народного голосования и выбора рабочей группы по формированию предложений развития внутреннего и въездного туризма.

Победу одержал один из вариантов туристического бренда Республики, который включает несколько символов, а именно терриконы, розы, Азовское море (рис. 1). Надпись – Донецкая Народная Республика – расположена по центру в две строки, над ней расположен террикон, а также роза, которая вместе с лучами и отображением под надписью формирует образ солнца, которое отражается в Азовском море.



Рис. 1. Туристический бренд Донецкой Народной Республики

Очевидно, что в результате удачного брендинга город Донецк может получить инвестиционную привлекательность, позитивную репутацию и откорректированный в положительную сторону имидж города со смыслом, который будет заложен в стратегию удачного брендинга. Территориальный брендинг должен опираться на интегрированную модель с учётом максимального количества ключевых элементов бренда, а также с обязательным включением коммуникационного механизма взаимодействия между всеми стейкхолдерами.

Выводы. Таким образом, процесс формирования бренда в Донецкой Народной Республике начинает набирать обороты. Так, создан первый туристический бренд ДНР, который в дальнейшем позволит не только сформировать уникальный идентификатор города, его культурного имиджа, а будет направлен, прежде всего, на привлечение в город потока туристов, финансирования и инвестиций.

«Правильный» бренд позволит не только привлекать инвесторов, а также будет способствовать развитию инфраструктуры, торговли промышленности, что в конечном итоге повысит качество жизни населения, что и является основной задачей для местных органов власти.

Список использованных источников

1. Анхольт С. Бренд Америка: мать всех брендов / С. Анхольт, Дж. Хильдерт. – М.: Добрая книга, 2010. – С. 21.

2. Визгалов Д. Брендинг города / Д. Визгалов. – М.: Институт экономики города, 2011 – 324 с.
3. Важенина И.С. Имидж, репутация и бренд территории / И.С. Важенина. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013. – С. 250.
4. Гаджиев Д.В. Брендинг территорий как фактор повышения инвестиционной привлекательности региона / Д.В. Гаджиев // Молодой учёный. – 2017. – № 12 (146). – С. 258-261 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/146/40979/>
5. Голубничая С.Н. Формирование туристской дестинации в Донецке: проблемы и перспективы / С.Н. Голубничая, Г.В. Мишечкин // Современные проблемы сервиса и туризма. – 2017. – Т. 11. – № 2. – С. 118-124.
6. Донецкое Агентство Новостей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dan-news.info/obschestvo/more-rozy-terrikony-opredelen-logotip-turisticheskogo-brenda-dnr-foto.html>
7. Древицкая И.Ю. Развитие туризма как фактор формирования позитивного имиджа Донбасса / И.Ю. Древицкая, Я.С. Клейнер // Современные проблемы сервиса и туризма. – 2017. – Т. 11. – № 1. – С. 97-104.
8. Интегративная модель бренда российского города: региональный аспект: [монография] / А.М. Бритвин, И.Б. Бритвина, Л.Э. Старостова / под общ. ред. А.М. Бритвина; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 172 с.
9. Кобанец Л.А. Направления стратегического развития рекреационной деятельности и туризма в городе Донецке / Л.А. Кобанец // Вісник ДІТБ. Серія: Економіка, організація та управління підприємствами (в туристичній сфері). – 2007. – № 11. – С. 138-148.
10. Старостова Л.Э. Моделирование в территориальном брендинге как научно-практическая проблема / Л.Э. Старостова, К.В. Архангельская // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2015. – № 4. – С. 66-74.
11. Якубова Т.Н. Территориальный брендинг как инструмент развития региона / Т.Н. Якубова, А.П. Крюкова // Молодой учёный. – 2014. – № 21. – С. 484-489.

УДК 613/614:005

DOI 10.5281/zenodo.4906158

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

ЧЕРНЕЦКИЙ В.Ю.,
д-р гос. упр., доцент;
КЛИМОВА П.А.,
канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье выявлены особенности менеджмента в здравоохранении в современных условиях и определены направления совершенствования систем здравоохранения.

Ключевые слова: менеджмент в здравоохранении, медицинская организация, медицинская услуга, система здравоохранения.

FEATURES OF MANAGEMENT IN HEALTHCARE

**CHERNETSKII V.Y.,
Doctor of Sciences in Public Administration,
Associate Professor;
KLIMOVA P.A.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article reveals the features of health management in modern conditions and identifies areas for improvement of health systems.

Keywords: *health management, medical organization, medical service, health system.*

Постановка проблемы. В условиях современных вызовов необходимо введение нового государственного управления, в том числе и в сфере здравоохранения, такого, как государственный менеджмент, который отражает новое понимание социальной роли государства и администраций в обществе, что в свою очередь перед образованием ставит задачи формирования экономического мышления у современного поколения Республики, подготовки как можно большей части экономически активного населения к работе в рыночных условиях, развития умений использовать экономический инструментарий для обеспечения собственного благосостояния и развития Республики в целом. С целью формирования политики и стратегии в здравоохранении необходимо проработать особенности менеджмента в здравоохранении.

Актуальность. Исследованием сущности и особенностей менеджмента в здравоохранении занимались такие теоретики и практики, как А.И. Вялков, В.З. Кучеренко, Б.А. Райзберг, А.В. Решетников, В.М. Алексеева, С.А. Ефименко.

Целью работы является выявление особенностей менеджмента в здравоохранении в современных условиях и определение направлений совершенствования систем здравоохранения.

Изложение основного материала исследования. Сегодня вряд ли кто-нибудь скажет, когда и как возникло искусство и наука управления в отрасли здравоохранения. Менеджмент в здравоохранении существовал там, где люди работали в группах и, как правило, в трех сферах человеческого общества: политической, когда в обществе возникла необходимость устанавливать и поддерживать порядок; экономической – при производстве и распределении медицинских ресурсов; оборонительной – защите от врагов государства. Даже в древних обществах требовались люди, которые координировали бы и руководили деятельностью определённых групп.

Концепция прибыли в здравоохранении также неоднозначна и относительна. Эквивалентом прибыли в медицине может быть сокращение сроков лечения, предотвращение ущерба, связанного с преждевременной смертностью, инвалидностью, травмой и заболеваемостью с временной нетрудоспособностью.

Для научных и образовательных целей очень важно определить взаимосвязь между компонентами управления в здравоохранении как отраслью национальной экономики. В процессе разработки появились различные интерпретации этой концепции, но критерии её определения такие:

- изменение роли в организации медицинского обслуживания медицинских услуг;
- вознаграждение труда из источника, оплачиваемого по выбору.

Объектом менеджмента в здравоохранении является медицинская фирма или организация, занимающаяся медико-профилактической деятельностью или производством медицинских изделий (протезов, оборудования).

Медицинская организация представляет собой сложную организационную структуру и важную составляющую часть экономики. Структура медицинской организации определяет место отдельных работников и трудового коллектива, что подразумевает логические взаимоотношения функциональных служб и уровней управления, которые с помощью менеджмента стараются достичь стратегические цели данной организации.

Медицинская организация является относительно автономной группой определённых специалистов, которая создана и существует для достижения общей цели и миссии: лечения, диагностики и реабилитации. Медицинская организация является открытой системой, которая развивается, адаптируется к изменяющейся внешней и внутренней среде под воздействием определённых условий и факторов. Системный подход помогает понять разнообразие организаций отрасли здравоохранения и особенности её деятельности [1].

Основой государственной политики в секторе здравоохранения являются правовые аспекты, разработанные в соответствии с требованиями международных норм и стандартов, изложенных в документах Совета Европы, Организации Объединённых Наций, Международной организации труда, Всемирной организации здравоохранения.

В любой стране существуют определённые проблемы в отрасли здравоохранения, которые могут решаться государственными программами. В контексте социальной и экономической политики государства происходит формирование модели управления здравоохранением. Все существующие модели управления различаются, по крайней мере, по одному из показателей:

- размер государственных гарантий;
- источник финансирования медицинской помощи;
- связь между заказчиком и поставщиком медицинских услуг;
- государственное управление охраной здоровья;
- схема финансирования сектора здравоохранения;
- структуры, которые обеспечивают права производителя и потребителя услуг медицинского назначения.

Порядок финансирования сектора здравоохранения определяет систему организации здравоохранения. Контроль за расходами для отрасли здравоохранения, несмотря на то, какая система организации, осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- общие расходы на здравоохранение растут в определённых пределах;
- остановка финансирования отрасли на достигнутом уровне;
- общий темп роста уровня расходов на уровне инфляции;
- стабилизация расходов на здравоохранение;
- размер расходов на здравоохранение связан с суммой налоговых поступлений или взносов в страховые фонды.

Независимо от системы финансирования в странах с развитой системой здравоохранения характерны следующие признаки:

- финансирование из трёх основных источников: отчисления из государственного бюджета, с доходов предпринимателей и страховые взносы населения;
- финансирование медицинского обслуживания работников, служащих и членов их семей осуществляется за счёт предприятия;
- свободный выбор врача и медицинского учреждения;

– развита система добровольного медицинского страхования [2].

Ещё одной особенностью структуры управления в здравоохранении является потребность в управленцах и менеджерах. Таким образом, подготовка специалистов, обладающих знаниями и навыками в области менеджмента в здравоохранении, является актуальной задачей, которая способствует углублённому изучению и освоению теоретических вопросов, связанных с использованием и совершенствованием основных методов и механизмов управления в сфере здравоохранения, в результате чего выполняется программа реализации проектов социально-экономического и культурного развития по подготовке руководителей медицинских организаций Донецкой Народной Республики.

В свою очередь формирование резерва руководителей медицинских организаций и органов управления здравоохранением позволит своевременно удовлетворять потребность в управленцах и менеджерах в сфере здравоохранения.

Кроме того, на современном этапе для здравоохранения характерны процессы централизации и децентрализации. Децентрализация является одним из наиболее эффективных способов улучшения качества медицинского обслуживания. В странах, где государство играет небольшую роль в здравоохранении, наблюдаются процессы централизации. Системы медицинского страхования в Европе в основном децентрализованы.

Развитие моделей здравоохранения на современном этапе указывает на отдельную роль конкуренции в системе здравоохранения, которая должна быть ориентированной на ценность и на результат. Наиболее оптимальная конкуренция приводит к ситуации, когда по минимальной цене потребители обеспечиваются наиболее качественной медицинской помощью.

В соответствии со ст. 31 Закона «О здравоохранении» [3] оказание медицинской помощи населению осуществляется на трёх уровнях: первичном, вторичном и третичном, что полностью соответствует международным стандартам и требованиям Всемирной организации здравоохранения.

На основании данных Всемирной организации здравоохранения, Организации Объединённых Наций и Всемирного банка, агентство Bloomberg ежегодно составляет рейтинг эффективности систем здравоохранения в мире.

По данным агентства Bloomberg, первое место в рейтинге за 2018 год занял Гонконг: средняя продолжительность жизни здесь составляет более 84 лет, стоимость медицинских услуг на душу населения – 2222 доллара. За ним следуют Сингапур и Испания: продолжительность жизни более 82 лет, стоимость медобслуживания – 2280 и 2354 долларов. В первую десятку также попали Италия, Южная Корея, Израиль, Япония, Австралия, Тайвань и Объединённые Арабские Эмираты [4]. После 2018 года агентство Bloomberg исследования не публиковало.

Самая большая в мире база данных о городах и странах Numbeo опубликовала статистику по уровню медицинского обслуживания в разных странах мира – Health Care Index for Country. Эксперты оценили общее качество систем здравоохранения, оснащённость больниц оборудованием, профессиональный уровень врачей и прочего медицинского персонала, а также стоимость обслуживания в клиниках. Информация собирается на основе опроса резидентов соответствующих стран, а не на базе данных национальных служб статистики. Таким образом, был составлен общий показатель – индекс качества системы здравоохранения, который комплексно отображает, насколько всё плохо или хорошо в стране с медициной.

По данным статистики Numbeo, в период с 2018 по 2020 гг. первое место неизменно занимает Тайвань с индексом качества системы здравоохранения 86,42, для сравнения – Российская Федерация на 63 месте с индексом 58,01. Замыкает рейтинг Венесуэла – 93 место рейтинга с индексом 39,37 [5].

Перед тем, как определять характеристики рынка медицинских услуг, необходимо сформулировать условия для его формирования, которые зависят от особенностей такого

элемента структуры общественных благ, как медицинская услуга. Медицинская услуга как экономическая категория – это благо, предоставляемое в виде медицинской помощи определённого типа и объёма, и возникающее во время её получения [6].

Специфика медицинской услуги как товара заключается в том, что она не существует отдельно от производителя и направлена на удовлетворение социальных потребностей. В то же время производство и начало потребления этой услуги происходят одновременно. Помимо этого, в зависимости от формы оказания помощи, медицинские услуги могут относиться как к чистым общественным благам, так и к чистым частным благам. Существует много общего между медицинскими и другими социальными услугами, например, удовлетворение потребностей и интересов населения, но также есть и фундаментальное различие, которое является значительным несоответствием между этими интересами и потребностями. Однако, в отличие от торговли, которая направлена на удовлетворение всего спектра потребностей человека, но напрямую зависит от его финансовых возможностей, медицинское обслуживание обязано удовлетворить потребность человека поддерживать оптимальный уровень здоровья вне зависимости от его материальных возможностей.

Ещё одной характерной особенностью является то, что именно государству необходимо выступать органом, осуществляющим контроль качества медицинских услуг, финансировать социально значимую медицинскую помощь и смягчать негативные рыночные последствия в частном секторе здравоохранения. Кроме того, важно иметь возможность сравнивать экономические потери от заболеваемости с расходами, необходимыми для профилактики заболеваний.

При оценке экономического эффекта в сфере здравоохранения нельзя забывать о социальном эффекте, который характеризует удовлетворение потребностей населения в области здравоохранения, зависит от многих социально-экономических факторов и измеряется качеством и продолжительностью жизни, демографическими показателями. Между экономическими и социальными показателями в сфере здравоохранения существует функциональная взаимосвязь [7].

Таким образом, исходя из вышеперечисленного, можно выделить следующие направления совершенствования систем здравоохранения:

- развитие рыночных отношений;
- стандартизация в предоставлении медицинских услуг;
- решение проблем по регулированию расходов на медицинские услуги для населения.

Выводы. Здравоохранение относится к отраслям социального сектора в связи с тем, что, с одной стороны, эта отрасль напрямую отвечает потребностям здоровья людей, а, с другой – продукт данной отрасли представлен в основном не в форме вещей, а в виде услуг, характерных для социальной сферы. Развитие здравоохранения неотделимо от общественного процесса социально-экономического развития.

Требуется возобновить практику формирования кадрового резерва руководителей медицинских организаций и органов управления здравоохранением, создавая условия для профессионального роста перспективных специалистов и устраняя вероятность занятия лидирующих позиций личностями, которые ставят свой личный успех и карьере выше общественного дела.

Список использованных источников

1. Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие / А.И. Вялков и др.; под ред. А.И. Вялкова. – 3-е изд., доп. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013. – 664 с.
2. Теоретико-методологические основы развития менеджмента: коллективная монография / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС»; кафедра менеджмента

непроизводственной сферы; под общ. ред. В.В. Дорофиевко. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – 287 с.

3. О здравоохранении: Закон Донецкой Народной Республики № 42-ІНС, принят Постановлением Народного Совета 24 апреля 2015 г. (с изм., внесенными Законами от 08.06.2018 г. № 230-ІНС и от 05.10.2018 г. № 253-ІНС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-zdravohranenii/>

4. 2018 Bloomberg Health Care Efficiency Index [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://largest-biggest.com/index.php/2018/09/24/2018-bloomberg-health-care-efficiency-index/>

5. Health Care Index for Country [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nonews.co/directory/lists/countries/health-care-index>

6. Экономика здравоохранения: учебник / А.В. Решетников и др.; под общ. ред. А.В. Решетникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2015. – 192 с.

7. Чернецкий В.Ю. Менеджмент в здравоохранении: учебное пособие / В.Ю. Чернецкий, П.А. Климова. – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 205 с.

УДК 316.614:334.72

DOI 10.5281/zenodo.4911133

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЧУПАХИНА Е.В.,
ведущий специалист отдела организации работы
в Амвросиевском, Шахтерском районах
Государственного комитета лесного и
охотничьего хозяйства
Донецкой Народной Республики,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье рассмотрена и обоснована необходимость формирования государственного управления процессом реализации стратегии социализации предпринимательской деятельности и проведения оценки социализации бизнеса в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: социализация предпринимательской деятельности, социальная ответственность, интегральный показатель социализации бизнеса.

SOCIALIZATION OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

CHUPAKHINA E.V.,
leading specialist of the department of organization
of work in Amvrosievsky, Shakhtyorsk districts
State Forestry and hunting Committee of the
Donetsk People's Republic,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article discusses and substantiates the need for the formation of public administration of the process of implementing the strategy of socialization of entrepreneurial activity and assessing the socialization of business in the Donetsk People's Republic.

Keywords: socialization of entrepreneurial activity, social responsibility, an integral indicator of business socialization.

Постановка проблемы. Инструментом реализации социальной политики является социализация предпринимательской деятельности. Взаимодействие работника, предприятия и государства способствует формированию стратегии социализации предпринимательской деятельности. Немаловажную роль играет создание стратегии консолидированных отношений. В процессе становления и внедрения вышеуказанной стратегии государственное регулирование предусматривает решение ряда проблем, которые препятствуют дальнейшему развитию социализации. Решение и определение первоочередности проблем формирует общие тенденции развития предпринимательства. Постоянное рассмотрение и мониторинг динамики взаимоотношений социализации предпринимательской деятельности требует постоянного контроля и исследования сферы социальной ответственности бизнеса, реагирования на современные тенденции, происходящие в разных сферах жизнедеятельности Республики и мира. Индикаторы, свидетельствующие об изменениях, требуют тщательного изучения и проведения оценки стратегии социализации предпринимательской деятельности на государственном уровне. Первоначально при оценке процесса социализации большое значение имеет определение качественных индикаторов социального развития государства. Социально-экономическое развитие Республики должно основываться на тенденции социализации предпринимательской деятельности, что подразумевает повышение социальной ответственности и взаимосвязь всех уровней государственной власти, предпринимательства и человека.

Анализ последних исследований и публикаций. Проводилось большое количество исследований в сфере социализации предпринимательской деятельности. Большинство этих исследований рассматривает социализацию бизнеса с точки зрения его социальной ответственности. Вопросам изучения социальной ответственности бизнеса посвящены работы многих авторов, среди которых: Зашук М.С., Бессарабов В.О., Шахназарян Б.А., Тельных В.С., Глебова И.С. [1, 3, 5, 6,].

Вопросам взаимодействия государственной власти с субъектами хозяйственной деятельности посвящены работы В.В.Лоскутовой, О.А. Коломоец [4].

В работах А.Д. Шемякова, С.Н. Василенко рассмотрены вопросы повышения уровня жизни населения в качестве фактора влияния на строительство государственности ДНР [2].

Д.Э. Возиянов изучал развитие бизнеса в Донецком регионе [1]. Вопросы развития теоретических основ социализации предпринимательской деятельности были рассмотрены в работах Н. Елабаевой [9], И. Гончарова [10], А. Коноваленко [11] и других. Вопрос проведения оценки качества менеджмента рассмотрен В. Саламатовым [12]. Закрепление основ социальной ответственности состоялось в мировых и государственных стандартах [7].

Актуальность статьи обусловлена современными тенденциями развития предпринимательской деятельности в Донецкой Народной Республике, а также необходимостью проведения её оценки с целью выявления слабых мест и первоочередных задач, выполнение которых позволит формировать эффективную социальную направленность государственной политики.

Цель статьи – определение необходимости формирования государственного управления процессом реализации стратегии социализации предпринимательской деятельности и проведения оценки социализации бизнеса в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. Оценка процесса социализации требует определения наличия проблематики, выявления слабых мест во взаимосвязи государство – предприятие – человек. Повышение социальной ответственности и взаимосвязь всех уровней государственной власти, предпринимательства и человека подразумевает социальный диалог, активную обратную связь и оперативное реагирование на обращения

граждан и субъектов предпринимательства органов местной власти посредством использования экономического, нормативно-правового, финансового, общественного влияния. Благодаря диалогу возникает возможность выявлять слабые места и вопросы, требующие быстрого решения и изменения в действующем механизме взаимодействия.

Интеграция мировых норм в сфере содействия устойчивому развитию предприятий способствует осознанию необходимости социально ответственного поведения, формированию информационной осведомлённости о преимуществах и выгодах выбранной стратегии.

Формирование социальной ответственности начинается с государственного нормативно-правового регулирования трудовых взаимоотношений, формирования благоприятных условий для осуществления деятельности предприятия, направленной на попечительское отношение к сотрудникам, обществу, государству. Это предусматривает дополнительные финансовые затраты на обеспечение мероприятий социального характера, устойчивое формирование корпоративной взаимопомощи и взаимовыручки, влияние на моральное, психологическое состояние коллектива. Это требует и времени, и затрат, и внимания.

Элементами формирования эффективной системы консолидированных взаимоотношений являются: трудовые отношения; уровень заработной платы; культурная составляющая; образование; гендерная составляющая; спорт, здравоохранение; охрана детства, материнства; меценатство; социальная ответственность, информационное обеспечение (рис. 1). Все эти элементы являются базовыми для формирования эффективной социальной политики в Республике в условиях и кризиса, и стабильности. Соблюдение мирных договорённостей и стабилизация военного положения в Республике являются приоритетными для создания основ функционирования системы консолидированных отношений.

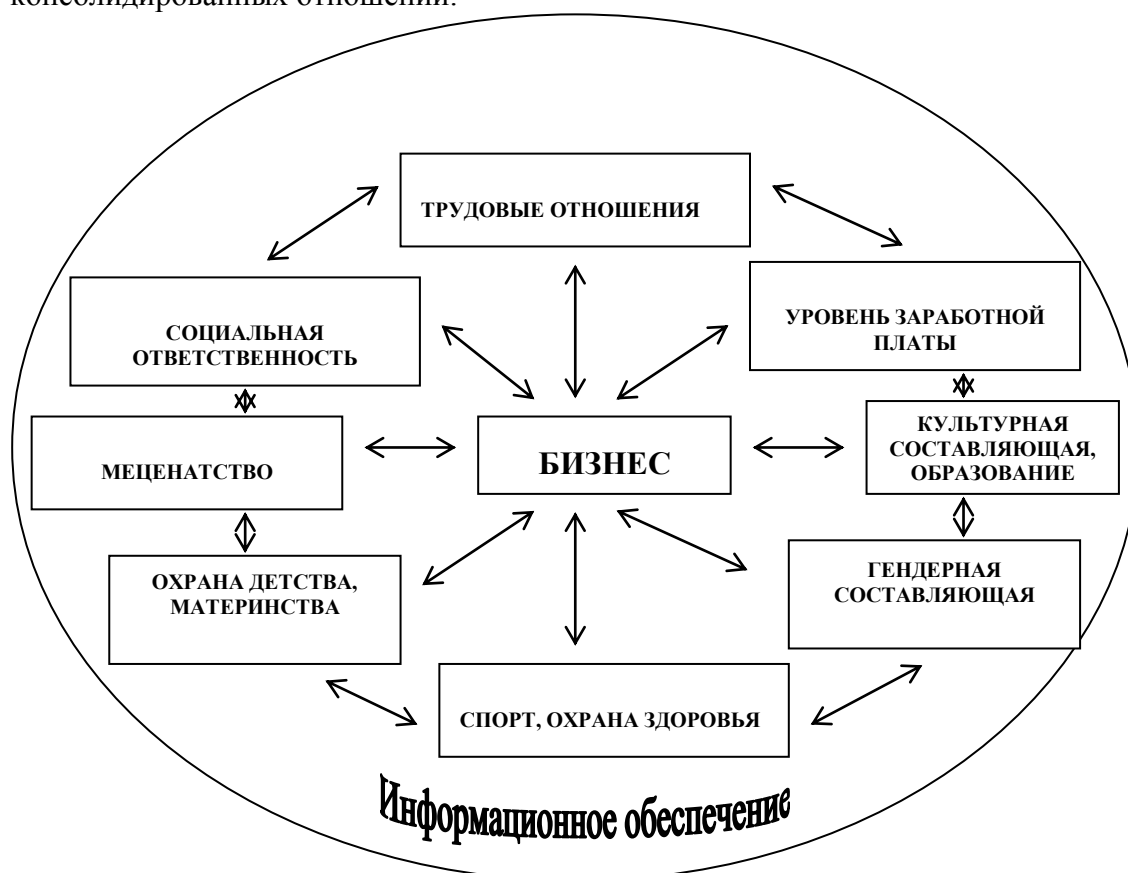


Рис. 1. Элементы системы консолидированных отношений

В центре внимания находится бизнес, поскольку он является той плоскостью, где происходит встреча интересов государства, работника и собственно предпринимателя. Все элементы и бизнес существуют в пространстве и времени и взаимодействуют в информационном обществе.

Каждый из этих элементов имеет правовое обеспечение, которое формируется и корректируется властью в процессе реализации собственных полномочий.

Предприятия, осуществляющие хозяйственную деятельность в Донецкой Народной Республике посредством использования системы консолидированных отношений, имеют возможность формировать позитивную репутацию, эффективно управлять бизнес-процессами посредством делегирования, участия работников в управлении предприятием. Выход на международный рынок требует учёта современных тенденций развития. На рынке Российской Федерации, выход на который не заблокирован, т.действуют и функционируют нормы социальной ответственности, что подтверждает актуальность внедрения оценки консолидированных отношений для составления рейтинговых показателей. Социальная ответственность предусматривает добровольное участие в налаживании добросовестного отношения к ведению бизнеса, отношения к коллективу, это требует не только соблюдать законодательные нормы, но и дополнительно участвовать в формировании позитивного настроения.

Преимуществами формирования консолидированных отношений при социализации бизнеса являются возможности:

- лояльного отношения работников к жёстким условиям нынешнего осуществления предпринимательской деятельности, основанного на заинтересованности в финансовом результате предпринимательской деятельности. Со стороны работника это может быть предпочтением в выборе места работы, которое отдают тем работодателям, где соблюдаются социальные нормы и гарантии, а также существует система поощрений, стимулирования и льгот: возможно медицинское обслуживание посредством заключения договоров на медобслуживание в определённых клиниках. Также могут предоставляться возможности оздоровления за счёт предприятия, может применяться система бонусов за оперативное выполнение поставленных задач. Со стороны работодателя это может быть возможность: использования рабочих ресурсов в нерабочее время в случаях производственной необходимости и увеличения производительности труда за счёт сокращения пооперационных действий;

- повышения уровня маркетинга за счёт информационной политики осведомления работников о возможностях использования продукции и ресурсов предприятия;

- сокращения вредных выбросов и применения энергосберегающих технологий посредством обучения персонала и привлечения их к формированию экологического ведения бизнеса;

- внедрения возможности удалённого доступа и выполнения рабочих процессов из дома (что немаловажно в современных условиях пандемии);

- формирования устойчивой репутации стабильного предприятия, что повышает рыночную стоимость предприятия.

Реализация социализации предпринимательской деятельности в Донецкой Народной Республике имеет свои характерные особенности, обусловленные формированием государственности в тяжёлых условиях военного обострения, нехватки и жёсткого ограничения ресурсов, блокады со стороны Украины, международным непризнанием, географическим местоположением. Все эти факторы становятся причинами ряда проблем, требующих государственного вмешательства:

- ✓ внешние проблемы:

- обострение и нарастание напряжённости на линии соприкосновения;

- стягивание военной техники;

- нарушения режима тишины;
- отсутствие прямого диалога с властью Республики со стороны Украины.

Эти проблемы не позволяют формировать стабильный бизнес, поскольку приток инвестиций приостанавливается в тот момент, когда возникает риск полной утраты и физического уничтожения созданного бизнеса в случае активных боевых действий со стороны Украины.

Внешние проблемы занимают одно из ведущих мест в системе построения бизнеса на данной территории, поэтому напрямую формируют возможность осуществления эффективной социализации бизнеса. Отсутствие международного юридического статуса вынуждает государство создавать экономику в жёстких ограничительных рамках, отсутствие выхода на международный рынок перераспределяет возможности развития предприятий и конкурентные соотношения на внутреннем рынке.

Внутренние проблемы также требуют решений, связанных с последствиями после боевых действий 2014 года. Физическое разрушение промышленных объектов, объектов предпринимательской деятельности сформировало жёсткий дефицит оборотных средств, уничтожение промышленного потенциала, а повреждение или уничтожение жилых массивов привело к оттоку человеческих ресурсов. Всё это губительно сказывается на ведении социального диалога в условиях выживания. Предприятия вынуждены направлять финансовые средства на восстановление их инфраструктуры, люди стараются найти место, где появится возможность обустроить быт, поэтому о развитии речь не идёт.

Разрушения социальной инфраструктуры вследствие боевых действий требуют первоочередного государственного финансирования. Разрушения производственных мощностей, отсутствие рынка сбыта приводит к резкому увеличению безработицы и низкой занятости трудоспособного населения, выплата заработной платы частями, что вызывает обзлённость и социальную напряжённость внутри Республики. Низкий уровень доходов населения и высокий уровень цен вследствие необходимости экспортировать продукцию через таможню, сокращает потребительскую способность приобретать товары. Что, в свою очередь, приводит к банкротству многие предприятия.

Использование нормативно-правовой базы Украины, а также формирование собственной, интегрированной к нормам Российской Федерации, требует времени, тщательной проработки. Небольшой срок становления Республики говорит о необходимости формирования собственных стандартов, в том числе и социальных.

Отсутствие стабильности привело к закрытию проектов, появились заброшенные долгострои, произошло массовое сокращение рабочих мест. Это привело к оттоку рабочей трудоспособной силы за территорию Республики. Некоторые сферы в рамках жёсткой блокады вообще прекратили существование – это относится и к отрасли туризма, и к авиационной сфере.

Последний год также внёс коррективы в формирование социализации предпринимательской деятельности. Это связано с возникновением пандемии COVID-19, неготовностью предприятий Республики к условиям жёсткого карантина и необходимостью формирования удалённого рабочего процесса.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Для предприятий Республики характерной особенностью является объективная необходимость государственной поддержки по урегулированию социального диалога работников с предприятиями, поддержки малого бизнеса в условиях пандемии.

Проведение эффективной социальной политики государства требует определения динамики развития и основных элементов, которые нуждаются в особом внимании со стороны государства.

Устойчивое развитие предприятия, адаптированное к международным нормам поведения, позволит принимать решения, воздействующие на общество, окружающую среду, здоровье и благосостояние персонала.

Необходимость использования социальной ответственности в ведении деятельности предприятий обусловлено условиями формирования государственности, поскольку данный инструмент позволяет предприятиям выполнять обязательства государства посредством реализации социальных норм и стандартов. А использование интегрального показателя социализации бизнеса позволит определить слабые места, требующие первоочередного внимания со стороны государства, предприятий и людей.

Список использованных источников

1. Возиянов Д.Э. Развитие малого и среднего бизнеса в сфере торговли в Донецком регионе: диссертация на соискание учёной степени канд. экон. наук / Дмитрий Эдуардович Возиянов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://donnuet.education/attachments/pdf/dissovet/voziyanov/Dissertation-Voziyanov.pdf>
2. Шемяков А.Д. Повышение качества жизни населения как фактор влияния на строительство государственности Донецкой Народной Республики / А.Д. Шемяков, С.Н. Василенко // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2019. – Т. 15. – № 1. – С. 93-100 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [yhttp://donnasa.ru/publish_house/journals/esgh/2019-1/11_shemyakov_vasilenko.pdf](http://donnasa.ru/publish_house/journals/esgh/2019-1/11_shemyakov_vasilenko.pdf)
3. Глебова И.С. Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом: учебное пособие / И.С. Глебова. – Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kpfu.ru/docs/F1341669308/2_biz.pdf
4. Лоскутова В.В. Оценка эффективности форм и механизмов взаимодействия государственной власти с территориальными субъектами хозяйственной деятельности / В.В. Лоскутова, О.А. Коломоец // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2020. – № 18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44451086_55355355.pdf
5. Защук М.С. Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности: развитие социальной ответственности предприятий в симбиозе с государством / М.С. Защук [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38534286_68801247.pdf
6. Шахназарян Б.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества предприятия / Б.А. Шахназарян, В.С. Тельных // Таврический научный обозреватель. – 2016. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-faktorkonkurentnogo-preimuschestva-predpriyatiya>
7. ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Руководство по социальной ответственности: Национальный стандарт Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-26000-2012>
8. Бессарабов В.О. Развитие социальной ответственности бизнеса в предпринимательской среде: диссертация на соискание учёной степени канд. экон. наук / Владислав Олегович Бессарабов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://donnuet.education/attachments/pdf/dissovet/bessarabov/dissertation-bessarabov.pdf>
9. Елабаева Н.А. Социальная защита как институт социального государства: сущностные и конституционно-правовые аспекты (на примере Республики Алтай): дисс. ... канд. юрид. наук / Н.А. Елабаева; 12.00.02. – Москва, 2003. – 177 с.
10. Гончарова И.В. Социальная ответственность как основа конструктивного диалога субъектов социального партнёрства / И.В. Гончарова // Вестник Тернопольского

национального экономического университета. – 2012. – № 4. – С. 57-63 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://archive.nbuv.gov.ua/>

11. Коноваленко А.С. Становление социальной ответственности бизнеса в постсоциалистических странах / А.С. Коноваленко // Вестник Черкасского университета. Серия «Экономические науки». – 2009. – № 9. – С. 163-172.

12. Саламатов В. Методика экспресс-оценки качества административного управления / Владимир Саламатов // Вече. – 2013. – № 10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.viche.info/journal/3671/>

УДК 332.13

DOI 10.5281/zenodo.4808217

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ЗАНЯТОСТЬЮ
НА УРОВНЕ ГОРОДА**

ВАСИЛЕНКО Д.В.,
канд. экон. наук, доцент;
КОСТРОВЕЦ Л.Б.,
д-р экон. наук, доцент, ректор
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В работе на основании предложенных рассмотренных охарактеризованных путей проведения кластерного анализа предложены однородные группы предприятий по совокупности результативных и факторных показателей производственной деятельности и профессионально-квалификационного уровня рабочей силы промышленных предприятий. Показано, что функционирование местного рынка труда может характеризоваться как производственно-образовательный кластер, в котором возникают диспропорции спроса и предложения рабочей силы, своевременная ликвидация которых будет направлена на эффективное распределение рабочей силы в соответствии с потребностями экономики. Определено, что в настоящее время приобретает установление темпов воспроизводственного процесса, определение количественной и качественной характеристик населения города, создание необходимых рабочих мест для трудовой деятельности и, как следствие, обеспечение сбалансированности регионального и местного рынка труда.

Ключевые слова: экономика, трудовые ресурсы, занятость, регион, рынок труда, местный рынок труда, город, развитие.

**FEATURES OF HUMAN RESOURCES AND EMPLOYMENT MANAGEMENT
AT THE CITY LEVEL**

VASILENKO D.V.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor;
KOSTROVETS L.B.,
Doctor of Economic Sciences,
Associate Professor, Rector
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. In this paper, on the basis of the proposed ways of conducting cluster analysis, homogeneous groups of enterprises are proposed according to the totality of effective and factor indicators of production activity and the professional qualification level of the workforce of industrial enterprises. It is shown that the functioning of the local labor market can be characterized as an industrial and educational cluster, in which there are imbalances in the supply and demand of labor, the timely elimination of which will be aimed at the effective distribution of labor in accordance with the needs of the economy. It is highlighted that at present it is necessary to establish the pace of the reproduction process, determine the quantitative and qualitative characteristics of the city's population, create the necessary jobs for labor activity and, as a result, ensure the balance of the regional and local labor market.

Keywords: economy, labor resources, employment, region, labor market, local labor market, city, development.

Постановка задачи. Оценка результатов функционирования рынка труда (на примере г. Самары) свидетельствует о том, что рынок зависит от фазы экономического цикла, в которой он развивается. Именно экономика влияет на движение рабочей силы, определяет спрос на различные профессии, на работников разного уровня квалификации, возраста и зависит от многих возможностей человеческих ресурсов как фактора экономического развития. Обобщение результатов анализа тенденций функционирования местного рынка труда позволило установить, что существуют проблемы сотрудничества с работодателями относительно профессионального обучения безработных, качества профессионального обучения рабочим профессиям, что в свою очередь приводит к изменениям профессионально-квалификационной структуры кадров, которая зависит от количественных и качественных характеристик экономически активного населения (рабочей силы). Основной количественной характеристикой рабочей силы являются социальные, экономические, технические, технологические потребности общества и структура рабочей силы, которая является производной демографической структуры общества.

Изменения, проявившиеся в экономическом поведении работников, в ценностных ориентациях при выборе профессии указывают на факт появления работника нового типа. Этот процесс предполагает разрушение одного из базовых стереотипов технократической модели организации производства, господствующей в условиях планово-централизованной экономики, стереотипа, который допускал высокую стабильность социального положения работника и гарантию на труд, благодаря:

гарантированному заработку, в соответствии с профессионально-квалификационным традиционным (а также должностным, отраслевым и региональным) статусом работника, без чёткой зависимости от трудового вклада и конечных результатов;

стабильному механизму профессионального и квалификационного роста в рамках одной или смежных профессий (в соответствии с трудовым стажем и накопленным профессиональным опытом);

гарантиям занятости в условиях экстенсивного увеличения количества рабочих мест.

Анализ последних исследований и публикаций. С учётом вышеупомянутых тенденций на российских предприятиях «в настоящее время проводится работа по трансформации внутрифирменной системы управления персоналом. Одним из приоритетных направлений должна стать работа по внедрению комплексного подхода к оценке профессионально-квалификационных изменений, учитывающих социально-экономические, технико-технологические характеристики предприятия и персонала. Необходимость учитывать экономические и социальные показатели деятельности предприятия, вместе с анализом системы социальных отношений внутри предприятия, свидетельствует о том, что усиливается социально-экономический аспект проблемы оценивания профессионально-квалификационных изменений предприятий» [1]. Профессионально-квалификационным изменениям и их оцениванию посвящено много работ таких учёных, как А. Гришнова [2], А. Колот [1], А. Кибанова [4], А. Волкова [3], Ю. Маршавина [5], В. Гимпельсона [6] и других. Решение этой проблемы требует использования научных средств, которые имеет в своем арсенале экономическая наука, прежде всего, такая её отрасль, как кластерный анализ. Кластерный анализ применяется в социологии, психологии, экономике, маркетинге, менеджменте, медицине и тому подобное. Кластерный анализ хорошо зарекомендовал себя во всех сферах жизнедеятельности человека. Методика кластерного анализа нашла своё отображение в трудах Г. Триона, М. Портера. Применялась шведскими бизнес-экономистами К. Фредрикссоном, Л. Линдмарком для обозначения скоплений предприятий в пространстве, а также для описания процессов концентрации производства [7]; Н.Н. Райской [8] – при кластеризации регионов по переменным, относящимся к экономической, коммуникационной, научной и образовательной сферам; К.М. Савиным

[9] — для оценки качества процессов жизнеобеспечения на примере предприятия. Однако в этих научных исследованиях недостаточное внимание уделяется оценке профессионально-квалификационным изменениям рынка труда с помощью кластерного анализа.

Актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что развитие рыночных отношений в экономике должно сопровождаться не только децентрализацией и изменением форм собственности, но и качественной перестройкой всей системы управления хозяйствующих субъектов. Прежде всего, требуют решения такие проблемы, как несогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг; дефицит квалифицированных работников, особенно в высокотехнологичных и инновационных отраслях; отсутствие партнёрских отношений между системой профессионального образования, производством и бизнес-сообществом; длительные сроки подготовки работников; социальная незащищённость выпускников профессиональной школы; низкий престиж рабочих профессий; несоответствие учебно-материальной базы образовательных учреждений современным технологиям производства; низкий уровень нормативного обеспечения взаимоотношений между образовательными учреждениями и потребителями образовательных услуг; недостаточное государственное финансирование процесса реализации профессиональных образовательных программ. В условиях конъюнктуры рынка труда резко возрастает значение качественных показателей рынка и, в первую очередь, профессионально-квалификационных. Это объясняется тем обстоятельством, что «экономика рыночного типа существенно меняет профессионально-квалификационную структуру общественного производства: приводит к изменению содержания одних видов профессиональной деятельности, существенно меняет отношение к квалификации в других, вызывает к жизни появление новых, с принципиально иным набором квалификационных требований» [4].

Цель статьи – формирование и систематизация особенностей управления трудовыми ресурсами и занятостью на уровне города.

Изложение основного материала исследования. В первую очередь необходим анализ демографических составляющих количественной характеристики рабочей силы, которые представлены индексами показателей рождаемости, смертности, естественным приростом населения (табл. 1).

Результаты табл. 1 свидетельствуют о том, что происходят изменения в демографических показателях. С 2011 г. до 2013 г. рождаемость уменьшилась, а начиная с 2014 г. по 2016 г. незначительно увеличилась на 9,1% за счёт внедрения новых программ социальной защиты населения.

Таблица 1

Индексы демографической ситуации г. Самара*

Показатель	Цепные индексы							
	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015	2017/2016	2018/2017	2019/2018
Численность рождённых	1,0628	1,0057	1,0169	1,0302	1,1079	0,9639	0,9401	1,0122
Численность умерших	0,9651	1,0267	0,9994	0,9988	0,9988	0,9287	1,0043	0,9268
Базисные индексы								
Численность рождённых	1,0628	1,0689	1,0869	1,1197	1,2404	1,1956	1,1240	1,1377
Численность умерших	0,9651	0,9909	0,9903	0,9891	0,9879	0,9174	0,9213	0,8539

Рассчитано по источнику [11]

Необходимо остановиться на таком показателе, как численность умерших, который в 2013 г., по сравнению с 2012 г., увеличился на 2,67%, а, начиная с 2014 г. по 2017 г., этот показатель уменьшился на 7,07%. В 2018 г. наблюдается увеличение смертности, а в 2019 г. – уменьшение на 7,75%. Впрочем, рождаемость всё равно пока не превышает показателей, причиной которых в подавляющем большинстве являются заболевания сердечно-сосудистой системы, онкозаболевания и несчастные случаи.

Естественный прирост населения является отрицательным. Уровень детской смертности в городе имеет тенденцию к сокращению, что связано, в первую очередь, с развитием медицины и сферы здравоохранения в целом. Такие незначительные изменения в демографическом составе влияют на экономику города. Одной из важнейших проблем регионального рынка труда является старение населения, которое сопровождается увеличением демографической нагрузки на трудоспособное население, уменьшением финансовых возможностей и социального обеспечения в условиях общего увеличения спроса на социальные услуги со стороны пожилых людей. С другой стороны, интересен тот факт, что пожилое население продолжает работать и занимает достаточно высокооплачиваемые должности в пределах таких профессиональных групп, как «законодатели, руководители», «профессионалы», хотя при занятости в таком возрасте наблюдается снижение производительности труда.

Одним из важных аспектов функционирования регионального рынка труда является уровень образования населения, причём не только молодёжи, но и старшего поколения. Это связано, прежде всего, с развитием научно-технического прогресса. Если проблемы в сфере образованности старшего поколения касаются иностранных языков, пользования вычислительной техникой, то проблемы образованности молодёжи значительно глобальнее, поэтому совершенствуется нормативно-правовая база в сфере профессионального обучения на производстве и его информационно-методическое обеспечение, осуществляются мероприятия по стимулированию работодателей к повышению профессионального уровня работников. Такие решения дают человеку возможность устроиться в трудовой жизни, так как те профессии, которые были популярны в 80–90-е годы, в современных условиях уже не востребованы бизнесом и городом. В компаниях тоже изменились требования к квалификации, объёму и уровню знаний работников. Работодатели тоже меняют свои взгляды на соискателей в возрасте 50+. К перевесам соискателей работы такого возраста следует отнести их ответственность и аккуратность, большую лояльность к работодателю, нефинансовую мотивацию. Преимущество старшего поколения в том, что у него уже сформированы навыки, знания и умения. Среди «минусов» следует отметить низкую компьютерную грамотность, утомляемость и излишнюю скрупулёзность.

Профессионально-квалификационные изменения в развитии рабочей силы проще всего отследить на уровне предприятий города с помощью метода кластерного анализа. Методы исследования: анализ личных карточек персонала предприятий, анкетирование, математико-статистическая обработка данных (анализ таблиц сопряжённости по критерию χ^2 , пакета прикладных программ SPSS (кластерный анализ) и Excel (качественный анализ результатов).

Региональный рынок труда развивается под влиянием научно-технического прогресса, который обеспечивает развитие производительных сил общества, а развитие человека зависит от уровня рыночных отношений в сфере труда. Несмотря на положительные тенденции на региональном рынке труда, в данном случае – рынке труда г. Самара, наблюдается значительный количественный дисбаланс между спросом на рабочую силу и её предложением, который характеризуется массовым увольнением работников на предприятиях города. Данное обстоятельство влияет на уменьшение потребности предприятий в работниках, что приводит к увеличению нагрузки на

1 свободное рабочее место. В целом нагрузка на 1 свободное рабочее место за анализируемый период уменьшается, что характеризует уменьшение незанятых граждан, состоящих на учёте в Самарском центре занятости.

Необходимым условием экономических преобразований на региональном уровне труда является активное взаимодействие предприятий и организаций, формирующих собственные внутренние рынки труда. С целью выделения в составе предприятий г. Самары однородных по уровню социально-экономического развития групп внутрифирменных рынков труда необходимо провести кластерный анализ. В процессе подготовки к его проведению создаётся база аналитических показателей ведущих предприятий города. Состав предприятий, которые включены в базу аналитических показателей, определяется наличием полной информации из всех анализируемых переменных для предприятия (табл. 2).

Таблица 2

Исходные данные для проведения кластерного анализа

Показатель	Условное обозначение
1	2
Показатели количественно-качественного состава предприятий	
Учётная численность штатных работников на конец года	Y1
Число работников, принятых на условиях неполного рабочего дня	X1
Число работающих возрастом 15-34 лет	X2
Число работающих возрастом 50-54 лет	X3
Число работающих возрастом 55-59 лет	X4
Число работников с неполным или базовым высшим образованием	X5
Число работников с полным высшим образованием	X6
Число работников, получающих пенсию за выслугу лет	X7
Число работников, получающих пенсию по возрасту	X8
Число работников, получающих пенсию по инвалидности	X9
Показатели подготовки кадров	
Число работников, которые получили первичную профессиональную подготовку непосредственно на производстве	X10
Число работников, которые получили первичную профессиональную подготовку в учебных заведениях согласно договору	X11
Общее число работников, которые прошли переподготовку	X12
Число работников, которые прошли переподготовку непосредственно на	X13
Число работников, которые прошли переподготовку в учебных заведениях различных типов по договорам	X14
Показатели повышения квалификации работников	
Число руководителей	X15
Число профессионалов	X16
Число технических служащих	X17
Число работников	X18
Экономические показатели промышленных предприятий города	
Прибыль	Y2
Объём производства	X19
Среднемесячная заработная плата работников	X20
Число работников, принятых на предприятие	X21
Число работников, уволенных с предприятия	X22
Производительность труда	X23

Создание базы данных базируется на использовании пакета SPSS – пакета анализа и обработки имеющейся статистической информации. Проведение исследования характеризуется использованием как метода иерархической классификации, так и метода k-средних. Проведение первого этапа кластерного анализа заданной совокупности основывается на использовании метода Варда – метода иерархического объединения в кластеры. Данный метод предназначен для создания небольших кластеров, соответствующих незначительной выборке данных [10].

Расстояние между кластерами определяется при помощи метода «Манхэттенского расстояния» (метод городских кварталов) [10]. Классификация предприятий методом Варда с применением евклидовой метрики расстояния позволяет определить гипотетическое количество кластеров в каждом году.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Таким образом, на основе предложенных путей проведения кластерного анализа могут быть установлены однородные группы промышленных предприятий по совокупности результативных и факторных показателей производственной деятельности и профессионально-квалификационного уровня рабочей силы. Функционирование местного рынка труда может характеризоваться как производственно-образовательный кластер, в котором возникают диспропорции спроса и предложения рабочей силы, своевременная ликвидация которых будет направлена на эффективное распределение рабочей силы в соответствии с потребностями экономики. Всё большее значение в этих условиях приобретает установление темпов воспроизводственного процесса, определение количественной и качественной характеристики населения города, создание необходимых рабочих мест для трудовой деятельности и, как следствие, обеспечение сбалансированности регионального и местного рынка труда.

Список использованных источников

1. Колот А.М. Экономика труда и социально-экономические отношения: учебник / А.М. Колот, О.А. Гришнова, О.О. Герасименко и др. – К.: КНЭУ, 2009. – 711 с.
2. Гришнова О.А. Экономика труда и социально-экономические отношения: учебник / О.А. Гришнова. – 4-е изд., обновлённое. – К.: Знания, 2009. – 390 с.
3. Волкова О.В. Рынок труда : учебное пособие / О.В. Волкова. – К.: Центр учебной литературы, 2007. – 624 с.
4. Маршавин Ю. Пути регулирования профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке труда / Ю. Маршавин // Украина: аспекты труда. – 2006. – № 1. – С. 26-29.
5. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда / В.Е. Гимпельсон // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 76-94.
6. Боженко С.В. Кластерный анализ в экономических исследованиях: направления и опыт использования / С.В. Боженко, А.А. Брут-Бруляко [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kstu.edu.ru/science/vest>
7. Райская Н.Н. Кластерный анализ регионов России по уровню инвестиционного потенциала / Н.Н. Райская, Я.В. Сергиенко, А.А. Френкель // Вопросы статистики. – 2007. – № 5. – С. 3-9.
8. Савин К.Н. Формирование и развитие регионального кластера качества жизнеобеспечения: монография / К.Н. Савин. – М.: Изд-во «Экономика», 2009. – 336 с.
9. Буреева Н.Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП «STATISTICA»: учебно-методический материал по программе повышения квалификации «Применение программных средств в научных исследованиях и преподавании математики и механики» / Н.Н. Буреева. – Нижний Новгород: Образовательно-научный центр

«Информационно-телекоммуникационные системы: физические основы и математическое обеспечение», 2007. – 112 с.

10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

11. Самарский статистический ежегодник. 2019: статистический сборник / Самарстат, 2019. – 355 с.

УДК 342.5

DOI 10.5281/zenodo.4835658

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОРЯЧЕВА Е.А.,
канд. экон. наук, ст. преподаватель
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. В статье исследованы особенности и пути совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров на государственную службу Донецкой Народной Республики. Приведены характерные черты государственной службы как правового института. Выявлены существенные недостатки в нынешней организации государственной службы в Республике. Проведен анализ организационной структуры системы подготовки и переподготовки кадров.

Ключевые слова: государственная служба; кадровый резерв; система подготовки и переподготовки кадров; государственная политика; программы профессионального обучения.

WAYS OF IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF TRAINING AND RETRAINING OF PERSONNEL FOR THE CIVIL SERVICE OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

GORYACHEVA E.A.,
Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article examines the features and ways to improve the system of training and retraining of personnel for the state service of the Donetsk people's Republic. The characteristic features of the civil service as a legal institution are given. Significant shortcomings in the current organization of the civil service in the Republic have been identified. The analysis of the organizational structure of the system of training and retraining of personnel is carried out.

Keywords: public service; personnel reserve; system of training and retraining of personnel; state policy; professional training programs.

Постановка задачи. В соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики государственная служба определяется как важнейший институт развития государственности, так как успешное функционирование всей общественно-политической

системы не может существовать без соответствующего профессионального корпуса службы. Эффективность функционирования государственной службы напрямую зависит от качества её трудовых ресурсов. В связи с этим первостепенными задачами становится организация системы отбора, подготовки и переподготовки кадров на государственные должности в Донецкой Народной Республике.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическими основами подготовки кадров на государственную службу занимались такие учёные, как Ю.Ю. Бальций, В.И. Борденюк, О.В. Батанов, Н.С. Бондарь, В.Д. Волков, М.П. Воронов, Р.К. Давыдов, И.В. Дробуш, В.С. Журавский, В.М. Кампо, С.В. Кивалов, Д.А. Кокорев, М.И. Корниенко, В.В. Кравченко, В.С. Куйбида, А.Р. Крусян, П.М. Любченко, Р.Т. Лютфалиев, О.Ю. Лялюк, Н.В. Мишина, М.П. Орзих, О.С. Орловский, Б.А. Пережняк, В.Ф. Погорелко, О.В. Приешкина, М.О. Пухтинский, С.Е. Саханенко, П.М. Ткачук, Ю.М. Тодика, А.В. Томилов, О.Ф. Фрицкий, Ю.О. Фрицкий, М.П. Хонда, В.М. Шаповал, Ю.С. Шемшученко, В.М. Шкабаро и др.

Таким образом, в научной литературе достаточно много работ, посвящённых гражданской службе, тем не менее вопросы, раскрывающие методы совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров на государственную службу Донецкой Народной Республики, не нашли должного научного обоснования.

Актуальность. Нынешнее состояние государственной службы Донецкой Народной Республики не в полной мере соответствует сущности современной парадигмы государственной службы, оно имеет низкий престиж и не пользуется авторитетом и доверием граждан. Поэтому существует острая необходимость целенаправленного формирования кадрового корпуса государственной службы, его систематического обновления, устранения текучести кадров и обеспечения их профессионализации.

Целью работы является изучение теоретических основ подбора кадров на гражданскую службу, и особенности их практической реализации в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. Человеческие ресурсы имеют важное, а иногда даже решающее значение для организаций во всех областях, начиная от стратегического планирования до общего имиджа. От эффективности управления кадрами зависит успех деятельности организации. Основными направлениями кадровой работы являются следующие [1, с. 13].

1. Стратегический менеджмент.

Эффективная кадровая работа улучшает итоги работы, зная, как человеческий капитал влияет на успех организации. Лидеры с опытом работы в области стратегического управления персоналом участвуют в принятии корпоративных решений, которые лежат в основе текущих оценок персонала и прогнозов будущих потребностей в рабочей силе на основе потребностей деятельности.

2. Заработная плата.

Специалисты по кадровой работе разрабатывают реалистичные структуры вознаграждения, которые устанавливают конкурентоспособную заработную плату организации с другими предприятиями в этой области, в той же отрасли или с компаниями, конкурирующими за сотрудников с аналогичными навыками. Они проводят обширные обследования заработной платы, чтобы сохранить расходы на компенсацию в соответствии с текущим финансовым состоянием организации и прогнозируемым доходом.

3. Анализ выгод.

Специалисты кадровой работы по льготам могут сократить расходы компании, связанные с текучестью кадров, увольнением и заменой работников. Они важны для организации, потому что у них есть навыки и опыт, необходимые для согласования групповых льгот для сотрудников, в рамках бюджета организации и в соответствии с

экономическими условиями. Они также знакомы с вознаграждениями работникам, которые могут привлекать и удерживать работников.

4. Безопасность и управление рисками.

Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия труда. Специалисты по управлению безопасностью и рисками на рабочем месте из отдела кадров отвечают за соблюдение нормативных актов по безопасности и гигиене труда, поддерживая точные рабочие журналы и записи, а также разрабатывая программы, которые снижают количество травм и несчастных случаев на производстве. Специалисты по безопасности на рабочем месте также привлекают сотрудников к повышению осведомлённости и безопасному обращению с опасным оборудованием и опасными химическими веществами.

5. Минимизация вопросов ответственности.

Специалисты по кадровым отношениям с сотрудниками сводят к минимуму подверженность организации и ответственность, связанную с заявлениями о недобросовестной практике приёма на работу. Они выявляют, расследуют и решают проблемы на рабочем месте, которые, оставленные без присмотра, могут выйти из-под контроля и втянуть организацию в юридические вопросы, касающиеся государственных законов.

6. Обучение и развитие.

Специалисты по обучению и развитию персонала координируют ориентацию на новых сотрудников, что является важным шагом в установлении прочных отношений между работодателем и работником. В области обучения и развития персонала также проводятся тренинги, которые поддерживают принципы честного трудоустройства и развития сотрудников компании, чтобы подготовить начинающих лидеров на руководящие и ведущие должности.

7. Удовлетворённость сотрудников.

Специалисты по связям с сотрудниками в отделе кадров помогают организации достичь высокого уровня производительности, морального духа и уровня удовлетворённости всей рабочей силы, создавая способы укрепления отношений работодатель-работник. Они проводят опросы общественного мнения, проводят фокус-группы и ищут мнения сотрудников об удовлетворённости работой и способах поддержания хороших рабочих отношений у работодателя [46, с. 23].

8. Подбор и адаптация.

Специалисты по кадровой работе управляют процессом трудоустройства от отбора резюме до планирования собеседований и обработки новых сотрудников. Как правило, они определяют наиболее эффективные методы набора кандидатов, включая оценку того, какие системы отслеживания кандидатов лучше всего подходят для нужд организации.

9. Процесс найма.

Специалисты по кадровой работе работают в тесном сотрудничестве с менеджерами по найму, чтобы принимать правильные решения по найму, в соответствии с потребностями организации в рабочей силе. Они обеспечивают руководство для менеджеров, которые не знакомы с кадровой работой или стандартными процессами найма, чтобы гарантировать, что организация предоставит предложения подходящим кандидатам.

10. Поддержание соответствия.

Сотрудники отдела кадров обеспечивают соответствие организации государственным законам о занятости населения. Они заполняют документы, необходимые для документирования того, что сотрудники компании имеют право работать на данной должности. Они также контролируют соблюдение применимых законов для организаций, которые получают заказы от правительства, посредством ведения журналов потока заявок, письменных планов позитивных действий и разрозненного анализа последствий.

Государственная служба – это профессиональная деятельность граждан по обеспечению выполнения полномочий Донецкой Народной Республики, в том числе полномочий государственных органов и лиц, которые занимают государственные должности в Донецкой Народной Республике [1].

На сегодняшний день важной задачей является создание эффективного кадрового резерва на государственной службе. Кадровый резерв, в первую очередь, формируется для заполнения должностей государственных служащих, а также для продвижения их по службе, с учётом уровня профессиональной подготовки, образования, опыта работы, деловых и моральных качеств работников, умения работать с людьми, а также результатов конкурса.

Как отмечалось, нынешнее состояние государственной службы Донецкой Народной Республики не в полной мере соответствует сущности современной парадигмы государственной службы, оно имеет низкий престиж и не пользуется авторитетом и доверием граждан. Это связано с:

низким качеством и недостаточным уровнем доступности предоставления управленческих услуг юридическим и физическим лицам, в том числе из-за неэффективного использования современных информационных технологий;

несовершенством законодательной базы привлечения граждан к государственной службе, продвижения, назначения на службу государственных служащих;

отсутствием единых стандартов профессиональной деятельности государственных служащих;

нечёткостью принципов и непрозрачностью правового регулирования социальной и правовой защиты государственных служащих;

низким уровнем компетенции значительной части государственных служащих, что, в свою очередь, вызывает неадекватную ответственность за подготовку и реализацию управленческих решений;

нестабильностью государственной службы.

Меры, принимаемые органами исполнительной власти для предотвращения коррупции в государственном секторе, недостаточно эффективны, особенно в отношении судебной власти. Это снижает доверие граждан к власти, имидж государственной службы, негативно сказывается на объективности и качестве управленческих решений.

Существует острая необходимость целенаправленного формирования кадрового корпуса государственной службы, его систематического обновления, устранения текучести кадров и обеспечения их профессионализации. Новое качество государственной службы, которого ждёт общество, невозможно без высокого профессионализма государственных служащих в его современном понимании. Прежде всего, это:

высокий уровень профессиональной компетентности;

профессиональная этика, честь и исполнительская дисциплина;

объективность и беспристрастность при подготовке и принятии управленческих решений;

независимость профессиональной позиции от влияния политических или частных интересов.

Практическая деятельность также свидетельствует о настоятельной необходимости чёткого установления законодательных требований на государственные должности. Это обеспечит единый стандарт, который определит квалификационные требования для сотрудников, занимающих одну и ту же государственную должность. Необходимо чёткое определение квалификационных требований к работникам, занимающим должности в государственной службе, для того, чтобы определить объём официальной «дееспособности» и связанную с этим оптимизацию общей численности административного персонала, соотношения сотрудников различных рангов и решения задач по сокращению и упрощению государственного аппарата.

Особенности управленческой работы сотрудников органов государственной власти и местного самоуправления обуславливают необходимость внедрения институциональных основ профессионализации государственного управления и местного самоуправления, важнейшими элементами которых являются эффективная работа мощной системы профессиональной подготовки и последипломного образования государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления [2, с. 74].

Основой системы подготовки и переподготовки государственных служащих, которая сейчас функционирует в ДНР, является адаптация ранее приобретённой специальности к профессиональной деятельности в области государственного управления. Это осуществляется посредством реализации образовательных и профессиональных программ по подготовке магистров, программ профессионального непрерывного образования, тематических семинаров и стажировок.

Организационная структура системы подготовки и переподготовки кадров включает:

центральный орган исполнительной власти, подотчётный и подконтрольный главе ДНР, на который возложена разработка государственной политики в области профессионального обучения и последипломного образования работников и её реализация;

органы государственной власти и местного самоуправления как клиенты профессионального обучения и последипломного образования;

основное высшее учебное заведение в системе с его региональными учреждениями в качестве центрального учреждения для предоставления образовательных услуг сотрудникам и координации профессиональной подготовки в других учреждениях системы;

высшие учебные заведения, имеющие лицензию и аккредитацию для предоставления образовательных услуг для профессионального обучения и последипломного образования;

учреждения последипломного образования как учреждения по оказанию образовательных услуг по переподготовке и повышению квалификации;

областные центры переподготовки и повышения квалификации работников образовательных учреждений по предоставлению образовательных услуг для продолжения образования;

кадровые службы органов государственной власти и местного самоуправления как структуры, обеспечивающие мониторинг качества обучения и планирования карьеры работников;

другие структуры, обеспечивающие методическое обеспечение обучения студентов и осуществляющие профессиональную ориентацию молодёжи [3, с. 29].

В ДНР профессиональная подготовка работников осуществляется по государственным и отраслевым стандартам высшего образования, по стандартам высших учебных заведений, которые лицензированы и аккредитованы в сфере образования «Государственное и муниципальное управление». Процесс обучения финансируется из государственного бюджета, бюджетов органов государственной власти и местных бюджетов.

Наряду с положительными достижениями, система имеет существенные недостатки.

1. Магистерские программы и программы повышения квалификации носят академический, фундаментальный характер, дают общеобразовательную подготовку по государственному управлению, однако не имеют необходимого практического направления.

2. Система не стала органичным компонентом государственного управления и местного самоуправления, институтом государственной службы и службы в органах местного самоуправления, не обеспечивает эффективность их деятельности за счёт развития интеллектуального потенциала служащих, не распространяется абсолютно на всех работников, особенно на подготовку до участия в конкурсе на замещение должностей и назначений на должность.

3. Содержание, организация и формы профессиональной подготовки работников не соответствуют современной парадигме государственного управления и местного самоуправления – предоставлению конституционно и законодательно определённых услуг человеку, гражданину и населению с требуемым качеством. По содержанию потребности органов государственной власти и местного самоуправления не имеют опережающего характера, им не хватает практической направленности, в современных информационных и коммуникационных системах недостаточно применяются инновационные технологии [4, с. 63].

4. Научно-педагогические и научные работники учреждений системы оторваны от деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, не обеспечивают экспертно-аналитическую поддержку их деятельности, не имеют практического опыта работы в этих органах.

5. Система не обеспечена необходимой законодательной базой, эффективными механизмами для изучения потребностей и оценки качества профессиональной деятельности и обучения, необходимой ресурсной поддержкой, в том числе финансовой (выделяется в сотни раз меньше средств на повышение квалификации, чем в странах с развитой демократией).

6. Структура высшего и послевузовского образования работников не соответствует содержанию деятельности в области «государственного управления», определённой ООН, ЕС, во многих ведущих странах и признанной в ДНР. Отсутствует ряд важных специальностей, не хватает государственных стандартов для профессионального обучения; возможности расширения переподготовки по специальностям, нацеленным на государственное управление. Программы профессионального развития требуют значительных улучшений и диверсификации.

7. Существующие возможности и функции субъектов системы диверсифицированы, никоим образом не скоординированы и не гарантируют её эффективное и действенное функционирование. Нет чёткого различия между полномочиями участников системы и координацией их деятельности. Не существует влияния неправительственных общественных организаций на систему.

8. Не существует узаконенных механизмов и процедур привлечения молодёжи к обучению по специальностям, ориентированным на государственную службу и службу в органах местного самоуправления, отбору кандидатов на руководящие должности – выпускникам высших учебных заведений с последующим трудоустройством на службу, наследованию лучших практик государственных органов и органов местного самоуправления и их должностных лиц [5, с. 18].

Следовательно, первостепенными целями системы подготовки и переподготовки государственных служащих должны стать:

– предоставление образовательных услуг по подготовке специалистов для профессиональной деятельности в органах государственной власти и местного самоуправления по соответствующим специальностям и уровням образовательной квалификации;

– предоставление образовательных услуг для последиplomного образования государственным служащим, должностным лицам местного самоуправления, депутатам советов всех уровней, лицам, которые по роду своей деятельности предоставляют государственные услуги;

– обеспечение постепенного и систематического увеличения числа подготовленных специалистов с профессиональным образованием в сфере государственного управления и других ветвей государственной власти и органов местного самоуправления, которые профессионально ориентированы на предоставление государственных услуг;

- постоянное обновление государственных стандартов профессионального образования, что отвечает перспективам развития демократического управления, государственного управления, местного самоуправления, государства и общества в целом;
- подготовка научно-педагогических и научных работников для учреждений системы среднего и высшего образования;
- внедрение технологий, методов и принципов европейского образовательного пространства (Болонский процесс) в организации профессионального обучения и последипломного образования специалистов и сотрудников; [5, с. 28];
- создание системы, гарантируемой государством с использованием опыта государственной службы, местного самоуправления, то есть создание системы активного привлечения специалистов – государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления – к профессиональному обучению и институту консультантов;
- институционализация и внедрение механизма накопления и использования профессионального опыта через институты системы;
- подготовка научной, учебной и методической литературы для профессиональной подготовки специалистов и служащих в сфере образования «Государственное управление» и других отраслях, профессионально ориентированных на оказание государственных услуг;
- проведение независимой оценки уровня профессиональной подготовленности и деловых качеств сотрудников по продвижению по службе и кандидатов на свои должности;
- внедрение кредитно-модульной системы в учреждениях независимой системы контроля качества предоставления образовательных услуг (через независимые центры оценки качества профессиональной подготовки);
- создание эффективной системы формирования, распределения и реализации государственного заказа на профессиональную подготовку специалистов и работников в сфере образования «Государственное управление»;
- лицензирование и аккредитация учреждений профессионального образования и последипломного образования специалистов и работников с привлечением центрального органа исполнительной власти по государственной службе [2, с. 18];
- введение целевой профессиональной подготовки специалистов и сотрудников, в том числе для мероприятий в контексте европейской и евроатлантической интеграции;
- обеспечение аналитической, консультативной и экспертной деятельности научных и научно-педагогических работников учреждений системы;
- повышение квалификации научных и педагогических работников системы профессионального обучения работников один раз в три года;
- создание условий для постепенного перехода к непрерывному профессиональному обучению в период пребывания на службе с использованием современных информационных технологий;
- внедрение системы управления профессиональным образованием и последипломного образования как законодательно и нормативно регламентированного систематического влияния на определение и реализацию целей и задач системы в целом и каждого из её компонентов.

Профессиональная подготовка должна целенаправленно формировать способность государственных служащих выполнять нормативно-проектные, аналитические, организационные и административные, консультативные и контрольные функции.

Основными направлениями совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров на государственной службе должны стать:

- введение единого центра управления системой подготовки и переподготовки со статусом центрального исполнительного органа, подчинённого Правительству ДНР;

- координация совместной деятельности образовательных учреждений, государственных органов и органов местного самоуправления по формированию учебных материалов для государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления;
- создание условий для конкуренции между образовательными учреждениями, предоставляющими образовательные услуги для непрерывного образования;
- мониторинг и оценка деятельности образовательных учреждений как одной из предпосылок обеспечения эффективности профессионального обучения;
- направление лиц на обучение по программам профессионального обучения и последиplomного образования, в том числе с отрывом от работы, их социальная защита во время обучения;
- создание эффективной общедоступной информационной системы, в том числе сотрудников об образовательных услугах и порядке их предоставления.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Таким образом, приоритетным направлением государственной политики в сфере государственной службы должно стать создание полноценной эффективной системы непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, которая отвечала бы международным профессиональным стандартам формирования управленческого потенциала.

Список использованных источников

1. Кирсанова С.А. Эффективный менеджмент / С.А. Кирсанова // Деловой квартал. – 2006. – № 12. – С. 7-14.
2. Дубенко С.Д. Государственная служба: теория и организация. Концепция её реформирования / С.Д. Дубенко; науч. рук. В.В. Цветков. – К.: Орияны, 2015. – 211 с.
3. Дронье А.Э. Основные принципы успешного руководства учреждением: методические рекомендации / А.Э. Дронье. – К.: Изд-во УАДУ, 2015. – 80 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2011. – 607 с.
5. Коваль Л.В. Административное право: курс лекций / Л.В. Коваль. – К.: Вентури, 2016. – 208 с.

УДК 378.046.4

DOI 10.5281/zenodo.4905720

РАЗВИТИЕ SOFT SKILLS КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

СМЕЛЯНСКАЯ Д.Н.,
канд. пед. наук, доцент
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля»,
Луганск, Луганская Народная Республика

Аннотация. В исследовании анализируется группа мягких или гибких навыков государственных служащих, оказывающих прямое влияние на особенности и характер взаимодействия специалиста с его окружением. Констатируется важность развития этих навыков у сотрудников государственных учреждений. Автор считает, что гибкие навыки условно можно разделить на четыре группы – коммуникативные, интеллектуальные, волевые и лидерские. Делается вывод о том, что постоянное развитие и улучшение soft

skills становится задачей непрерывного образования и самосовершенствования сотрудников, которая может быть решена в различных формах – курсы повышения квалификации, практические тренинги, реализация службой персонала организации пяти разработанных рекомендательных направлений для эффективного развития soft skills у государственных служащих. Основой для рекомендаций автора является опыт интеграции государственного управления, менеджмента персонала и психологии управления в контексте проблемы исследования.

Ключевые слова: государство, общество, soft skills, государственные служащие, мягкие или гибкие навыки государственных служащих, управление персоналом, мотивация сотрудника, супервизия, морально-психологический климат в коллективе.

DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS AS A FACTOR OF RASING THE EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF CIVIL SERVANTS

SMELYANSKAYA D.N.,
Candidate of Pedagogic Sciences,
Associate Professor
SEI HE LPR «Luhansk VladimirDahl
State University»,
Luhansk, Luhansk People's Republic

Abstract. The study analyzes a group of soft or flexible skills of civil servants that have a strong influence on the nature of the employee's interaction with his environment. The importance of developing these skills in government officials is emphasized. The author believes that flexible skills can be conditionally divided into four groups – communicative, intellectual, strong-willed and leadership. It is concluded that the continuous development and improvement of soft skills becomes the task of continuous education and self-improvement of employees, which can be solved in various forms – advanced training courses, practical trainings, the implementation by the organization's personnel service of five developed guidelines for the development of soft skills among civil servants. The author's recommendations are based on the experience of integrating public administration, management, personnel management and management psychology in the context of the research problem.

Keywords: state, society, soft skills, civil servants, soft or flexible skills of civil servants, personnel management, employee motivation, supervision, moral and psychological climate in the team.

Постановка задачи. Современное государство постепенно видоизменится в некую сервисную службу, формируя комплекс необходимых публичных услуг и направлений развития в соответствии с запросами общества и отдельно взятого гражданина, оперативно реагируя на изменения в политической системе страны, социальной и экономической жизни общества, учитывая публичный и синергетический характер политики управления социально-политическими процессами.

В условиях проведения современных реформ профессиональное развитие кадрового состава государственных служб непосредственно влияет на эффективность государственного управления. Современным конкурентоспособным управленческим кадрам кроме глубоких познаний в области управления, экономики, права, социологии, психологии управления, теории принятия решений и социального прогнозирования, следует формировать множество личностных качеств и профессиональных компетенций в области государственного управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди современных исследований особо следует отметить работы следующих учёных и практиков (Е.В. Галинская, А.А. Иващенко, Д.А. Новиков [1]; Е.О. Ермолова, А.О. Щемель [2]; А.И. Ивонина, О.Л. Чуланова, Ю.М. Давлетшина [3]; Е.В. Лысенко, С.Е. Мягкова [4]; Н.С. Матвеева [5]; Н.И. Разуваева [8]; Э. Уильямс [9]; В.А. Юдина [10]; авторские коллективы монографий [6; 7]).

В научных исследованиях государственная служба рассматривается, как система на основе функционально-системного подхода; с точки зрения политического и правового регулирования, повышения управленческой и личностной культуры госслужащих, профессиональной подготовки будущих специалистов. Однако следует констатировать

отсутствие специализированных исследований, посвящённых развитию гибких или мягких навыков (soft skills) у государственных служащих.

Актуальность. В начале XXI века произошли существенные изменения к требованиям профессиональной подготовки управленцев, обусловленные научно-технологическими, социально-экономическими, а также квалификационно-профессиональными изменениями в обществе. Современная практика показывает, что первоочередной задачей совершенствования системы государственного управления становится формирование, оценка и эффективное использование персонала для решения экономических, производственных, правовых и социальных задач. В связи с усложнением государственного управления, повышением требований к психофизиологическим качествам кадров возрастает необходимость в формировании и развитии soft skills у государственных служащих в зависимости от содержания, характера и условий выполнения работы.

Целью статьи является определение сущности, структуры и практических направлений развития гибких или мягких навыков (soft skills) у государственных служащих.

Изложение основного материала исследования. Понятие профессионального становления и развития государственных служащих значительно шире, чем понятие повышения квалификации, поскольку последнее преимущественно является составной частью профессионального развития. На практике разница между данными понятиями носит условный характер: и повышение квалификации, и профессиональное развитие направлены на реализацию одной цели – обеспечение качественного выполнения государственными служащими возложенных на них обязанностей [5, с. 155].

Государственные служащие наделяются полномочиями общественной гармонизации и регуляции, занимаются управлением общественными делами, предоставляют услуги общественного характера, естественно от их личных качеств и способностей зависит не только результативность реализации государственной политики, эффективность управления обществом и представление сектора общественного управления в глазах народа, но и конкурентная сила государства [7, с. 115].

Таким образом, в современных условиях развития государства и общества государственный служащий должен обладать гибкими навыками, чтобы квалифицированно выполнять профессиональные обязанности и строить личную карьеру.

Гибкие навыки (soft skills) – это некий набор неспециализированных, часто с синергетическим эффектом, но имеющих большое значение для профессиональной деятельности и карьеры качеств и личностных характеристик. Их также называют надпрофессиональными, потому что они имеют общую конструкцию формата для большинства сфер деятельности и не связаны с конкретным профессиональным профилем. К жёстким навыкам (hard skills) причисляют специальные профессиональные знания и умения узкого специалиста [6, с. 18].

Разделительная основа между hard skills и soft skills просматривается в разных исследованиях. Т.А. Яркова и И.И. Черкасова уточняют, что в зарубежной практике эмоционально-личностные и коммуникативные качества специалиста рассматриваются как soft skills, или гибкие «мягкие» навыки, которые дополняют hard skills обязательные/технические/«твёрдые»/узкопрофильные/профессиональные навыки.

В отличие от hard skills, которые, преимущественно, хорошо измеримы, довольно устойчивы, в полной мере отождествимы с конкретными личностными конструкциями, а также входят в состав должностных инструкций, soft skills носят универсально-общий характер, имеют некую важность для успешного профессионального и жизненного позиционирования любого человека, независимо от специализации и особенностей рода деятельности в социальном пространстве [11, с. 225].

А.И. Ивонина, О.Л. Чуланова и Ю.М. Давлетшина [3] предлагают научно обоснованное, интегрально комплексное, фундаментальное определение soft skills – «это

социально-трудова характеристика совокупности знаний, умений, навыков и мотивационных характеристик работника в сфере взаимодействия между людьми, умение грамотно распределять и управлять своим временем, умение убеждать и воздействовать на собеседника, ведение успешных переговоров, лидерства, эмоционального интеллекта, критичности мышления, обладающих эмерджентностью, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации. Это характеристика потенциального качества, позволяющего описать практически все элементы готовности персонала к эффективному труду в заданной ситуации на рабочем месте в трудовом коллективе» [3].

Широкий и разнообразный список гибких навыков отличается в зависимости от источника. Преимущественно, в него входят профильные умения управления психоэмоциональным состоянием, временем и стрессом, межличностными коммуникациями, проектами, персоналом, способностью решать проблемы и конфликтные ситуации. Особое внимание исследователи [6; 10] уделяют развитию коммуникативных навыков в цифровую эпоху. Мы считаем, что гибкие навыки государственных служащих условно можно разделить на четыре группы – коммуникативные (направленность на коммуникацию / цифровую коммуникацию, общение и умение понимать других людей, инициирование и поддержка коммуникативного диалога), интеллектуальные (широта мировоззрения, кросс-культурность, позитивное и критическое мышление, креативность), волевые (управление временем и личными эмоциями) и лидерские (стремление брать ответственность за результат деятельности своей и других, влияние и управление людьми, работа в команде).

Следует подчеркнуть, что в рамках общепринятых тенденций использования компетентностного подхода в образовании и переподготовки кадров предполагается широкое развитие как soft (мягких), так и hard skills (твёрдых качеств) специалистов. Системное решение главной задачи формирования и развития soft skills специалистов для улучшения эффективности практической деятельности госслужащих мы видим в разработке и реализации двух дуальных подходов в кадровой политике. Первый подход ориентирован на специалистов без опыта, которые только начинают свою профессиональную деятельность. Второй – предполагает системное использование базовых подходов и методов управленческой деятельности с теми сотрудниками, которые имеют достаточный опыт и стаж профессиональной деятельности в соответствующей сфере.

Анализ теории и практики реализации двух подходов в кадровой политике разных организаций позволяет сформировать пять рекомендательных направлений (рекомендаций) для внедрения в практическую деятельность государственных учреждений.

Первое направление. Главным инструментом формирования и развития soft skills сотрудников, как отмечают преимущественно большинство исследователей и практиков, является обучение молодых специалистов на опыте других (кураторство, наставничество, работа с наставником). Именно поэтому базовую основу первого направления – работы с новыми сотрудниками – должна составить активная супервизия, в процессе которой наставник-супервизор берёт на себя абсолютную ответственность за адаптационные процессы и быструю профессиональную интеграцию нового сотрудника в госструктуру. Опытный супервизор помогает справляться с возникающим внутренним напряжением и эмоциональной нагрузкой, опираясь на собственный опыт, знания и профессиональную позицию, «делится профессиональными секретами» решения конфликтов и конфликтных ситуаций, показывает приёмы и технологии конструктивного и эффективного диалогического общения.

Так, Э. Уильямс уточняет, что цель супервизии должна составлять контекст теоретического и процедурно-процессного развития обучаемых [9, с. 20]. Важно отметить, что новые работники намного чаще, чем сотрудники с большим опытом подвергаются

стрессам и эмоциональным перегрузкам. Факторами формирования стрессовой ситуации и развития стресса в государственной службе являются большой объём и интенсивность общения, эмоциональная перегрузка, необходимость принимать решения и действовать в непредсказуемой ситуации, формирование неуверенности в конечном результате своих действий, чувство отчаяния и безвыходности от невозможности решить конкретную практическую проблему.

К перечисленным объективным факторам могут добавиться субъективно-личностные, например, такие как сформированное чувство ответственности за себя и окружающих, очень глубокое сопереживание проблемной ситуации, нонконформизм. В состоянии глубокого стресса государственные служащие не могут осуществлять в полной мере профессиональные функции, часто наблюдается безразличие и апатия, переходящие в агрессивность по отношению к гражданам. Как показывает иностранный опыт, для решения такого рода проблем и проблемных ситуаций нужен узкий специалист – супервизор. Именно супервизия является эффективным инструментом обучения, помощи, кураторства, психологической поддержки и профессионального наставничества, которую необходимо применять как инструментальный композит формирования и развития «мягких» качеств государственных служащих. На основе предложенной позиции можно формировать определённый план или программу курирования служащих с отдельными «контрольными точками» в виде выполнения частично или полностью супервизированных заданий, а также оценкой их качества и эффективности. Рекомендуется использовать стандартный набор для специалиста службы управления персоналом: методы наблюдения за работой сотрудника, анализ документов и форм, постоянное диагностирование психологического состояния сотрудника, хронометраж профессиональной деятельности, оценка отзывов граждан и коллег. На основе предложенных подходов и практического инструментария должны быть разработаны некоторые стандартизированные методики и методы оценки формирования определённых soft skills у новых сотрудников.

Второе направление предназначено для специалистов, которые многократно сталкивались со сложностями и нюансами профессии, имеют достаточный опыт работы в государственных структурах. Отметим, что для профессионалов высокого уровня актуализируется иной спектр проблем: профессиональная усталость, эмоциональное выгорание, профессиональные деформации, снижение эффективности работы в силу отсутствия возможностей и личного желания осваивать и использовать новые методы работы. За организацию работы по развитию «мягких» компетенций у данной категории служащих отвечает служба персонала организации. Многие исследователи считают, что в XXI веке доминирующей концепцией развития персонала является так называемый концепт «знания-умения», в котором упор необходимо делать на обновлении, пополнении и совершенствовании знаний, навыков и умений служащего.

В рамках данного концепта должны развиваться такие soft skills, как умения самопрезентации и поддержки профессиональной коммуникации, позитивные мотивы саморазвития, психологические навыки восприятия критики и критичного самоанализа, владение техниками самовосстановления в рамках короткого промежутка времени.

Даже наличие высочайшего профессионализма у государственного служащего без формирования и развития данных «мягких» качеств не сможет гарантировать достаточный уровень качества предоставляемых услуг и эффективного взаимодействия с окружающими. Возникает законный вопрос, какие же приёмы и методы управленческого воздействия могут обеспечить данное направление? Во-первых, на основе исследования Е.В. Галинской, А.А. Иващенко и Д.А. Новикова [1], можно рекомендовать индивидуальное планирование развития сотрудников с учётом профессиональных мотивов, уровня квалификации и специализации, наличия или отсутствия опыта работы.

Для достижения эффекта можно использовать курсы повышения квалификации разной протяжённости, участие в конференциях и семинарах на постоянной основе, специализированные мастер-классы, курсы с онлайн обучением, стажировки. Во-вторых, использование обратной связи, которую специалист может получить из двух источников: от обратившихся граждан, которые самостоятельно дают оценку работе сотрудника, а также от коллег, которые позитивно или негативно реагируют на комплекс его профессиональных действий. При этом необходимо создать и поддерживать атмосферу спокойного реагирования на критические замечания и разработать стратегию оптимизационной коррекции профессиональной деятельности служащего с учётом обнаруженных недочётов.

Третье направление – привлечение сотрудников опытом работы и профильными знаниями к осуществлению супервизии. В данном случае профессионал выступает в роли учителя и советчика, который уметь рассказать, может научить и объяснить. Е.В. Лысенко и С.Е. Мягкова констатируют, что для успеха адаптации молодых сотрудников необходимо наличие услуг и площадок в помощь сотрудникам с целью их социальной и профессиональной интеграции в профессиональное сообщество [4, с. 121].

Использование на постоянной основе управленческого метода ротации кадров – это четвёртое направление. Содержание выполняемой работы не сильно изменяется, но в организационном плане ротация позволяет скорректировать некоторые профессиональные проблемы (например, дублирование функционала, неуправляемость в профессиональной деятельности, несоответствие личностных характеристик профессиональному функционалу) и приобщает служащего к управленческой работе (формирует управленческую компетентность и специальные навыки), т.е. позволяет развить организационные способности и рационально распределять рабочее время. Отметим, что ротация – один из действенных способов развития карьеры для специалистов, которые выросли из должности, когда у учреждения недостаточно ресурсов для продвижения их по служебной лестнице. Мы согласны с мнением Н.И. Разуваевой, что ротация определяет особенности перемещения сотрудников с одной должности на другую «формат – по горизонтали», т.е. не на вышестоящую, а равноценную должностную позицию в рамках одного учреждения, организации, отдельно взятой структуры. Периодически перемещать служащих «формат – по горизонтали» необходимо вследствие того, что продолжительное пребывание в условиях определённой (родной) должности сильно понижает трудовую и личностную мотивацию, сотрудник резко ограничивает кругозор рамками одного направления, у него формируется привыкание к недостаткам, прекращается обогащение своей профессиональной деятельности новыми формами и методами профессиональной деятельности [8, с. 141].

Пятое направление непосредственно касается создания и поддержки такого морально-психологического климата в коллективе, который активизировал бы интеллектуальное направление саморазвития и самообразования сотрудников, активно способствовал формированию желания у служащего применять на практике новые знания и навыки, полученные разнообразными способами. Безусловно, создание и правильная оценка морально-психологического климата позволяет определить эффективность и целенаправленность применяемого стиля руководства, способствует усилению сплочённости и устойчивости к стрессовым ситуациям сотрудников организации [2, с. 134].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Таким образом, все навыки делятся на «жёсткие» и «гибкие» – hard и soft skills. Жёсткие навыки – это профессиональные умения, а гибкие – универсальные компетенции и личностные качества. Гибкие, или мягкие, навыки условно можно разделить на четыре группы – коммуникативные, интеллектуальные, волевые и лидерские.

Развитие soft skills у государственных служащих является актуальной и новой, ещё неразработанной темой. При этом многие исследователи сходятся во мнении, что именно soft skills являются залогом улучшения эффективности работы специалистов, в том числе и государственных служащих. Сложность развития soft skills у специалистов данного профиля заключается в трудности оценки наличия и уровня данных навыков у личности. Не разработана методика и чёткие критерии оценки soft skills. Кроме того, возможности формирования и развития этой группы навыков зависят от уровня личностного развития человека, его личностных качеств и стремлений.

Следует отметить, что постоянное развитие определённого комплекса soft skills становится задачей непрерывного образования и самосовершенствования сотрудников, которая может быть решена в различных формах – курсы повышения квалификации, практические тренинги, реализация службой персонала организации пяти разработанных нами рекомендационных направлений для развития soft skills у государственных служащих.

Описание и анализ результатов проведения профессиональных тренингов по формированию и развитию гибких, или мягких, навыков (soft skills) у государственных служащих является перспективным продолжением исследования.

Список использованных источников

1. Галинская Е.В. Модели и механизмы управления развитием персонала / Е.В. Галинская, А.А. Иващенко, Д.А. Новиков. – М.: ИПУ РАН, 2005. – 68 с.
2. Ермолова Е.О. Взаимосвязь доминантных способов совладающего поведения и оценки социально-психологического климата в структурных подразделениях ОВД / Е.О. Ермолова, А.О. Щемель // Развитие человека в современном мире. – 2017. – № 2. – С. 127-135.
3. Ивонина А.И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А.И. Ивонина, О.Л. Чуланова, Ю.М. Давлетшина // Наукоедение. – 2017. – Т. 9. – № 1. – С. 1-18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>
4. Лысенко Е.В. Создание системы привлечения и сопровождения талантливого персонала: методологические аспекты / Е.В. Лысенко, С.Е. Мягкова / Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы Международной конференции (Екатеринбург, 05-06 декабря 2019 года). Том 1. – Sedlčany: Ústav personalistiky, 2020. – С. 116-129.
5. Матвеева Н.С. Профессиональное развитие государственных служащих: опыт европейских стран и США / Н.С. Матвеева // Финансовый журнал. – 2014. – № 4. – С. 155-162.
6. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. Шклярук М.С., Гаркуши Н.С. – М.: РАНХиГС, 2020. – 84 с.
7. Опыт лучших практик государственной службы России и Китая: монография / отв. ред. Т.Я. Хабриева, Чжао Шимин; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; Пудунская академия подготовки руководящих кадров Китая. – М.: ИД «Юриспруденция», 2020. – 396 с.
8. Разуваева Н.И. Совмещение профессий и ротация в органах внутренних дел: современное состояние и перспективы развития / Н.И. Разуваева // Вестник ВГУ. Серия Право. – 2014. – № 4. – С. 139-146.
9. Уильямс Э. Вы – супервизор...: Шестифокусная модель, роли и техники в супервизии / перевод с англ. Т.С. Драбхиной. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 288 с.
10. Юдина В.А. Развитие цифровых компетенций государственных гражданских служащих российской федерации / В.А. Юдина // Бизнес информатика. – 2018. – Вып. 2 (44). – С. 23-29.

11. Яркова Т.А. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога / Т.А. Яркова, И.И. Черкасова // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. – 2016. – Том 2. – № 4. – С. 222-234.

УДК: 316.27

DOI 10.5281/zenodo.4911202

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

ЯРОШЕНКО В.В.,
заместитель декана факультета
подготовки кадров для
министерства доходов и сборов
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. Настоящая статья посвящена вопросам управления человеческими ресурсами в условиях неопределённости. Современный менеджмент в настоящее время переживает множество проблем и трансформаций. Глобальный кризис во всех областях жизни поставил вопрос сохранения человеческого ресурса как главного двигателя экономического развития государств. Проанализированы различия в понятиях: «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом», «неопределённость», «риск».

Ключевые слова: персонал, человеческие ресурсы, неопределённость, риск, глобализация, трансформация, менеджмент.

FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNDER CONDITIONS OF UNCERTAINTY

YAROSHENKO V.V.,
deputy dean of the Faculty
training for ministries of revenue and collection
GOU VPO «Donbass Law Academy»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. This article is devoted to the issues of human resource management in conditions of uncertainty. Modern management is currently undergoing many challenges and transformations. The global crisis in all spheres of life has raised the issue of preserving human resources as the main engine of economic development of states. Differences in terms of «human resource management», «personnel management», «uncertainty», «risk» are analyzed.

Keywords: personnel, human resources, uncertainty, risk, globalization, transformation, management.

Актуальность и постановка проблемы. Персонал является наиболее ценным ресурсом любой организации. В то же время он – сложный объект управления, поскольку люди наделены интеллектом, имеют свои личностные взгляды и суждения. Они постоянно развивают взаимоотношения, основанные на долговременной основе. В современных условиях ценность человеческих ресурсов постоянно растёт, особенно в ситуации глобального экономического кризиса, дестабилизации политической обстановки в мире, всеобщей пандемии, участившихся вооружённых конфликтов, территориальных претензий, образования непризнанных государств и др.

В настоящее время экономика многих государств претерпевает серьёзные трансформации вследствие охватившей весь мир коронавирусной инфекции COVID-19. Ситуация неопределённости, разрушение целых отраслей экономики (туризм, сфера обслуживания, театральная деятельность и др.), большое количество людей, лишившихся работы, высокий уровень заболеваемости и смертности, безусловно, дестабилизируют социально-экономическую обстановку в странах и заставляет организации искать новые, эффективные пути для сохранения трудовых ресурсов.

Сегодня без понимания сущности неопределённости трудно быть эффективным менеджером, принимать стратегические решения, искать схемы рационального управления персоналом. Неопределённость экономической деятельности оказывает непосредственное влияние на сферу бизнеса, где в настоящее время идёт сложный процесс перераспределения человеческих ресурсов, особенно в международных компаниях. Следует отметить, что успех (или неудача) компаний, ведущих операции на мировом рынке, всё в большей степени определяется тем, удалось ли им создать эффективную систему управления персоналом, предусмотреть все риски, ликвидировать трения в отношениях между сотрудниками (руководителями и подчинёнными) [1; 2].

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. На современном этапе развития отечественной и зарубежной теории и практики в сфере управления человеческими ресурсами накоплена достаточно разнообразная информация, выработана определённая концепция, детерминированы основные критерии и подходы.

Исследованию вопросов управления человеческими ресурсами посвящены труды многих отечественных (О. Белокрылова, Н.П. Беляцкий, А.А. Брасс, А.С. Головачёв, Н.И. Кабушкин, П.М. Керженцев, А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, В.Ф. Пивоваров, Р.С. Седегов, В.П. Чичканов, С.В. Шекшня и др.) и зарубежных учёных (М. Армстронг, Ф. Герцберг, П. Друкер, Ф.М. Кнайт, Г. Минцберг, Т. Митчел, Дж. Ньюстром, Х. Саймон, Ф. Тейлор, Л.С. Шекле и др.).

Однако следует подчеркнуть, несмотря на многообразие концепций в области управления человеческими ресурсами, сформировались основные тенденции, которые одинаково воспринимаются всеми современными менеджерами. Так, Грехем Х.Т. и Беннет Р., например, считают, что управление человеческими ресурсами – это сложная система, которая включает в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития трудовых ресурсов [3].

По Мордовину С.К. управление человеческими ресурсами является стратегическим управлением деятельности, которое направлено на повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации [4].

Турчаева Р.Ю. и Рыбалкина З.М. считают, что в основе управления человеческими ресурсами в настоящее время находится личность работника, понимание его мотивационных установок, умение их развивать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией [5].

В контексте анализа вопросов, связанных с управлением человеческими ресурсами, необходимо также отметить и работы учёных-экономистов по проблеме риска и неопределённости – отечественных: А.П. Альгина, И.Т. Балабанова, М.В. Романовой, Л.Н. Тэпмана, Г.В. Черновой, А.С. Шапкина, О.Н. Яницкого и западных: Г. Александер, Д. Бэйли, Ф. Ларрен, Г. Марковиц, А. Маршалл, Ф. Найт, Дж. Нейман, А. Смит, М. Фридмен, Дж. Шэккл и др.

Актуальность. Однако, несмотря на большое количество научных подходов в этой области, изучение вопросов управления человеческими ресурсами в условиях неопределённости не потеряло своей актуальности. Сегодня остаётся нерешённым целый круг вопросов, касающихся формирования такой модели системы управления персоналом,

которая в полной мере соответствовала бы современным и, что немаловажно, будущим требованиям производственной подсистемы.

Целью исследования является анализ особенностей управления человеческими ресурсами в условиях неопределённости, рассмотрение эффективных путей преодоления рисков в подборе и сохранении кадров.

Изложение основного материала исследования. Человеческие ресурсы (human resources) – это трудоспособное население, являющееся материальной основой человеческого потенциала, который характеризует степень развития физических и духовных способностей человека [6, с. 16].

Зарубежные исследователи трактуют это понятие наиболее широко. Они отмечают, что люди и их объединения составляют человеческие ресурсы, необходимые для рационального использования существующих природных богатств, а также для разработки новых способов совершенствования или же, напротив, разрушения систем жизнеобеспечения [7].

Следует отметить, что само понятие «управление человеческими ресурсами» появилось в конце прошлого столетия, когда произошла определённая трансформация в управленческой практике организации. Коренным образом изменились условия ведения бизнеса, и традиционные методы управления людьми перестали соответствовать реальности. Жёсткая регламентация взаимоотношений (руководитель – подчинённый) сменилась на сотрудничество. В организациях наметилась тенденция по вовлечению персонала в достижение намерений предприятия, делегирования ответственности подчинённым, формирования саморегулирующих команд. К руководителям бизнеса пришло осознание, что главным фактором в повышении эффективности производства являются люди, которые работают в организации. Традиционные отделы кадров стали заменяться отделами по управлению человеческими ресурсами, но менялось не только название, самое главное то, что менялось содержание работы по управлению персоналом [8].

Отметим, что в 80-е годы прошлого века были созданы первые модели управления человеческими ресурсами. Предпосылками возникновения понятия «человеческие ресурсы» в эпоху 90-х годов можно считать такое явление, как глобализация. Этот период характеризуется жёсткой конкуренцией, ускорением технологического прогресса, бурным развитием информационных технологий, появлением глобальной сети интернет [9].

Несмотря на вышесказанное, необходимо отметить, что различия в терминах «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» не радикальны и носят эволюционный характер. Можно сказать, что управление человеческими ресурсами организации – это придание нового смысла термину «управление персоналом». Разница в этих терминах касается различных подходов к управлению трудовыми ресурсами организации, не затрагивая сущность этой деятельности. Так, например, К. Легте даёт три различия в терминах «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» [10, с. 87]:

1. Управление человеческими ресурсами больше ориентировано на руководящих работников, чем управление персоналом.

2. Если управление персоналом воздействует директивно на руководителей подразделений, то управление человеческими ресурсами усложняет деятельность менеджеров подразделений, предоставляя им больше полномочий в сфере воздействия на сотрудников.

3. Управление человеческими ресурсами придаёт большое значение социально-психологическим методам работы, управлению организационной культурой. Особая роль в этом вопросе отводится высшему менеджменту. В то время как в управлении персоналом этим аспектам деятельности в работе с сотрудниками никогда не придавалось большого значения.

Как отмечалось ранее, первые модели по управлению человеческими ресурсами были описаны ещё в 80-е гг. Майкл Армстронг в своей работе «Практика управления

человеческими ресурсами» проанализировал две модели управления работниками: модель соответствия и Гарвардская схема (М. Биер и др., 1984).

Согласно модели соответствия, структура организации и созданная система по управлению людьми, как правило, подчинены стратегии предприятия. В этой модели управления существует четыре процесса, которые выполняются на любом предприятии, так называемые циклы управления работниками [11, с. 21-30]:

- отбор – соответствие имеющихся в наличии человеческих ресурсов рабочим местам;
- аттестация – управление показателями деятельности;
- вознаграждение – стимулирование организационных показателей;
- развитие – стремление к наличию высококвалифицированных работников.

– Гарвардская схема управления людьми основана на убеждении, что вопросы управления персоналом могут быть разрешены только на уровне руководства:

- когда у руководства есть чёткое понимание на способ привлечения работников в деятельность предприятия;
- как и каким образом необходимо развивать сотрудников в организации.

Надо подчеркнуть, что Гарвардская схема оказала значительное влияние на теорию и практику управления человеческими ресурсами. Она констатировала, что УЧР – это дело руководителей в целом, а не частная функция отдела персонала.

Таким образом, можно утверждать, что общая цель управления человеческими ресурсами заключается в том, чтобы организация смогла добиться успеха с помощью своих сотрудников. Человеческий ресурс – это своеобразный капитал организации.

Анализируя вышеизложенное, нами предпринята попытка сопоставить основные характеристики двух понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» (табл. 1).

Таблица 1

Сопоставительная характеристика понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»

№ пор.	Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
1	Ассоциируется с узконаправленными задачами и вниманием к отдельной личности	Ассоциируется с более широкими задачами и вниманием к командам, группам
2	Сосредоточено в основном на администрировании и применении кадровой политики	Имеет стратегические параметры и рассматривает общее размещение человеческих ресурсов в пределах компании
3	Носит реагирующий и диагностический характер. Акцентируется внимание на последствиях изменений для принятой в компании практики работы	Занимается более глобальными аспектами менеджмента перемен, стремится к активному их стимулированию и принятию новых методов работы
4	Преимущественная направленность на чисто коммерческие цели	Определяет общие направления политики компании в области взаимоотношений в сфере наёмного труда в рамках предприятия
5	Характеризуется краткосрочностью своих перспектив	Имеет долгосрочную перспективу, стремится к концентрированию всех аспектов человеческих ресурсов организации в единое целое и установлению высоких целей для работников
6	Люди рассматриваются только как издержки, которые необходимо контролировать	Персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать
7	Сотрудники – это фактор производства: нужные люди на нужном месте в нужное время, ненужные – освобождаются	Сотрудники – это объект корпоративной стратегии, фактор преимущества в конкурентной борьбе, объект инвестиций фирмы
8	Коммуникация только с коллективными представителями	Необходимость прямых коммуникаций с работниками, регулирование конфликтов лидерами рабочих групп

Можно согласиться с мнением В.Н. Некрасова о том, что смысл управления человеческими ресурсами имеет более широкий взгляд на природу взаимодействия между организацией и работниками, чем управление персоналом, «бумажной» кадровой политики и научной организации труда [12].

В настоящее время управление человеческими ресурсами является одним из главных звеньев взаимодействия любой экономической системы, которое можно рассматривать как на макроуровне, так и микроуровне (рис. 1).



Рис. 1. Макро- и микроуровни управления человеческими ресурсами

Как известно, система управления человеческими ресурсами направлена на работу с человеком, результатом которой являются новые качества работника, реализуемые в трудовом процессе и в продукте труда, а также в социальных отношениях. Её сущность определяет привлечение необходимых трудовых ресурсов, их соответствие производственным условиям, профессиональным и социально-личностным требованиям, их отбор и потребление, в ходе которого также обеспечивается воспроизводство и последующее развитие трудового потенциала [13].

Рассматривая вопросы управления человеческими ресурсами, необходимо иметь чёткое представление о сути неопределённости в менеджменте, которая характеризуется, прежде всего, как частичное представление о значениях различных аспектов в будущем. Она может проявляться вследствие отсутствия или неточности информации об условиях реализации решения неблагоприятных ситуаций и последствий, в том числе связанных с ними затратах и результатах [1; 8; 9; 14; 15; 16].

Неопределённость можно рассматривать в двух аспектах (рис. 2).



Рис. 2. Параметры неопределённости

Как явление, неопределённость подразумевает набор нечётких и размытых ситуаций, взаимоисключающей или недостаточной информации, куда можно отнести различные форс-мажорные события, появляющиеся помимо воли и сознания человека. Данный аспект, безусловно, способствует изменению намеченных планов.

В качестве процесса неопределённость может проявляться, например, в деятельности авиадиспетчера, который неправильно рассчитал коридор для посадки прибывающего самолета, и тот вынужден был приземлиться в поле за посадочной полосой.

Однако следует отметить, что на практике явление и процесс неопределённости – это одно целое: явление создаётся процессом, а процесс формирует явление.

Неопределённость бывает двух видов:

- объективная (источник находится вне организации и не зависит от человека);
- субъективная (источник находится внутри организации, появляется из профессиональных ошибок персонала).

В контексте рассмотрения неопределённости необходимо понимать различие в понятиях «неопределённость» и «риск» (табл. 2).

Таблица 2

Отличительные характеристики понятий «неопределённость» и «риск»

№ пор.	Неопределённость	Риск
1	Вероятность будущих результатов неизвестна	Вероятность реализации задуманного предусмотрена
2	Связана с разработкой управленческих решений	Связан с реализацией управленческих решений
3	Характеристика ситуации	Конкретные действия в ситуации
4	Неизмеримая величина	Измеримая величина

Интересным является подход, сформулированный Ф. Найтом, который отмечает, что «риск» соответствует понятию «измеримой неопределённости» [14].

Как известно, источников неопределённости может быть несколько:

- недостаточность знаний об экономической сфере, окружающем мире (незнание законов природы мешает производственной деятельности, не позволяет эффективно вести хозяйство);

- случайность (невозможно предугадать);

- противодействие (например, нарушение договорных обязательств).

Таким образом, можно констатировать, что неопределённость является основной причиной появления рисков. В соответствии с этим, когда руководитель организации минимизирует объём неопределённостей, снижается и риск потерь, в том числе и человеческих ресурсов.

Управление человеческими ресурсами, безусловно, зависит в большей мере от руководства организацией. На наш взгляд, если руководитель способствует тому, чтобы интересы работников совпадали с интересами компании, грамотно проводит отбор сотрудников, учитывая их потенциал, создаёт благоприятные условия деятельности, то в условиях неопределённости такая организация способна не только удержать ценных специалистов, сохраняя свой главный ресурс, а и вовремя переформатироваться, изменяя направление и масштаб поставленных задач.

Выводы по данному исследованию. Любая экономическая деятельность в современных условиях развития государств организовывается в условиях неоднозначности протекания реальных социально-экономических процессов. Безусловно, имеет место быть и неопределённость, которая приводит к тому, что риск никогда не может быть нулевым. Соответственно, и в управлении человеческими ресурсами в подобных ситуациях отводится важная роль. Потеря специалистов для организации может приводить к её распаду, банкротству. Сегодня требования компаний к работникам

возрастают с геометрической прогрессией, особенно в кризисных и нестабильных ситуациях. Несмотря на развитие технологий, ценность человеческого ресурса велика. Поэтому необходимо не только сохранять работников, но и вкладываться в их развитие, привлекая в деятельность предприятий, что позитивно скажется на благосостоянии всех членов организации и в целом государства.

Список использованных источников

1. Авдийский В.И. Неопределённость, изменчивость и противоречивость в задачах анализа рисков поведения экономических систем / В.И. Авдийский, В.М. Безденежных // Эффективное антикризисное управление. – 2011. – № 3 (66). – С. 46-61.
2. Любашевский В.Б. Стратегическое управление человеческими ресурсами / В.Б. Любашевский. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, Фил. Гео, 2003. – 45 с.
3. Грехем Х.Т. Управление человеческими ресурсами / Х.Т. Грехем, Р. Беннет. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 180 с.
4. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации. Модуль 16» / С.К. Мордовин. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 288 с.
5. Турчаева Р.Ю. Факторы эффективности использования человеческих ресурсов на предприятиях строительной сферы / Р.Ю. Турчаева, З.М. Рыбалкина // Вестник университета. – 2014. – № 6. – С. 207-217.
6. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 526 с.
7. Human Development Report 2000: Human Rights and Human Development. – N.-Y.; Oxford: Oxford University Press, 2001.
8. Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса / С.Ю. Глазьев. – М.: Экономика, 2010. – 254 с.
9. Кузменков Р.А. Глобальные процессы и их влияние на практику управления персоналом современных организаций / Р.А. Кузменков // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2010. – № 1. – С. 95-99.
10. Legge K. Human Resource Management. Rhetorics and Realities / Karen Legge // Red Globe Press. – 2006. – 448 p. (P. 87).
11. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник [пер. с англ.] / М. Армстронг. – 8-е изд. – Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2007. – 831 с.
12. Некрасов В.Н. Управление человеческими ресурсами как механизм согласования целей менеджмента организаций / В.Н. Некрасов, В.Д. Баева. – Ростов н/Д.: СКАГС, 2011. – 107 с.
13. Соколова М.И. Управление человеческими ресурсами: учебник / М.И. Соколова, А.Г. Дементьева; МГИМО(У) МИД РФ. – М.: ПРОСПЕКТ, 2005. – 238 с.
14. Капустин В.Ф. Неопределённость: виды, интерпретации, учёт при моделировании и принятии решений / В.Ф. Капустин // Вестн. СПбГУ. Серия 5. Экономика. – 1993. – Вып. 2 (12). – С. 108-113.
15. Прохорова М.П. Инновационное управление человеческими ресурсами в условиях неопределённости / М.П. Прохорова, Т.В. Перова // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2017/04/80908>
16. Шкурко В.Е. Управление организацией в условиях неопределённости: угрозы и безопасность: учебное пособие / В.Е. Шкурко; [науч. ред. А.В. Гребёнкин]; М-во образования и науки Российской Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 136 с.

УДК 338.47

DOI 10.5281/zenodo.4803165

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**БЕРКО А.К., ассистент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Аннотация. В статье проанализирована государственная политика в системе общественного транспорта Донецкой Народной Республики. В процессе анализа рассмотрена сущность понятия «общественный транспорт» и его отличие от «городского пассажирского транспорта». Обобщена схема механизма реализации государственной политики в системе общественного транспорта и выявлены векторы его развития.

Ключевые слова: государственная политика, транспортный комплекс, общественный транспорт, механизм реализации.

PUBLIC POLICY IN THE PUBLIC TRANSPORT SYSTEM OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

**BERKO A.K., Assistant
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article analyzes the state policy in the public transport system of the Donetsk People's Republic. In the process of analysis, the essence of the concept of «public transport» and its difference from «urban passenger transport» is considered. The scheme of the mechanism of realization of the state policy in system of public transport is generalized and its vectors of development are revealed.

Keywords: state policy, transport complex, public transport, implementation mechanism.

Актуальность. Система общественного транспорта является важным элементом функционирования и развития территории. Современные требования, выдвигаемые к данной системе, напрямую зависят от уровня развития общества и продуктивных сил.

Государственная политика в системе общественного транспорта во всех странах рассматривается в качестве составляющей общегосударственной стратегии, поэтому транспорт находится под постоянным и достаточно жёстким контролем государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением городского пассажирского транспорта как элемента транспортной системы занимались: А.К. Берко [2], А.В. Гузенко [4], Р.П. Лизогуб [6], Т.А. Попова [8] и др.

Исследованию общественного транспорта посвящены работы: Л.Б. Миротина [7], А.Р. Рахматуллиной [9], А.В. Шабанова [10] и др.

Основы государственной политики рассмотрены в исследованиях Д.Ф. Воронцова [3], А.Д. Шемякова [11] и др.

Несмотря на широкое освещение процессов государственной политики, углублённого изучения требует вопрос государственной политики именно в системе общественного транспорта и развитие механизма реализации данной политики, который бы учитывал не только экономическую и социальную сторону, а и экологическую её

составляющую и был ориентирован на достижение не только оперативных, но и стратегических целей.

Цель статьи – проанализировать государственную политику, регулирование, контроль и надзор в системе общественного транспорта Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Промышленный кластер как в единичном проявлении, так и в территориальной конгломерации нуждается в соответствующем обеспечении логистической компонентой. Помимо промышленных компонентов логистической инфраструктуры, целесообразно принимать во внимание необходимость учёта, контроля и регулирования социальной составляющей логистического комплекса территории, агломерации, населённого пункта.

Дефиниции, выдвигаемые научным сообществом, данную проблематику раскрывают достаточно широко, но современные метаморфозы в законодательном, регуляторном и контрольном аспектах нуждаются в определённых уточнениях. Так, в научной работе Л.П. Барышниковой и В.Е. Малиненко «Промышленный комплекс кластерного типа – современная форма конкурентоспособной экономики» проработан вопрос развития, сделаны выводы: проведение кластерной политики базируется на организации взаимодействия между органами государственной власти и местного самоуправления, бизнесом и научно-образовательными учреждениями для координации усилий по повышению инновационности производства и сферы услуг, что способствует взаимному совершенствованию и повышению эффективности в работе. Конкурентоспособные кластеры часто имеют развитые связи с подобными кластерами в других регионах и странах [1].

Стимулирование подобных международных связей становится важным направлением кластерной политики и способствует развитию кооперации между семейными кластерами, разработке и реализации программ развития сотрудничества. Из сделанных заключений можно установить недостаток раскрытия проблемы логистического сегмента в вопросе промышленно-логистического и социально-логистического обеспечения, регулирования и контроля.

Социальный аспект в логистике затрагивает инфраструктуру, ресурсную и законодательную базу. Перемещение работников предприятий, участников процесса обмена и потребления, социально-гуманитарный сектор возлагается на муниципальный и частный общественный транспорт. Перевозчики осуществляют обеспечение процесса обслуживания пассажиропотока по установленным городским и междугородним маршрутам. Обобщая тенденции развития территории, промышленности и общества, есть необходимость анализа законодательно-регуляторной политики государства в структуре логистического обеспечения всех слоёв населения доступным, безопасным и комфортным общественным транспортом.

Основными элементами транспортной системы являются:

- виды транспорта;
- транспортная инфраструктура, которая обеспечивает движение, обслуживание и совершенствование транспортных средств и средств информационного обмена;
- транспортная сеть, которая определяет возможности перемещений с позиции доступа;
- человеческие ресурсы, задействованные в форме интеллектуально-трудоого потенциала в различных процессах использования, обслуживания, совершенствование транспортных средств и средств информационного обмена (кадровое обеспечение);
- система управления, которая определяет единые подходы к обеспечению функционирования транспортной системы; как правило, это государственные структуры, которые занимаются формированием правовой плоскости, определением административных рычагов, применением экономических регуляторов и тому подобное [2, с. 157].

В рамках функционирования Донецкой Народной Республики, если рассматривать перевозки пассажиров в целом по всей Республике, то целесообразно применять термин

«общественный транспорт». В рамках предыдущих исследований было изучено состояние городского пассажирского транспорта, к которому были отнесены автомобильный и электрический пассажирский транспорт, осуществляющие перевозку пассажиров в рамках города. К общественному транспорту относится и городское, и междугороднее сообщение, соответственно необходимо помимо данных видов пассажирского транспорта также отнести и железнодорожный пассажирский транспорт.

Таким образом, по мнению автора, под термином «общественный транспорт» понимаются пассажирские перевозки всеми видами транспорта по маршрутам, которые перевозчик заранее устанавливает, доводя до сведения потребителей транспортных услуг способ доставки, размер и форму оплаты, гарантируя регулярность и неизменность маршрута. К общественному транспорту в контексте исследования не относятся международные перевозки.

Система общественного транспорта является динамической логистической системой, качество функционирования которой зависит от эффективного взаимодействия элементов на уровне логистических потоков. Необходимо непрерывно оценивать уровень и эффективность качества функционирования, затраты и уровень транспортного обслуживания в исследуемой логистической системе [8, с. 112].

Согласно А.Ф. Воронцову «...государственная политика представляет собой сложное явление правового характера, включающее совокупность статических и динамических средств (правовых, информационных, экономических, социальных, организационных и иных), осуществляемых органами государственной власти для достижения социально полезных целей...» [3, с. 21].

Основная цель государственной политики – обеспечение прав личности на основе принципа справедливости, повышение качества жизни населения, экономическое развитие государства, обороны и безопасности страны [3, с. 20].

Исходя из цели государственной политики, можно выделить её основные признаки, представленные на рис. 1.

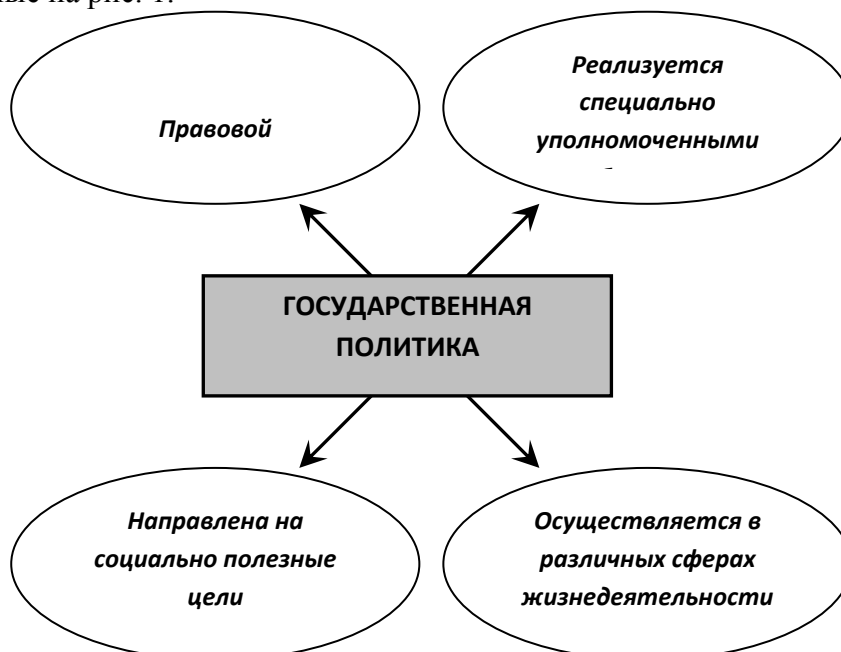


Рис. 1. Основные признаки государственной политики

Высшим органом, осуществляющим регулирование общественного транспорта, является Министерство транспорта Донецкой Народной Республики. Использование логистического компонента в системе территорий предвидит наличие инфраструктуры:

дороги, трассы, шоссе, железнодорожное полотно, электросети. Эксплуатация, развитие, проведение текущих, плановых и проектных работ на данном участке логистического компонента вверено профильным отраслевым предприятиям, имеющим прямое подчинение Министерству транспорта Донецкой Народной Республики, а именно дорожное хозяйство, железнодорожный транспорт.

Для обеспечения процесса оказания услуг общественного транспорта разработана и внедрена законодательная база, отвечающая за лицензирование, контроль и улучшение предоставляемых услуг. Общественный транспорт работает на маршрутах, заранее согласованных с территориальными громадами, Министерством транспорта, районными и городскими администрациями. Основная задача разработанных маршрутов – обеспечение функционирования инфраструктуры, перемещение населения из мест проживания к местам работы, образовательным, медицинским и иным общественным организациям, а также выполнение межличностных коммуникаций и взаимодействий домохозяйств и их участников.

Важным элементом работы общественного транспорта является ритмичность и цикличность. Элементы расписания согласовываются с графиком жизни города, муниципального образования, района, учитывая стандартные графики работы организаций и учреждений, также принимая во внимание временные и постоянные ограничения, вводимые указами Главы Донецкой Народной Республики, постановлениями Правительства Донецкой Народной Республики, а также событийные явления, связанные с государственными праздниками и общественными мероприятиями, проводимыми по инициативе районных и городских администраций.

Функция регулирования и контроля выполнения предписаний, указов, распоряжений возлагается на МВД ГАИ Донецкой Народной Республики, которое, в свою очередь, располагает соответствующими ресурсами: техническими и людскими. Яркий пример: с 27 мая 2014 года на территории Донецкой Народной Республики введён комендантский час, регулирующий запрет перемещения гражданских лиц, использование логистической инфраструктуры и муниципального и личного транспорта в определённый период времени, обычно в тёмное время суток.

Технический контроль состояния инфраструктуры, контроль исправности электрических сетей, вечернего освещения проезжей части, пешеходных переходов, качество дорожного покрытия, исправное состояние контактных линий в электротранспорте, наличие разметки дорожного полотна, в соответствии с требованиями, наличие оборудованных остановочных комплексов, подземных и наземных пешеходных переходов, уборка проезжей части в зимний и летний периоды делегируется профильным коммунальным предприятием. Коммунальные предприятия выполняют вышеприведенные функции на основании распоряжений районных, городских администраций.

На территории г. Донецка за период времени с 2014 года полностью обновлены остановочные павильоны на муниципальных маршрутах. Проведено переоборудование и восстановление разрушенных обстрелами объектов, организованы и введены в эксплуатацию городские транспортные «хабы» автостанции районного значения, связавшие (спальные районы) с центром и другими муниципальными образованиями.

Пассажиры перевозки общественным транспортом имеют определённую сезонность, их загруженность изменяется в связи с учебным годом, наличием производственной необходимости, сезоном отпусков, рождественскими каникулами, религиозными, конфессиональными мероприятиями, выходными днями.

Министерство транспорта Донецкой Народной Республики совместно с Министерством экономического развития Донецкой Народной Республики и Министерством доходов и сборов Донецкой Народной Республики разрабатывают и согласовывают с перевозчиками тарифную политику, учитывая возможность развития и доступности услуг населению. Участники технической составляющей, обеспечивающей предоставление

транспортных услуг, делятся на коммунальные и частные организации, непосредственно подпадающие под процесс лицензирования распределения квот и контроля.

Для решения значимых вопросов Народным Советом Донецкой Народной Республики были образованы комиссии по направлениям, одним из которых является Комитет Народного Совета по транспорту и связи.

В компетенцию Комитета входит подготовка проектов законов по вопросам в сфере транспорта:

статус и правовое регулирование деятельности предприятий, учреждений и организаций транспортного комплекса;

определение и установление порядка предоставления населению услуг вокзалами и станциями;

определение порядка проведения мероприятий, направленных на стабилизацию работы и наращивание объёмов предоставления транспортных услуг предприятиями, учреждениями и организациями транспортного комплекса, расположенными на территории Донецкой Народной Республики;

определение механизма взаимодействия между соответствующими службами, предприятиями и организациями различных видов транспорта, оказывающими транспортные услуги населению, по вопросам, связанным с проектированием, строительством, ремонтом и обслуживанием автомобильных и железнодорожных дорог на территории Донецкой Народной Республики; создание необходимых правовых условий для предотвращения недобросовестной конкуренции на рынке транспортных услуг;

определение норм и порядка проведения мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий в транспортном комплексе;

разработка норм и принципов, регулирующих вопросы обеспечения социально значимых пассажирских перевозок и транспортной безопасности в пределах своих полномочий;

создание правовых условий для развития инфраструктуры транспортного комплекса, развитие на территории Донецкой Народной Республики международных транспортных коридоров;

определение государственной политики в отрасли авиационного, автомобильного, железнодорожного, морского транспорта в сфере обеспечения безопасности движения, функционирования дорожного хозяйства и автомобильных дорог общего пользования государственного и местного значения [5].

В рамках работы Комитета разработаны уже некоторые основополагающие законы: «О транспорте», «О дорожном движении», «Об автомобильном транспорте», «О городском электрическом транспорте», «О железнодорожном транспорте», «Об автомобильных дорогах».

Рассмотрим общую схему существующего механизма реализации государственной политики в системе общественного транспорта (рис. 2).

Основными показателями эффективности функционирования действующего механизма реализации государственной политики в системе общественного транспорта Донецкой Народной Республики являются маршрутная сеть, объём перевезенных пассажиров и пассажирооборот по видам транспорта, количество перевозчиков, структура подвижного состава, удовлетворённость пассажиров качеством транспортных услуг. Именно эти показатели являются отражением результативности государственной политики.

Таким образом, одной из неотъемлемых составляющих устойчивого развития государства является надёжный, эффективно функционирующий общественный транспорт. Управление им нуждается в совершенствовании путём создания действенного механизма реализации государственной политики, который бы основывался на принципах устойчивого развития и обеспечивал сбалансированность экономического, социального и экологического роста.

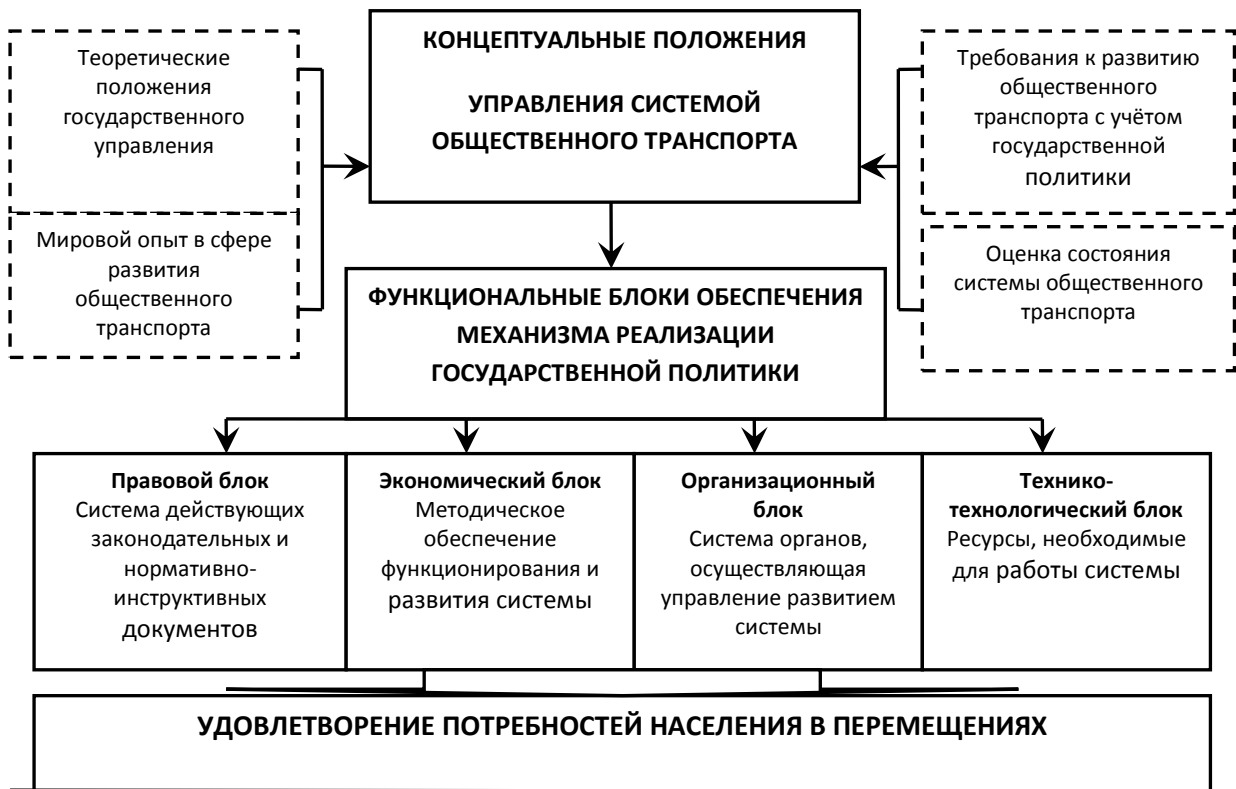


Рис. 2. Обобщённая схема существующего механизма реализации государственной политики в системе общественного транспорта

Функционирование механизма реализации государственной политики в системе общественного транспорта должно быть направлено на достижение:

1. Экономического эффекта: преодоление убыточности перевозчиками и инвестиционное обеспечение дальнейшего развития транспорта.
2. Социального эффекта: повышение качества транспортных услуг и полное удовлетворение потребностей населения в перевозках.
3. Экологического эффекта: сокращение объёмов выбросов вредных веществ и уменьшение негативного влияния транспорта на окружающую среду [6, с. 189].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Действующий механизм реализации государственной политики в системе общественного транспорта не обеспечивает эффективное функционирование системы, что подтверждается отсутствием согласованности между элементами системы, её низкой адаптивностью, неэффективностью управления, растущим противоречием между запросами рынка на транспортные услуги и невозможностью существующей системы общественного транспорта их удовлетворить. Поэтому необходимо искать пути развития существующего механизма реализации государственной политики в системе общественного транспорта для обеспеченности сбалансированности экономического, социального и экологического роста.

Список использованных источников

1. Барышникова Л.П. Промышленный комплекс кластерного типа – современная форма конкурентоспособной экономики / Л.П. Барышникова, В.Е. Малиненко // Вісник Маріупольського державного університету. Сер.: Економіка, 2013. – № 6. – С. 42-48.
2. Берко А.К. Теоретические основы исследования транспортной системы в части уточнения понятийно-терминологического аппарата / А.К. Берко // Сборник научных

работ серии «Государственное управление». Вып. 19: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 152-160.

3. Воронцов Д.Ф. Государственная политика: понятие, виды, соответствие праву и справедливости как элемент решения проблем современной экономики / Д.Ф. Воронцов // Актуальные проблемы Российского права. – 2011. – № 3. – С. 12-21.

4. Гузенко А.В. Система городского пассажирского транспорта: логистика и регулирование: монография / А.В. Гузенко, Н.А. Вихрева; Рост. гос. ун-т путей сообщения. – Ростов н/Д., 2011. – 212 с.

5. Комитет Народного Совета по транспорту и связи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/struktura/komitety-i-komissii-ns/komitet-narodnogo-soveta-ro-transportu-i-svyazi/>

6. Лизогуб Р.П. Состояние организации перевозок пассажиров городским пассажирским транспортом Донецкой Народной Республики / Р.П. Лизогуб, А.К. Берко // Менеджер. – 2019. – № 4 (90). – С. 184-190.

7. Логистика: общественный пассажирский транспорт: учебник для студентов экономических вузов / под общ. ред. Л.Б. Миротина. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 224 с.

8. Попова Т.А. Управление процессами в системе городских пассажирских перевозок на основе принципов логистики / Т.А. Попова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы международной науч.-практ. конф., 6-7 июня 2017, г. Донецк. Секция 7: Управление проектами развития логистической инфраструктуры Донецкой Народной Республики / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 111-113.

9. Рахматуллина А.Р. Методические положения повышения качества услуг городского общественного транспорта: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Рахматуллина Альбина Рустамовна. – Самара, 2014. – 147 с.

10. Шабанов А.В. Региональные логистические системы общественного транспорта: методология формирования и механизм управления / А. В. Шабанов. – Ростов н/Д.: Изд-во СКНЦ ВШ, 2001. – 205 с.

11. Шемяков А.Д. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие / А.Д. Шемяков. – Донецк: ДонГУУ, 2016. – 505 с.

УДК 347.77:35

DOI 10.5281/zenodo.4878105

РАЗРАБОТКА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА МЕЖДУНАРОДНОЙ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**ДОЦЕНКО А.В., ассистент
ГОУВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Аннотация. В статье представлен разработанный управленческий механизм международной коммерциализации объектов интеллектуальной собственности на государственном и муниципальном уровнях Донецкой Народной Республики, позволяющего взаимовыгодному сотрудничеству государств в сфере международного обмена объектами интеллектуальной собственности и, как следствие, развитию экономики.

Ключевые слова: объекты интеллектуальной собственности, управленческий механизм коммерциализации, интенсификация развития экономики.

DEVELOPMENT OF THE INTERNATIONAL MANAGING MECHANISM FOR THE COMMERCIALIZATION THE INTELLECTUAL PROPERTY OBJECTS OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

**DOTSENKO A.V., Assistant
SEI HPE «Donetsk national technical university»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. There is developed managing mechanism of the international intellectual property objects commercialization for the state and municipal levels in Donetsk People's Republic. It allows to provide mutually beneficial state cooperation in the sphere of international exchange among the intellectual property objects and, as a result, to develop the economy.

Keywords: *intellectual property objects, managing mechanism of the commercialization.*

Постановка проблемы. Успешное развитие экономики в большей степени зависит от политико-экономической среды, в которой осуществляется коммерческая деятельность. Не менее важным фактором, который формирует экономическую среду государства, является условия обращения, коммерциализации и защиты объектов интеллектуальной собственности. Предпринимательская деятельность на территории стран постсоветского пространства осуществляется в ситуации нарастающей неопределенности и изменчивости экономической среды. Следовательно, возникает неясность и неуверенность в получении ожидаемого конечного результата, поэтому возрастает риск, то есть опасность неудачи, непредвиденных потерь. Особенно это наблюдается в сфере обращения объектов интеллектуальной собственности, наличие которых присуще промышленно-ориентированному государству. В новых рыночно-конкурентных условиях возникает достаточно проблем, связанных с обеспечением безопасности не только физических и юридических лиц, их имущественной собственности, но и коммерческой, технологической информации как вида интеллектуальной собственности. Для защиты предпринимательских информационных потоков от различных посягательств применяют как правовые, так и специальные меры, а при необходимости комплекс их. Прогрессивно развивающийся мир стимулирует науку реагировать на новые технологические вызовы, путём разработки создания и внедрения большого количества современных новшеств в масштабах государства. С учётом отраслевой специализации государств и муниципальных образований, создаваемые новшества не всегда находят должного применения, максимально приумножив затраты, понесённые в процессе научно-исследовательских разработок. Часть технологических новшеств, находясь в избытке, обладая конкретными отраслевыми характеристиками остаются в архивах прошлого или числятся на балансах предприятия, как нематериальные активы, не нашедшие своего применения в текущих реалиях. Донецкая Народная Республика, обладая всеми характеристиками промышленно-ориентированного региона, имеет внушительное количество технологических разработок, не используемых в производственных и непроизводственных процессах, но нуждающаяся в технологиях, интенсифицирующих развитие экономики молодого государства. Актуальность неиспользуемых в Донецкой Народной Республике объектов интеллектуальной собственности является чрезвычайно важной для стран, критически нуждающихся в подобного рода инновациях. Отсутствие управленческого механизма международной коммерциализации объектов интеллектуальной собственности на государственном и региональном уровнях Донецкой Народной Республики препятствует

взаимовыгодному сотрудничеству государств в сфере международного обмена объектами интеллектуальной собственности.

Актуальность проведенного исследования заключается в разработке управленческого механизма для международной коммерциализации объектов интеллектуальной собственности на государственном и муниципальном уровнях Донецкой Народной Республики, позволяющего взаимовыгодному сотрудничеству государств в сфере международного обмена объектами интеллектуальной собственности и, как следствие, развитию экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями в сфере международной коммерциализации объектов интеллектуальной собственности на территории стран постсоветского пространства и территории ЕАЭС занимались такие учёные как Мижинский М.Ю., Сигутина М.А., Задумкин К.А., Терехова С.В., Гаврилюк А.В. [1; 2; 3]. Проблематикой международной коммерциализации объектов интеллектуальной собственности и аспектами эффективного управления на уровне государств, юридических, физических лиц занимались коллектив международный инноваторов под эгидой Международного совета по коммерциализации интеллектуальной собственности [4].

Цель статьи является разработка схемы управленческого механизма для государственных и муниципальных образований Донецкой Народной Республики, позволяющих физическим и юридическим лицам осуществлять международную коммерциализацию объектов интеллектуальной собственности за счёт встречного обмена на взаимовыгодной основе.

Изложение основного материала исследования. В условиях жестокой динамически меняющейся конкурентной среды, современные технологии играют значимую роль в развитии экономики государства. Активное венчурное финансирование, поступление капитала, направленного на развитие современных технологий, в большей степени, стимулируют прогрессивное развитие общества. Как следствие, рынок объектов интеллектуальной собственности (патенты, лицензии, ноу-хау) расширяется и наряду с фондовым рынком, рынком капитала становится объектом внимания для потенциальных инвесторов. Цель технологических новшеств – оптимизировать окружающие человека процессы, тотально снизить издержки в ходе осуществления бизнес-процессов, тем самым улучшая функционирование экономики государства. Очевидные положительные эффекты, которые возникают вследствие использования новейших технологий, затмевают отрицательные экономические последствия, не принимаемые во внимание. Нерациональное внедрение и использование результатов умственного труда человека может обернуться серьёзными последствиями для экономики государства.

Современные экономические реалии характеризуются активным ростом темпов глобального экономического развития. Конкурентная среда создают всё больше требований к ведению полноценного бизнеса. Зачастую в жёсткой борьбе на рынке побеждает сильнейший: более технически или технологически подкованный, адаптирующий инновационные подходы в организации хозяйственной деятельности. Следовательно, повышается количество научно-ориентированных, наукоёмких областей в бизнесе, что стимулирует предприятия создавать наряду с материальными и нематериальными активами, повышающие многократно стоимость, степень стабильности компании.

Разработка и построение полноценных субъектно-объектных отношений, в который субъектом выступает юридическое лицо, а объектом государственные и муниципальные органы власти, позволяет учесть интересы обеих сторон бизнеса. Элементом реализации данной идеи в Донецкой Народной Республике является государственно-частное партнёрство (ГЧП), объединяющие потребности (материальные и нематериальные) государства и возможности удовлетворить данные потребности юридическими лицами с наименьшими издержками на взаимовыгодной, продолжительной основе.

Как первая, так и вторая сторона преследуют свои интересы: формирование общественных благ, удовлетворение социальных интересов общества со стороны государства и реализация бизнес идей, хозяйственных инвестиционных проектов, с наименьшими рисками со стороны юридических лиц. Учитывая лимитированность средств Республиканского бюджета, ГЧП является наилучшим форматом привлечения внутренних инвестиций, реализации инвестиционных проектов для донецкого региона.

Основываясь на опыте зарубежных стран, заметна чёткая тенденция реализации большинства проектов развития инфраструктуры в экономики за счёт различных форм государственного-частного партнёрства. Среди наиболее частых сдерживающих факторов для задействования частного сектора в проекты развития государственной инфраструктуры и инноваций встречаются низкий порог рентабельности и длительность окупаемости проектов. В подобном случае актуальной проблемой является поиск оптимальных условий для сотрудничества, как субъекта, так и объекта ГЧП.

С точки зрения функционирования экономики Донецкой Народной Республики, а также наличия широкого перечня правовых, экономических военных и социальных рисков, внутренние инвестиции в инфраструктуру выступают решающим фактором повышения совокупного спроса, что необходимо правительству для интенсификации экономического роста страны и обеспечения непрерывного производственного процесса. Реализация инфраструктурных проектов сопровождается инвестициями в строительство, а их эксплуатация порождает появление затрат на реконструкцию и содержание объектов инфраструктуры, что в конечном счете способствует повышению занятости в экономике, активизирует инвестиции в частный бизнес и порождает мультипликативный эффект в экономике.

Реализуя совместные с государственным сектором проекты, предприятия получают в пользование активы на долгосрочной основе, что влечёт за собой получение прибыли в дальнейшей перспективе работы в формате ГЧП.

Кроме финансовых выгод и низкорискового сотрудничества в основе субъектно-объектных отношений располагается повышенный социальный эффект. В процессе реализации социально-важных проектов, именно ГЧП позволяет государственной стороне осуществлять полноценный контроль над результатами и качеством полученных продукции, услуг для финального потребителя, а корпоративному сектору ускорить процесс реализации бизнес-идей, за счёт политической поддержки, независимости от дефицита финансовых средств.

Среди существующих общедоступных механизмов государственного-частного партнёрства, в отечественной практике наиболее привлекательной формой для юридических лиц и государства является организация работы на основании концессионного договора (концессия) по следующим причинам:

- 1) открытость правового режима реализации бизнеса. Существующее законодательство на государственном уровне регламентирует процедуру хозяйственного взаимодействия;
- 2) существует общедоступная и понятная практика реализации бизнес-идей, на основании концессионного договора на уровне государства и муниципалитетов;
- 3) наличие элементов государственной поддержки и механизмов привлечения внутригосударственных инвестиций.

В рамках проектов ГЧП частный сектор, помимо прямого финансирования проекта, привносит в сферу производства и предоставления услуг организационный опыт, знания, новые управленческие технологии. Пользуясь свободой принятия административно - хозяйственных решений он способен оптимизировать бизнес - процессы, организационную структуру, существенно повышая эффективность принятых решений. В конечном итоге, использование механизмов ГЧП обеспечивает лучшее соотношение цены и качества, а услуги предоставляются вовремя и согласно контракту.

Каждая сторона партнёрства преследует свои качественные и количественные цели при реализации проектов ГЧП. Цель корпоративного партнера заключается в

использовании объектов, находящихся в государственной собственности, в целях осуществления хозяйственной деятельности для получения прибыли (количественная), государство, привлекая частные инвестиции в объекты государственной собственности, преследует цель обеспечить общественные интересы при осуществлении частным инвестором хозяйственной деятельности (качественная) и получить доходы в бюджеты разных уровней в виде налогов и сборов (количественная). За счет привлечения опыта частного сектора и перераспределения риска в отношении стороны, которая способна более эффективно справляться с таким риском, повышается общая эффективность проекта. Государство, при вступлении в союз с бизнесом, как правило, снижает нагрузку на бюджет и пользуется более гибкой и действенной системой управления проектом, а бизнес, в свою очередь, получает определенный набор гарантий и преференций.

Сегодня в Донецкой Народной Республике принят и активно функционирует закон №188-ІНС «О государственно-частном и муниципально-частном партнерстве», (действующая редакция на 06.02.2019 г.), в котором отражены и соблюдаются правовые условия для аккумулирования инвестиций в экономике молодого государства, разработана правовая база для регламентации правовых отношений, возникающих в процессе подготовки и реализации проектов-ГЧП [5].

Существенную значимость в развитии ГЧП в государстве имеет инвестиционный климат и уровень инвестиционной привлекательности, которые необходимо учитывать и непрерывно улучшать для успешной реализации инновационных проектов.

По причине существующей региональной специализации, многие страны физически не могут за счёт существующего дисбаланса в сфере научно-практических разработок обеспечить равномерное развитие всех отраслей хозяйствования, развитие которых обязательно для обеспечения экономической безопасности по всем необходимым категориям товаров и услуг. Данная объективная потребность формирует необходимость во взаимном обмене на коммерческой или некоммерческой основе нематериальных активов, имеющих объективную рыночную стоимость. Также, при получении и внедрении новейшей технологии, возможны необратимые экономические процессы, вызывающие больше негативных последствий, чем позитивного экономического результата.

Существующие, позитивные экономические эффекты, приобретаемые за счёт внедрения объектов интеллектуальной собственности, зачастую, могут серьёзно нарушить общий экономический баланс в государстве. К примеру, внезапный отказ от углеводородов и переход на использование альтернативных источников топлива создаст коллапс в экономике государства, специализирующегося на подземной добыче каменного угля для обеспечения потребности предприятий в данном сырье. Подобного рода добыча полезного ископаемого привлекает большое количество персонала, по причине непрерывного и усложнённого процесса извлечения полезного ископаемого из земельных недр. Кардинальные изменения в процедуре получения углеводородов, необходимых для компенсации внутригосударственных нужд приведут к отказу от использования тех трудовых кадров, которые ранее использовались в производственном процессе добычи. Следовательно, при отсутствии своевременной переобучения и переквалификации возникает, проблема социального характера, повышающая уровень безработицы среди населения. Именно государственные органы защиты объектов интеллектуальной собственности призваны решить проблему подобного рода, контролируя процесс негативного внедрения технологических новшеств.

Процедура определения цены объектов интеллектуальной собственности создаёт сложности для всех участников рынка, так как не учитывает в полной мере заинтересованность каждой заинтересованной стороны. Среди известных подходов оценки объектов интеллектуальной собственности существуют такие как:

– доходный подход (метод оценки стоимости объекта интеллектуальной собственности, основывающийся на выявлении потенциального дохода от внедрения анализируемого новшества);

– сравнительный подход (метод оценки объекта интеллектуальной собственности, характеризующийся сравнением объекта оценки с аналогичным нематериальным активом, который ранее был оценен или участвовал в сделке);

– затратный подход (метод, выражающий стоимость объекта интеллектуальной, как совокупность понесённых затрат на его создание, тестирование и внедрение в производственный процесс) [6].

Обладая достаточным технологическим потенциалом Донецкая Народная Республика имеет возможность как экспортировать объекты интеллектуальной собственности, так и импортировать жизненно-важные технологии с целью ускорения развития отечественной экономики. Отсутствие действенного механизма, а также существующие правовые коллизии затрудняют реализацию подобной возможности.

Существующая инновационная практика заключается в обязательной необходимости патентования объекта интеллектуальной собственности изобретателем (юридическим, физическим лицом) в органах институциональной защиты интеллектуальной собственности (Роспатент, WIPO, Ведомство при Министерстве торговли США и т.п.) Изобретатель сам оплачивает патент на изобретение. Стоимость данной процедуры в среднем составляет 3 тысячи рублей, зато идея становится его личной собственностью на 20 лет. Таким образом, если его идея будет работать (будет реализована отечественной или зарубежной компанией), то у него есть шанс в течение этого времени получать дивиденды от собственного разработанного изобретения.

Среди существующих механизмов международной коммерциализации объектов интеллектуальной собственности рассмотрим следующие.

Механизм №1. Получение отчислений за использование своей интеллектуальной собственности. Изобретатель получает отчисления по итогу приобретения продукции за рубежом, в производстве которой используется запатентованное технологическое новшество, роялти – процент от дохода производителя.

Механизм №2. Продажа права на инновационную идею. То есть собственник объекта интеллектуальной собственности получает единоразовую выплату за переход прав собственности на изобретение от иностранного юридического или физического лица и, таким образом, теряет возможность получения пожизненных дивидендов.

Механизм №3. Создание бизнеса, реализуя существующую запатентованную инновационную идею за рубежом. Данный механизм наиболее сложный и высокорисковый.

Согласно информации Министерства доходов и сборов Донецкой Народной Республики, с 26 декабря 2020 г. вступили в силу изменения в Закон Донецкой Народной Республики «О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике» (пункт 43 статьи 1 Закона от 25 марта 2016 г. № 116-ИНС) [7]. По указанным изменениям, до 01 января 2025 года при осуществлении таможенного дела на территории Донецкой Народной Республики участникам внешнеэкономической деятельности будут руководствоваться положениями таможенного регулирования схожими с положениями таможенного кодекса Евразийского экономического союза (ЕАЭС) [8]. Таким образом, при соприкосновении правовых юрисдикций Донецкой Народной Республики, в процессе организации внешнеэкономической деятельности и стран, входящих в состав ЕАЭС, не будет возникать сложностей, правовых несоответствий заключая международные сделки.

С учётом существующих рисков, а также существующих правовых сложностей предлагается разработать механизм международной коммерциализации, обмена и защиты объектов интеллектуальной собственности Донецкой Народной Республики (рис.1).

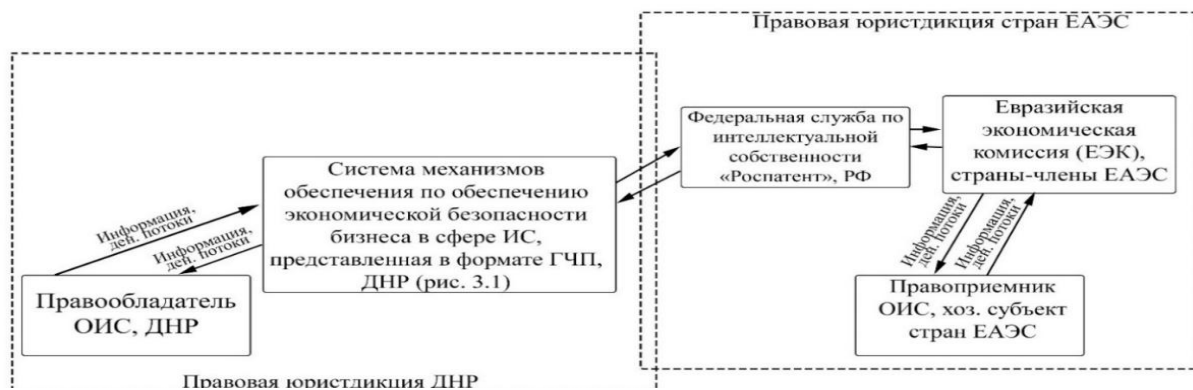


Рис. 1. Управленческий механизм международной коммерциализации, обмена и защиты объектов интеллектуальной собственности Донецкой Народной Республики

Источник: авторская разработка

Основываясь на представленной графической интерпретации управленческого механизма, отечественный правообладатель, желающий коммерциализировать ОИС обращается в Государственный комитет по науке и технологиям Донецкой Народной Республики с целью обеспечения анонимности, безопасности в процессе осуществления международной сделки. Данная институциональная структура является основополагающим элементом системы механизмов по обеспечению экономической безопасности бизнеса в сфере интеллектуальной собственности, представленная в формате государственно-частного партнёрства, выполняет функции гармонизации, безопасности субъектно-объектных отношений в сфере интеллектуальной собственности Донецкой Народной Республики. Далее в Государственный комитет по науке и технологиям Донецкой Народной Республики обращается к аккредитованным патентным поверенным Федеральной службы по интеллектуальной собственности «Роспатент», а также осуществляет оплату сопутствующих финансовых формальностей за счёт правообладателя для анализа, экспертизы и обеспечения дальнейшей защиты инновационных новшеств. Пройденный экспертизу объект интеллектуальной собственности и сопутствующие финансовые потоки, по средствам и возможностям Федеральной службы по интеллектуальной собственности Российской Федерации, направляется на повторную экспертизу и патентование в Евразийской экономической комиссии (ЕЭК). В дальнейшем запатентованный ОИС является нематериальным активом, защищаемым международным агентством, доступным для хозяйствующих субъектов стран, входящих в состав Евразийского экономического союза. Получаемые роялти от зарубежных партнёров поступают собственнику объекта интеллектуальной собственности Донецкой Народной Республики согласно представленному механизму в обратном направлении.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Используя разработанный управленческий механизм международной коммерциализации, обмена и защиты объектов интеллектуальной собственности Донецкой Народной Республики, экономика региона способна реализовать заложенный десятилетиями технологический потенциал благодаря успешной реализации нематериальных активов на международном уровне. Дальнейшие направления исследования направлены на количественную и качественную оценку эффективности функционирования разработанного управленческого механизма в реалиях функционирования экономики Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Мижинский М.Ю., Сигутина М.А. Коммуникационные разрывы. Причина неудач международных проектов коммерциализации технологий в России [Электронный ресурс] //

Инновации. – 2006. – №10. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikatsionnye-razryvy-prichina-neudach-mezhdunarodnyh-proektov-kommertsializatsii-tehnologiy-v-rossii>

2. Задумкин К.А., Теребова С.В. Инструменты международного научно-технического сотрудничества [Электронный ресурс] // Проблемы развития территории. – 2009. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-mezhdunarodnogo-nauchno-tehnicheskogo-sotrudnichestva>

3. Гаврилюк А.В. Перспективы интеграционного технологического развития государств - членов ЕАЭС [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. – 2015. – №51. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-integratsionnogo-tehnologicheskogo-razvitiya-gosudarstv-chlenov-eaes>

4. The International Intellectual Property Commercialization Council [Electronic resource] // ИПСС. – Official site. – 2021. – URL: <https://www.iipcc.org/>

5. Закон «О государственно-частном и муниципально-частном партнерстве» № 188-ІНС от 11.08.2017, действующая редакция по состоянию на 06.02.2019 [Электронный ресурс] // Народный Совет Донецкой Народной Республики. – Официальный сайт. – URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvenno-chastnom-i-munitsipalno-chastnom-partnerstve/>

6. Уразова Н.Г. Основные подходы к оценке объектов интеллектуальной собственности [Электронный ресурс] // Вестник ИргТУ. – №12 (95). – 2014. – С. 375 – 382. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-otsenke-obektov-intellektualnoy-sobstvennosti>

7. Закон «О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике» №116-ІНС от 25.03.2016, действующая редакция по состоянию на 26.12.2020 [Электронный ресурс] // Народный Совет Донецкой Народной Республики. – Официальный сайт. – URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-tamozhennom-regulirovanii-v-donetskoj-narodnoj-respublike/>

8. Договор о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза [Электронный ресурс] // ЕЭК. Евразийская экономическая комиссия. – Официальный сайт. – 2021. – URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01413569/itia_12042017

УДК 336.025

DOI 10.5281/zenodo.4888936

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЛОГОВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВЛИ

**КАШНИКОВА З.В., аспирант
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Аннотация. В статье рассмотрены направления оценки эффективности реализации мероприятий налоговой политики содействия развитию торгового бизнеса. Рассчитаны темпы прироста отобранных для исследования показателей Донецкой Народной Республики вследствие налогового стимулирования деятельности предприятий торговли. Предложена структура оценки эффективности налогового стимулирования деятельности предприятий торговли Донецкой Народной Республики, основанная на комбинировании сравнений показателей с целевыми значениями и с эталонными значениями. Использование представленного подхода позволит осуществить углублённый анализ влияния налоговой политики на

развитие торгового предпринимательства и сформировать основу для принятия решений по адаптации налоговой политики к изменениям в экономической среде, в частности, к кризисным условиям.

Ключевые слова: торговые предприятия; налоговое стимулирование; налоговые методы; эффективность; целевые показатели; налоговая политика.

MODERNIZATION OF THE ASSESSING SYSTEM EFFECTIVENESS OF TAX INCENTIVES OF TRADE ENTERPRISES

**KASHNIKOVA Z.V., Postgraduate
SO HPE «Donetsk national university
of economics and trade named
after Mikhail Tugan-Baranovskiy»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article considers the directions of evaluating the effectiveness of the implementation of tax policy measures to promote the development of trade business. Calculated the growth rates of the indicators of the Donetsk People's Republic selected for the study as a result of tax incentives for the activities of trade enterprises. Proposed a structure for evaluating the effectiveness of tax incentives for trade enterprises of the Donetsk People's Republic, based on a combination of comparisons with target values and comparisons with reference values. The use of the presented approach will allow for an in-depth analysis of the reasons for the impact of tax policy on the development of commercial entrepreneurship and form the basis for making decisions on adapting tax policy to changes in the economic environment in particular to crisis conditions.

Keywords: trade enterprises; tax incentives; tax methods; efficiency; targets; tax policy.

Постановка проблемы. В рыночной экономике торговый бизнес является сектором, который во многом определяет темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта. Среди инструментов государственного регулирования экономических процессов, в том числе и в развитии предприятий торговли, значительную роль приобретают налоговые методы и рычаги, к которым, в частности, относится налоговое стимулирование. Развитие современных отечественных предприятий свидетельствует о недостаточности использования таких рычагов и вызывает необходимость их совершенствования.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематикой налогового стимулирования торговой деятельности занимались такие учёные-экономисты, как: Акитоби Б., Белякова Е.И., Моденов А.К., Григалашвили Е.Г., Жук Е.М., Козубенко А.В. и др.

Актуальность. Несмотря на наличие значительного количества наработок, отдельным аспектам налогового стимулирования деятельности торговых предприятий не уделено достаточного внимания. В частности, недостаточно проработаны вопросы оценки эффективности налогового стимулирования торговой предпринимательской деятельности в условиях развития новых государственных образований.

Цель статьи: разработка рекомендаций по оценке эффективности налогового стимулирования деятельности предприятий торговли в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. Особенностью совершенствования налоговых методов содействия развитию торгового бизнеса Донецкой Народной Республики на современном этапе является значительное количество процессов и факторов, на базе которых может осуществляться оценка эффективности налогового стимулирования. Причем невозможно однозначно отделить какой-то один фактор. Даже такой распространённый показатель эффективности налоговых реформ, как поступления в бюджет, не отражает всех последствий развития торгового бизнеса и достижения всех установленных целей. Сейчас предприятия торговли предоставляют рабочие места значительной доле населения и обеспечивают развитие потребительской инфраструктуры. Если же учитывать роль торговых предприятий, которую они играют в экономике развитых

стран, то очевидно, что оценку эффективности налогового стимулирования торгового бизнеса Республики необходимо осуществлять на основе комплекса показателей.

Как показало проведенное исследование [1-6], оценка эффективности реализации мероприятий налоговой политики содействия развитию торгового бизнеса может осуществляться по двум направлениям:

1. Сравнение целевых показателей, которые установлены при разработке мероприятий. При этом оценка осуществляется в двух направлениях – констатирование факта достижения (или недостижения) целей и анализ причин недостижения. Достижение оценивается в процентах от установленного целевого показателя и отображается на шкале достижений. Анализ причин недостижения поставленных целей осуществляется для определения того, какие именно действия были запланированы с ошибками, или какие влиятельные негативные факторы во внешнем экономическом окружении не были предусмотрены.

2. Вторым направлением оценки является сравнение полученных последствий реализации мероприятий по стимулированию предприятий торговли с эталонными значениями. Как эталонные могут быть выбраны показатели стран, в которых торговый бизнес играет значительную роль в экономике. Также эталонными странами могут быть выбраны постсоветские страны, постсоциалистические страны, которые успешно прошли путь модернизации экономики или непризнанные республики, в которых успешно реализуются меры стимулирования экономики.

Следует отметить, что среди непризнанных республик нет примеров спешной реализации налоговых стимулов, разрыв между ДНР и развитыми странами является слишком большим, поэтому для анализа эффективности лучше выбрать постсоветские страны или постсоциалистические страны. Среди таких стран можно отметить прибалтийские страны (Литву, Латвию, Эстонию), Польшу, Венгрию. Но наиболее близкой к условиям Республики, которая смогла осуществить эффективные реформы налоговой системы и дать значительный толчок торговому бизнесу, по мнению автора, является Грузия.

Так, начальные условия в Грузии были похожи на республиканские – значительная часть экономики находилась в состоянии стагнации, большинство предприятий были близки к банкротству, отношение доходов бюджета к валовому внутреннему продукту не соответствовало социальной политике государства. За период реформирования с 2004 по 2011 гг. в рейтинге легкости ведения бизнеса, который рассчитывается Всемирным банком, Грузия поднялась с 112 места до 12 [1]. Причем доля компаний, которые платят налоги, выросла с 35% до 85%, а отношение доходной части бюджета к ВВП выросло в два раза (с 16% до 31%) [1]. Всё это осуществлялось в рамках налоговой политики, которая нацелена на снижение ставок и упрощение налоговой системы с одновременным усилением давления на тех предпринимателей, которые уклоняются от налогообложения [1].

Отдельные направления налоговой политики ДНР соответствуют этапу налоговой реформы, которая успешно осуществлена в Грузии. Так, на первом этапе указанной реформы социальный взнос с 33% был понижен до 20% [4], что совпадает с рекомендациями для торговых предприятий ДНР. С 2007 г. в Грузии была введена система электронной подачи налоговых отчетов. В качестве направления реформирования налогообложения торгового бизнеса в ДНР это должно быть осуществлено безотлагательно, т.к. база электронного документооборота в контролирующих органах уже есть. Несмотря на имеющиеся различия грузинской и республиканской налоговых реформ, именно грузинские показатели эффективности предлагается принять за эталон при оценке эффективности налогового стимулирования деятельности предприятий торговли. Таким образом, в качестве базы для сравнения предлагается принять результаты, полученные в результате налоговой реформы Грузии через год после реформы (для краткосрочной оценки), через три года после начала реформы (для среднесрочной оценки) и через семь лет после начала реформы (для долгосрочной оценки).

Сравнение с эталонными значениями могут быть как качественными, так и количественными. Количественные могут быть осуществлены путём расчёта доли достигнутого реформой от эталонного результата. Такими показателями могут быть рост доходов бюджета, уровень безработицы, уровень средней оплаты труда, соотношение между доходами бюджета и валовым внутренним продуктом и др. [5]. Качественные показатели отражают экспертные оценки, такие, как доля теневого сектора, легкость администрирования налогов и т.п. [5].

В случае использования соответствующих показателей нескольких стран как эталонов для оценки концептуальных положений совершенствования налоговой политики содействия развитию торговли может использоваться рейтинг эталонов и определять место в этом рейтинге республиканских реформ [5]. Для определения места страны в рейтинге может использоваться интегрированный показатель, объединяющий результаты всех сравнений с учётом предоставленных им весовых коэффициентов [5].

Все перечисленные сравнения могут осуществляться в результате расчёта формализованных оценок или оказания экспертных оценок.

Для сравнения ожидаемых результатов развития налоговой системы с результатами, достигнутыми в Грузии за первые годы реформ, с 2004 по 2007 гг., выбраны следующие показатели:

- средняя заработная плата, которая отражает рост благосостояния населения;
- налоговые поступления от торговли, отражающие эффективность выполнения налоговой системой своих функций по наполнению бюджета;
- объём экспорта в долларовом измерении, который позволяет оценить рост конкурентоспособности страны на внешних рынках;
- доля официально занятых (получающих постоянную заработную плату), что позволяет оценить выход рабочих из теневого сектора.

Динамика этих показателей на примере Грузии представлена в табл. 1. В качестве нулевого года избран 2004 г., в котором ещё не успели проявиться последствия реформирования.

Таблица 1

Динамика показателей результативности налоговых реформ в Грузии

№ пор.	Показатель	Год реформ			
		0	1	2	3
1	Средняя заработная плата, долл.	82	113	156	220
2	Налоговые поступления, млрд GEL (грузинский лари)	1,13	1,41	2,13	3,01
3	Экспорт, млрд долл.	0,65	2,15	2,50	3,16
4	Доля официально занятых, %	30,5	34,4	34,6	36,7

Составлено автором на основе [2, 4]

Для всех показателей оцениваются темпы прироста, причем для тех показателей, для которых положительным является рост, рассчитываются прямые темпы прироста. Для показателей, позитивность которых характеризуется уменьшением значения, рассчитываются темпы роста обратные. Таким образом, все показатели в табл. 2 приведены к одинаковой трактовке значений.

Таблица 2

Темпы прироста показателей результативности налоговых реформ в Грузии

№ пор.	Показатель, %	Год реформ		
		1	2	3
1	Средняя заработная плата	38%	38%	41%
2	Налоговые поступления	25%	51%	41%
3	Экспорт	232%	16%	27%
4	Доля официально занятых	12,8%	1%	6%

Составлено автором

Сравнение темпов прироста показателей в ДНР, которые могут быть достигнуты вследствие реализации налоговой политики содействия развитию торгового бизнеса, позволит оценить эффективность налогового реформирования. Сравнение предлагаем осуществлять в виде расчёта, на сколько процентов темпы прироста республиканских показателей соответствуют темпам прироста показателей страны для сравнения (в данном случае Грузии) по следующей формуле:

$$R_i = \left(\frac{TR_i^1}{TR_i^2} - 1 \right) \times 100, \quad (1)$$

где R_i – степень достижения ДНР результатов страны-эталона по i -му показателю вследствие реализации налоговой реформы;

TR_i^1 – темпы роста i -го показателя в результате реализации налоговой реформы в ДНР;

TR_i^2 – темпы роста i -го показателя в результате реализации налоговой реформы в стране, с которой осуществляется сравнение.

Так, реализация рекомендаций по реформированию системы налогообложения торговых предприятий ДНР предусматривает осуществление следующих первоочередных действий:

- снижение ставки единого взноса для торгового бизнеса до 26%,
- предоставление торговым предприятиям налогового кредита,
- оптимизация работы контролирующих органов с целью борьбы с коррупцией и снижение административных расходов на взыскание налогов. Это приведёт к росту экспорта на 10%, количества занятых на 10%, средней заработной платы наёмных работников в малом бизнесе на 20%. За счёт роста экспорта также вырастет валовой внутренний продукт и налоговые поступления от налога на доходы физических лиц, которые задействованы в торговом бизнесе.

Расчёт возможного эффекта от внедрения мер по стимулированию торгового бизнеса осуществляется на фактических данных 2019 года и данных об экспорте 2017 г., что позволяет оценить потенциал изменений в совокупности по всем задействованным показателям.

Расчёт последствий реформирования налоговой системы с целью стимулирования торгового бизнеса позволит получить результаты, представленные в табл. 3.

Таблица 3

Оценочные результаты реформирования системы налогообложения торговых предприятий Донецкой Народной Республики

№ пор.	Показатель	Базовое значение	Полученный результат
1	Средняя заработная плата, руб.	10 232	10 375,248
2	Налоговые поступления от торговли, млн руб.	9 343,683	9904,304
3	Экспорт, тыс. долл.	102 583	158 511,253
4	Доля официально занятых в торговле, %	12,69	14,018

Рассчитано автором

Оценка результатов осуществлена на общегосударственном уровне, с учётом доли торгового бизнеса в общегосударственных показателях. В результате, при условии достижения заданных целевых показателей, изменения в развитии торгового бизнеса окажут влияние на республиканские показатели, которые отражены в табл. 4.

Отметим, что по сравнению с результатами налоговых реформ, которые были получены в Грузии, по большинству показателей у ДНР гораздо меньшие результаты. При этом следует учитывать, что в ДНР рассматривается лишь реформирование налоговой системы с целью стимулирования деятельности торговых предприятий, тогда как для Грузии была осуществлена глобальная реформа всех сфер экономики. Поэтому, учитывая

место сферы торговли в общей экономике Республики, ожидаемые результаты могут считаться достаточно эффективными.

Таблица 4

**Темпы прироста показателей Донецкой Народной Республики вследствие
налогового стимулирования деятельности предприятий торговли**

№ пор.	Показатель	Темпы прироста, %
1	Средняя заработная плата, руб.	1,4
2	Налоговые поступления от торговли, млн. руб.	6,0
3	Экспорт, тыс. долл.	54,52
4	Доля официально занятых в торговле, %	10,47

Рассчитано автором

Кроме количественного эффекта могут быть определены качественные последствия стимулирования торгового бизнеса. Поскольку Донецкая Народная Республика на современном этапе характеризуется достаточно нестабильным экономическим и социальным положением, предполагаются следующие мероприятия:

1) упрощение возврата на налоговый учёт плательщиков, которые мигрировали, и перерегистрация плательщиков с неконтролируемой территории Республики на контролируемую;

2) разработка и реализация конкретных программ содействия модернизации сферы торговли на всех административно-территориальных уровнях области;

3) создание платформы экономических условий поддержки предпринимательства в Республике на законодательном уровне с учётом новейших тенденций в международных экономических отношениях. В качестве примера можно использовать опыт деятельности территорий приоритетного развития, специальных экономических зон.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Стимулирование создания новых субъектов торгового бизнеса возможно благодаря снижению налоговой нагрузки на бизнес и установления льготного периода, на протяжении которого частные предприниматели могут получить налоговые каникулы. Для увеличения количества субъектов торгового предпринимательства также целесообразно упрощение условий создания новых предприятий.

Таким образом, предложенная структура оценки эффективности налогового стимулирования деятельности предприятий торговли Донецкой Народной Республики, которая базируется на комбинировании сравнений отобранных показателей с целевыми значениями и с эталонными значениями, позволит осуществить углублённый анализ причин влияния налоговой политики на развитие торгового предпринимательства и сформировать основу для принятия решений по адаптации налоговой политики к изменениям в экономической среде, в частности, к кризисным условиям.

Перспективным направлением дальнейших исследований является формирование моделей оценки эффективности налогового стимулирования торговых предприятий.

Список использованных источников

1. Аkitоби Б. Способы увеличения доходов / Б. Аkitоби [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2018/03/pdf/akitoby.pdf>. – (Дата обращения: 08.06.2020).

2. Григалашвили Е.Г. Результаты реформы налоговой системы Грузии и перспективы её развития / Е.Г. Григалашвили // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 10. – С. 361-365.

3. Козубенко А.В. Государственное регулирование малого предпринимательства в условиях трансформации экономических систем и административной реформы в России /

А.В. Козубенко // Вопросы управления. – 2019. – № 2 (57). – С. 116-121.

4. Приоритеты налоговых стимулов: мировой опыт. Материалы аналитического центра «академия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.academia.org.ua>. – (Дата обращения: 25.05.2020).

5. Жук Е.М. Стимулирование предпринимательской деятельности на основании усовершенствования налогового регулирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://intkonf.org/zhuk-em-stimulyuvannyapidpriemnitckoyi-diyalnosti-na-pidstaviodoskonalennya-podatkovogoregulyuvannya>. – (Дата обращения: 20.06.2020).

6. Белякова Е.И. Налоговое стимулирование как инструмент реализации налоговой политики / Е.И. Белякова, А.К. Моденов // Петербургский экономический журнал. – 2019. – № 2. – С. 134-143.

УДК 349.2:331.109

DOI 10.5281/zenodo.4889750

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

**НАДВОРНАЯ А.А., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Аннотация. В статье рассмотрены подходы к определению понятия «конфликт», проанализированы современные концепции социального конфликта, а также определены современные методологические подходы к изучению трудовых конфликтов. Предпринята попытка исследовать специальное направление – разрешение и урегулирование конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, социальный конфликт, трудовой конфликт, предприятия.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STUDY OF LABOR CONFLICTS

**NADVORNAYA A.A., Postgraduate
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article considers approaches to the definition of the concept of «conflict», analyzes modern concepts of social conflict, and also defines modern methodological approaches to the study of labor conflicts. An attempt was made to investigate a special direction - the resolution and settlement of conflicts.

Keywords: conflict, social conflict, labor conflict, enterprises.

Постановка задачи. В настоящее время существует много нерешённых вопросов, касающихся места и роли конфликтов в общественной жизни. «Насколько распространены конфликты в обществе, как давно они возникли, будут ли существовать в будущем?» – эти вопросы являются предметом многочисленных дискуссий учёных [1, с. 18].

В марксистской литературе социальный конфликт также рассматривался в связи с базовой категорией философии – противоречием. Он представлялся как высшая стадия развития противоречия, непосредственно предшествующая его разрешению. Определение истоков и сущности крупных социальных конфликтов связано в марксизме с концепцией классов и классовой борьбы.

Теория классовой борьбы К. Маркса оказала большое влияние на развитие теории конфликта. К. Маркс исходил из того, что разделение труда и отношения собственности порождают классовые антагонизмы. Он видел глубинные основы конфликтов не столько в существующих социальных нормах, сколько в фактической организации производства, контроле над ним и в существующих производственных отношениях.

При этом в обществе, по мере углубления и обострения противоречий и осознания трудящимися своего положения, растёт социальное напряжение, выливающееся постепенно в классовый антагонизм между угнетёнными и эксплуататорами. Процесс завершается социальной революцией, в ходе которой уничтожается класс эксплуататоров. Такова теория Маркса.

Некоторые исследователи теоретического наследия К. Маркса считают, что классовый конфликт рассматривается им без достаточного теоретического анализа разнообразных поведенческих форм его участников. Другие учёные, приняв в основном марксистские постулаты, вместе с тем указывают на абсолютизацию в них экономических отношений в качестве главной причины конфликта между классами. В то же время большинство исследователей отмечают, что основная роль в теории Маркса отводится социальным интересам, которые в силу недостаточности в обществе благ и ресурсов превращаются в конфликтные. Конфликт представляется как противоборство различных индивидов и групп в недрах социальной системы и как объективное состояние дисгармонии интересов и целей.

Указание на связь неудовлетворённых потребностей и конфликта, рассмотрение источников конфликта в подавлении базовых потребностей человека, без удовлетворения которых он не может существовать, стало плодотворной идеей в анализе социального конфликта.

Анализ последних исследований и публикаций. Концептуальные основы теории зарождения и развития трудовых конфликтов изложены в трудах таких известных зарубежных учёных, как Т. Гоббс, А. Гобино, Р. Дарендорф, П. Друкер, Г. Зиммель, К. Камерон, Л. Козер и др. [2]. В Донецкой Народной Республике исследованием трудовых конфликтов занимались А.Д. Шемяков, В.В. Дорофиенко, Б.Е. Саенко, Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко, А.А. Суровцева, О.О. Филиппок и др.

Актуальность. Преодоление противоречий, возникающих в экономике, является одной из движущих сил её развития. К основным силам также относятся противоречия между характером производительных сил и содержанием производственных отношений, между общественным характером производства и частной формой присвоения материальных и духовных благ. На разных этапах развития общества и экономики использовались разные способы разрешения этих противоречий. В современной экономике наблюдается тенденция постепенного перехода от либерально-рыночной модели, показавшей свою социально-экономическую неэффективность, к новой интегральной модели экономики, основанной на возрастании управляющей роли государства при сохранении рыночной самоорганизации в сфере производства товаров и услуг. Особое внимание уделялось и уделяется разработке теоретико-методологических основ преодоления социальных противоречий, конфликтов на макро- и микроэкономическом уровнях. Так, активно разрабатываются вопросы роли рынка и государства в регулировании экономики, социальных условий, государственной экономической и социальной политики, типов собственности и хозяйственного механизма и др. [6, с. 90].

Цель статьи – с теоретических позиций осмыслить и проанализировать методологические подходы к изучению трудовых конфликтов.

Изложение основного материала исследования. Современные концепции социального конфликта рассматривают в качестве объективного основания процессов конфликтного взаимодействия всю совокупность человеческих потребностей. При этом соперничество, напряжённость в отношениях субъектов возникают, например, при реализации той или иной стратегии «насыщения потребностей» или же в условиях «дефицита средств» удовлетворения потребностей, наконец, как результат действия цели, в котором продиктованы соображения интереса.

Накопленный опыт теоретического анализа социальных конфликтов, их эмпирического исследования позволяет очертить основные ориентиры диагностики конфликтного взаимодействия возможностей его прогнозирования, которые необходимо налаживать для того, чтобы сделать отношения в обществе конструктивными и контролируруемыми, а конфликты – регулируемыми и цивилизованно разрешимыми. В число общих ориентиров, позволяющих распознавать социальные конфликты, входит всё то, что даёт возможность отчётливо показать, какие конфликтогенные факторы и условия необходимо принять во внимание для правильного осмысления и дальнейшего развития тех или иных социальных конфликтов. Потом уже на этой основе доказательно определить целенаправленные действия и меры со стороны участников конфликта [4, с. 23].

В настоящее время данные методологические ориентиры разрабатываются отечественными учёными, занимающимися экспертизой и регулированием социальных конфликтов, а также в рамках специального направления – конфликтологического мониторинга. Всё это направлено на концептуальное обеспечение исследователей конфликта, что помогает составить представление о сегодняшнем состоянии «конфликтного поля» в нашей стране и обеспечить задачи становления социального согласия в меняющемся обществе.

Современный этап экономических преобразований в Донецкой Народной Республике в значительной мере связан с механизмами регулирования, основанными на частной собственности. Именно на этом фоне разворачивается сегодня большинство социально-экономических конфликтов, в частности, трудовых конфликтов.

Характеризуя рынок рабочей силы Донецкой Народной Республики, следует отметить, что он находится в зарождающемся, можно сказать, в хаотичном состоянии [7, с. 12]. Содержание современных трудовых конфликтов в Донецкой Народной Республике обусловлено как общими процессами трансформации общества, так и характером новых формирующихся трудовых отношений. Процесс перехода к цивилизованным рыночным отношениям происходит небезболезненно и достаточно растянут во времени. Обострились отношения и конфликты по поводу оплаты труда, её форм, размеров, индексации, процессов разгосударствления собственности, приватизации, соучастия работников в управлении предприятиями и т.д. Трудовые конфликты по проблемам оплаты труда носят открытый, взрывной характер, приводят к забастовкам в рамках не только отдельного предприятия, но и в масштабах страны.

Происходящие в ходе реформ новые формы противостояния участников данных отношений требуют соответствующих вариантов и методов их реализации. Это предполагает создание определённых социальных систем, обладающих механизмом установления устойчивости и сбалансированности социальных отношений, своевременного выявления возможных конфликтов. В западной практике организации современного менеджмента в дипломатии, юриспруденции, в коммерческой деятельности и иных сферах жизни, где наблюдается непосредственное столкновение интересов противостоящих сторон, отношения оформляются в различные системы,

ориентированные на преодоление возникающих противоречий и конфликтов посредством согласования интересов и действий различных групп.

На сегодняшний день широкое развитие получило специальное направление – разрешение и урегулирование конфликтов, в рамках которого сформировалась своеобразная культура преобразования конфликтов, возникли соответствующие технологии разрешения и урегулирования конфликтных ситуаций. Одной из таких технологий, направленных на достижение согласия в процессе трудовых отношений, является система социального партнёрства, активно используемая в зарубежной практике. Социальное партнёрство – явление многоаспектное и многоуровневое, которое на индивидуальном уровне проявляется через мировосприятие личностью определённых принципов и основ поведения в обществе. На уровне государства проявляется через надлежащий уровень жизни человека, культурное и нравственное развитие, на уровне предприятий – через соблюдение высоких стандартов производства, стандартов и качества работы с персоналом [3, с. 24].

К настоящему времени пока не сложилось общепризнанное понимание конфликта. Конфликт трактуется как осознанная несовместимость индивидуальных намерений и интересов противоборствующих сторон. Большая роль отводится субъективным, мотивационным факторам в развитии конфликтного взаимодействия. Этот подход был основан во время исследований кооперативного и конкурентного поведения.

Второй подход к изучению конфликта – когнитивный. Его сторонники видят причины конфликта в несовместимости когнитивных систем и познавательных стратегий противодействующих сторон, то есть в столкновении идей, желаний, целей, ценностей. Конфликт только тогда становится реальностью, когда он воспринимается и осознаётся как имеющий место. В рамках этого подхода рассматривается и так называемый когнитивный конфликт, возникновение и развитие которого обусловлено когнитивными структурами оппонентов.

Ведущим направлением в исследовании конфликтов является деятельностный подход, основанный на стратометрической концепции внутренне групповой активности. Конфликт является своеобразным моментом и формой выражения противоречий, которые двигают развитие внутригрупповой активности. Согласно этому подходу, уровень сформированности коллектива и степень эффективности его совместной деятельности является главным фактором возникновения и динамики конфликта.

Организационный подход рассматривает конфликты, которые отражают соперничество сторон за обладание дефицитными ресурсами, разворачивающихся на уровне высшей управленческой структуры в вертикальном и горизонтальном срезах. Н.В. Гришина в рамках этого подхода предложила модель организационного конфликта, которая базируется на взаимосвязях, устанавливающихся между людьми в процессе деятельности.

Социологический подход рассматривает конфликт как столкновение объективных и субъективных противоречий. Представители этого подхода отходят от биологизаторства и психологизма, опираясь на законы и категории социологической науки, которые позволяют получить другой способ обобщения, найти сущность социального и обозначить их с помощью социологических категорий. Классиками такого подхода являются учёные Г. Зиммель, Л. Козер, Р. Дарендорф, К. Боундинг, Г. Лебон и др.

Сейчас появляются новые подходы к изучению конфликта. Среди них стоит выделить теорию игры, которая предусматривает моделирование конфликта, где два игрока должны принимать оптимальное решение, руководствуясь информацией в отношении друг друга. Вызывает интерес и так называемый математический подход к теории конфликта, к его эффективному конструктивному решению. Представители этого подхода, используя разноплановые математические структуры и модели, доказывают не только разрушительную, но и конструктивную функцию конфликта. При этом стороны,

или оппоненты конфликта, создают новую целостность – сверхсистему, с присущими ей самостоятельными качествами, которые не наблюдаются у одной из сторон, но в значительной степени влияют на поведение систем.

Рефлексивный подход заключается в том, что оппоненты имитируют рассуждения друг друга, строя рефлексивные модели, включающие как собственные представления об объективной ситуации, собственные и противоречивые цели и стратегии, так и представление, которое может иметь оппонент. Такой подход рассматривает конфликт как взаимодействие двух индивидов, ориентирующихся друг на друга. Одной из основных задач управления конфликтами является не только их обнаружение, но и выяснение причин, а также отнесение конфликтов к одной из указанных выше групп.

Исходя из анализа литературы, собственных наблюдений, можно выделить меры предотвращения конфликтных ситуаций. Это, прежде всего, баланс прав и ответственности, чёткие правила делегирования полномочий, использование гибких форм поощрения с целью обеспечения справедливого распределения прибыли. Все эти меры не требуют значительных расходов, но последствия бесконфликтности работы коллектива предприятия будут ощутимы непосредственно в повышении прибыли и доходов работников.

К анализу развития конфликта можно выделить несколько подходов.

Во-первых, конфликтная ситуация предстаёт как изменение норм функционирования сложившейся системы отношений в трудовом коллективе. Это позволяет фиксировать проявление действующего противоречия в различных индикаторах, отражающих количественные и качественные характеристики поведения людей и определяемых как превышающие норму.

Во-вторых, диагностический подход на основе анализа действующих сил конфликтного взаимодействия, когда выявляются противоречия их интересов и определяется их позиция на этапе распознавания зарождающегося конфликта.

И, наконец, в-третьих, латентная стадия конфликта представляется как стадия роста социальной напряжённости. Её измерение – суть диагностики конфликта.

Целесообразно рассмотреть указанные подходы с позиции выделенного инструментария.

Зарубежными конфликтологами, особенно специалистами, занимающимися исследованиями индустриальных конфликтов, данные вопросы прорабатываются достаточно активно. Опытным путём выявляются симптомы, показатели, события, позволяющие определить надвигающийся конфликт. Так, Д. Лотц на основе опыта менеджера, прошедшего через забастовки различной степени ожесточённости, выделяет более 15 индикаторов конфликта, наблюдаемых перед забастовками, как-то: неповиновение, напряжённость, недовольство рабочих; уменьшение выпуска продукции, увеличение числа жалоб, повысившаяся частота нарушений дисциплины, нарушение в общении и т.д. Согласно С. Тернеру, в организации существуют 3 различных типа симптомов скрытого конфликта: избегание конфликта, задавливание конфликта вовнутрь, противодействующие ответы на конфликт. Исследуемые проблемы ранжируются по их значимости. На первый план выходит количественное представление проблем от организационно-технических до социально-бытовых и их качественное описание. В то же время данная методика достаточно трудоёмкая в исполнении, и её проведение занимает много времени. Вместе с тем представляется, что использование зарубежного опыта такого плана связано с определёнными трудностями отечественной практики. Предложенные индикаторы характерны для конфликтов, развивающихся в институционализированной среде, и поэтому позволяют фиксировать отклонения от нормы в системе сложившихся отношений в той или иной мере [5, с. 118].

Что же касается отечественной практики, то в нынешних экономических условиях при нестабильной работе большинства предприятий, разбалансированности

хозяйственных связей и общей неудовлетворённости большинства населения существующим положением проблемным становится само понятие нормы в производственных отношениях, а следовательно, сложным является выявление системы показателей (индикаторов), позволяющих отслеживать происходящее.

Следующий подход – диагностирование конфликта через выявление уровня социальной напряжённости. Большинство отечественных учёных, занимающихся разработкой данной проблемы, рассматривают возникновение социальной напряжённости как следствие обострения многих противоречий и проблем в обществе. Считаем необходимым выделить несколько методик измерения социальной напряжённости:

- измерение негативного психологического состояния;
- измерение удовлетворённости жизнью;
- измерение общего социального самочувствия.

Методики предполагают оценку респондентами тех или иных событий, жизненных обстоятельств, фактов и основаны на самоотчётах. При этом возникновение конфликтных ситуаций предполагает наличие достаточно глубокой по времени картины развития социальной напряжённости, либо её моментальное изменение в сторону обострения.

В сегодняшнем положении, сложившемся в Донецкой Народной Республике, применение данного рода методик ограничено. Общественные отношения в целом характеризуются повышенным уровнем социальной напряжённости.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. При определении понятия конфликта следует отметить, что выделяют два основных научных подхода. Во-первых, конфликт как столкновение противоположных позиций, оценок, мнений и идей, которое люди пытаются разрешить с помощью действий или убеждений. Во-вторых, конфликт как поведение сторон и действия, направленные на сторону, имеющую противоположные интересы, цели, взгляды и позиции. Опираясь на приведенные констатации подходов, можно, несмотря на различия в подходах к определению конфликта, утверждать следующее. Возникновение конфликта связано, прежде всего, с наличием противоречий, касающихся конкретного субъекта, которые вызывают у него общее состояние неудовлетворённости жизненной ситуацией или иными обстоятельствами его жизни в различных сферах (социальной, общественной, личной и др.). В рамках приведённого подхода появляется возможность определения и понимания поведения в конфликтной ситуации, источника возникновения конфликта, что даёт возможность впоследствии выявить первые признаки возникновения конфликтов.

В трудовом коллективе конфликтная ситуация рассматривается как возникшая из-за различий в понимании своей компетенции в организации и компетенциях своих коллег остановка в развитии. Каждый работник имеет своё представление об этом. Чем больше сотрудников, тем больше представлений о том, какими компетенциями должен обладать тот или иной из них. Подобные различия в представлениях, субъективный подход к оценке компетенций могут стать поводом для возникновения трудового конфликта.

К остановке производственного процесса и развития организации приводит, как правило, именно трудовой конфликт. Можно выделить различные признаки его проявления, зависящие от стадии, на которой находится трудовой конфликт. Это может быть и открытое недовольство, отстранение, прекращение работы, ссора между сотрудниками, увольнения и т.д. В связи с тем, что трудовой конфликт является видом социального конфликта, можно отметить, что изучение трудовых конфликтов должно базироваться на теории межличностных отношений, прежде всего. В рамках трудовых коллективов существенный анализ конфликтов в части их проявления невозможен без всесторонней оценки составляющих его элементов.

В современных условиях всё чаще возникает интерес к теории трудовых конфликтов, касающихся практики хозяйственной деятельности. На сегодняшний день на

способах предотвращения трудовых конфликтов сосредотачивается внимание в большей степени. Работодателями с целью решения указанных проблем выделяются средства для участия сотрудников в тренингах, которые должны проводиться центрами кадрового развития. На подобных тренингах сотрудники овладевают навыками предотвращения трудовых конфликтов. Таким образом, можно сказать, что первым ощутил потребность в изучении трудовых конфликтов реальный сектор экономики, который вынужден удовлетворять её, в том числе, за счёт применения зарубежного опыта передовых компаний. Как уже отмечалось выше, любая конфликтная ситуация по сути своей является остановкой в развитии. Последствия, обусловленные этой остановкой, зависят от того, какие действия предпримет руководитель предприятия, как будет развиваться конфликт. Ещё древнегреческие философы утверждали, что конфликт не может иметь отрицательной или положительной оценки, так как он свойственен всем явлениям и предметам. Трудовой конфликт может в одном случае дать толчок к развитию и вывести его на новый уровень, в другом привести к окончанию деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Беззубко Л.В. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов / Л.В. Беззубко, А.Н. Головкин, А.И. Кирилов. – Луганск: ЛФ ДонГАСА, 2002. – 218 с.
2. Черепанова Е.С. Философия конфликта: учебное пособие / Е.С. Черепанова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 196 с.
3. Суровцева А.А. Социальное партнёрство как способ оптимизации отношений предпринимателей, работников и государства в Донецкой Народной Республике / А.А. Суровцева // Диссертация на соискание учёной степени канд. экон. наук. – 2021 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://donampa.ru/images/dis-sovet/surovtseva/surovtseva_aa_dissertatsiya.pdf
4. Бунтовская Л.Л. Организационно-экономический механизм управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнёрства / Л.Л. Бунтовская // Диссертация на соискание учёной степени канд. экон. наук: – Донецк, 2017. – 456 с.
5. Стрельченко Д.И. Государственное регулирование социально-трудовых отношений / Д.И. Стрельченко // Диссертация на соискание учёной степени канд. экон. наук. – 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://science.donnu.ru/wp-content/uploads/2019/12/Avtoreferat_Strelchenko.pdf
6. Надворная А.А. Конфликт в трудовом коллективе: особенности управления и способы разрешения / А.А. Надворная // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 19: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 90-98.
7. Шемяков А.Д. Факторы влияния на развитие трудовых отношений субъектов социально-трудовой сферы Донецкой Народной Республики / А.Д. Шемяков; ГУ «Институт экономических исследований» // Вестник Института экономических исследований. – 2016. – № 4. – С. 12-20.

УДК 332.146.2

DOI 10.5281/zenodo.4892418

КОНТРОЛЬ КАК ФУНКЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

**ОРЕХОВ В.В., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Аннотация. В статье представлен краткий анализ сферы физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики, рассмотрены основные направления государственного управления в обозначенной сфере деятельности, выявлены проблемные вопросы и определены рекомендации по совершенствованию функции контроля при осуществлении государственного управления в сфере физической культуры и спорта.

Ключевые слова: контроль, государственный контроль, спорт, государственное управление, государственная политика.

CONTROL AS A FUNCTION OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE SPHERE OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

**OREKHOV V.V., Postgraduate
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article presents a brief analysis of the sphere of physical culture and sports of the Donetsk People's Republic, examines the main directions of public administration in the designated field of activity, identifies problematic issues and identifies recommendations for improving the control function in the implementation of public administration in the field of physical culture and sports.

Keywords: control, state control, sports, public administration, public policy.

Постановка проблемы в общем виде. Общественные отношения в сфере физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики многогранны, имеют свои особенности предметно-объектной области государственного управления. Сеть субъектов физической культуры и спорта достаточно обширна, а количество лиц, в той или иной мере реализующих свои гражданские права, в рассматриваемой сфере регулярно увеличивается. Учитывая, что контроль как функция государственного управления в сфере физической культуры и спорта «призвана» обеспечить «полноту» поставленных государством целей, а также принимая во внимание факт того, что система общественных отношений сферы физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики в достаточно ранней стадии формирования, вопрос регулирования и реализации функции государственного контроля в сфере физической культуры и спорта является актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением государственного регулирования общественных отношений в сфере физической культуры и спорта на различных этапах занимались: Понкин И.В., Понкина А.И., Зуев В.Н., Логинов В.А., Алексеев С.В., Шапле Жан-Лу (Chappelet Jean-Loup), Кюблер-Мабботт Б. (Kbler-Mabbott B.), Бах Томас, Солиев А.Х., Глашев А.А., Минаев М.Ю., Чабан Н.Н., Исаев А.А., Кашуро О.А. [1-13].

Цель исследования заключается в проведении анализа предметно-объектной области механизма контроля как функции государственного управления в сфере физической культуры и спорта в Донецкой Народной Республике и подготовке предложений по совершенствованию механизма контроля.

Изложение основного материала исследования. На территории Донецкой Народной Республики за счёт бюджетных средств осуществляют свою деятельность:

54 государственные и муниципальные детско-юношеские спортивные школы, в том числе и специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва;

1 государственная школа высшего спортивного мастерства;

1 государственное училище олимпийского резерва;

1 муниципальный центр олимпийской подготовки по женскому футболу;

2 муниципальных спортивных клуба;

1 государственный центр адаптивной физической культуры и спорта;

1 государственный центр физического здоровья населения «Спорт для всех»;

6 муниципальных центров физического здоровья населения «Спорт для всех»;

1 муниципальный центр физкультурно-оздоровительной работы;

1 врачебно-физкультурный диспансер;

1 государственное учреждение высшего профессионального образования, реализующее программы высшего профессионального образования в сфере физической культуры и спорта;

15 государственных и муниципальных спортивных комплексов как типов субъектов физической культуры и спорта.

По состоянию на сегодняшний день в Донецкой Народной Республике своё развитие «нашли» 92 вида спорта, из которых 34 – олимпийские. Количество занимающихся в детско-юношеских спортивных школах, в том числе и в специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва, на декабрь 2020 года составляло 24029 человек. В школе высшего спортивного мастерства и в училище олимпийского резерва спортивную подготовку на декабрь 2020 года проходил 401 человек. Во всех специализированных учебно-спортивных учреждениях трудовую деятельность осуществляют 960 тренеров-преподавателей по виду спорта / тренеров по виду спорта, в том числе штатных – 637 человек по различным видам спорта.

В соответствии с Временным порядком деятельности общественных объединений физкультурно-спортивной направленности, утверждённым Указом Главы Донецкой Народной Республики № 91 от 01.04.2019 года (далее – Указ Главы ДНР №91) [14], осуществляют свою деятельность 29 федераций по виду (видам) спорта, из них 12 федераций по олимпийским видам спорта и 17 федераций по неолимпийским видам спорта, а также 9 спортивных клубов по виду (видам) спорта. Также работают спортивные клубы и в иных организационно-правовых формах, в том числе и в учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования.

В общеобразовательных учреждениях активно популяризируется движение школьного спорта, а в учреждениях дополнительного образования успешно реализуются программы спортивной направленности. Граждане посещают фитнес клубы, физкультурно-оздоровительные клубы, спортивные комплексы. На предприятиях различных форм собственности профессиональные союзы, либо структурные подразделения предприятий проводят физкультурно-оздоровительную работу с трудящимися, организуют проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Отдельно стоит сказать, что на территории Донецкой Народной Республики расположены более 2500 физкультурно-спортивных сооружений различной формы собственности.

Регулярно в Республике проводятся физкультурно-оздоровительные, спортивные мероприятия различного уровня, в том числе и международного. Спортсмены активно

принимают участие в соревнованиях за пределами государства, с честью представляя его интересы. В 2020 году, по информации Министерства молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики (далее – Министерство), организовано и проведено 322 физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий республиканского значения, из них: 16 мероприятий среди людей с ограниченными физическими возможностями и 4 мероприятия среди детей социально незащищённых категорий. Около 28350 спортсменов приняли участие в вышеуказанных мероприятиях, а также осуществлено свыше 90 выездов сборных команд Донецкой Народной Республики по видам спорта для участия в мероприятиях международного значения.

Отмечается рост числа граждан, которые вовлечены в регулярные занятия физической культурой и спортом. В центрах тестирования по выполнению нормативов Государственного физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне Донецкой Народной Республики» (далее – ГФСК «ГТО ДНР») осуществляется приём сдачи гражданами различных категорий нормативов ГФСК «ГТО ДНР». С начала внедрения и реализации ГФСК «ГТО ДНР» успешно выполнили виды испытаний 5541 чел., из них награждены золотыми знаками – 1618 чел, серебряными – 2129 чел, бронзовыми – 1804 чел.

За период 2020 года награждены знаками отличия 1407 чел., из них: золотые знаки – 430 чел., серебряные – 469 чел., бронзовые – 508 чел.

Министерством и структурными подразделениями администраций городов / районов в сфере физической культуры и спорта на постоянной основе реализуются полномочия, отнесённые к их компетенции по публичному управлению в обозначенной сфере деятельности.

К основным направлениям государственного управления в сфере физической культуры и спорта, как правило, относят управление:

- спортивным порядком;
- нормативным правовым обеспечением;
- системой органов государственного управления;
- организацией и реализацией спортивной деятельности;
- государственной / муниципальной собственностью;
- государственными спортивными организациями;
- бюджетными финансовыми потоками;
- системой государственных услуг;
- условиями инвестиционного и в целом бизнес-климата;
- системой спортивного образования и спортивной подготовки;
- взаимодействием различных субъектов управления спортом;
- ценностями Фэйр Плэй;
- безопасностью, правопорядком, общественным порядком и условиями соблюдения законности в сфере физической культуры и спорта;
- системой допинг-контроля [1-13].

Все общественные отношения в сфере физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики реализуются по «устоявшимся правилам» и регулируются комплексом нормативных правовых актов как «прямого», так и «косвенного» воздействия.

Для достижения поставленных целей по всем направлениям государственного управления необходимо системно и качественно осуществлять контроль как одну из основополагающих функций государственного управления.

Необходимо отметить, что в Законе Донецкой Народной Республики «О физической культуре и спорте» (далее – Закон № 1) определено, что государственный контроль осуществляется республиканским органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта, и распространяется на все субъекты хозяйствования всех

форм собственности, и организационно-правовых форм, реализующих деятельность в сфере физической культуры и спорта [15].

Также в Законе № 1 обозначено, что государственный контроль призван выявить, пресечь, предупредить нарушения в сфере физической культуры и спорта.

В дополнение стоит сказать, что в соответствии с частью 4 статьи 4 Закона Донецкой Народной Республики «О государственном надзоре в сфере хозяйственной деятельности» исключительно Законами Донецкой Народной Республики (далее – Закон №2), в том числе определяются:

виды хозяйственной и иной деятельности, которые являются предметом государственного надзора;

способ осуществления государственного надзора;

исчерпывающий перечень оснований для остановки хозяйственной деятельности;

перечень нарушений, которые являются основанием для выдачи органом государственного надзора предписания, распоряжения или иного предписывающего документа;

мероприятия государственного надзора [16].

В четвёртой части статьи 17 Закона № 1 законодатель определил, что нарушением требований законодательства в сфере физической культуры и спорта является противоправное влияние на результат официального спортивного соревнования, то есть совершение в целях достижения заранее определённого результата или исхода этого соревнования определённых действий [15].

Под действиями же законодатель классифицировал:

подкуп спортсменов, судей по виду спорта, тренеров, руководителей спортивных команд, других участников или организаторов официального спортивного соревнования (в том числе их работников), принуждение или склонение указанных лиц к оказанию такого влияния или совершение этих действий по предварительному сговору с указанными лицами;

получение спортсменами, судьями по виду спорта, тренерами, руководителями спортивных команд, другими участниками или организаторами официального спортивного соревнования (в том числе их работниками) денег, ценных бумаг, иного имущества, пользование указанными лицами услугами имущественного характера, извлечение ими других выгод и преимуществ или их предварительный сговор [15].

Таким образом, можно сказать, что в Законе №1 к нарушению требований законодательства в сфере физической культуры и спорта отнесено только противоправное влияние на результат официального спортивного соревнования. При этом не урегулированными полностью либо частично остаются: предмет государственного надзора и контроля в сфере физической культуры и спорта; формы мероприятий государственного надзора и контроля в сфере физической культуры и спорта; полномочия органа по контролю в сфере физической культуры и спорта.

В дополнение стоит сообщить, что Министерство в соответствии с Указом Главы ДНР №91 является уполномоченным республиканским органом исполнительной власти, осуществляющим контроль деятельности федераций по виду / видам спорта и спортивных клубов по виду / видам спорта, в пределах полномочий установленных законодательством [14].

В Порядке государственной аккредитации общественных объединений, которые осуществляют свою деятельность в сфере физической культуры и спорта, утверждённом Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 10.10.2019 №30-2, Министерству предоставлены полномочия на утверждение порядка осуществления контроля (надзора) за деятельностью республиканских федераций по виду / видам спорта [17].

Пунктом 4.7 Порядка государственной аккредитации государственных, муниципальных субъектов хозяйствования, которые осуществляют свою деятельность в сфере физической культуры и спорта, утверждённого Постановлением Совета Министров

Донецкой Народной Республики от 13.09.2018 г. №2-27, установлено, что аккредитационный орган, которым является Министерство, контролирует деятельность организаций в части соблюдения критериев и требований государственной аккредитации и в праве требовать от аккредитованных организаций соблюдения законодательства в сфере физической культуры и спорта; осуществлять проверки аккредитованных организаций [18].

В целом, по мнению автора, Закон №1 не регулирует всю глубину функции контроля по всем направлениям государственного управления в сфере физической культуры и спорта. Установленный же в Законе №1 перечень нарушений не позволяет реализовывать функцию государственного надзора и контроля в сфере физической культуры и спорта надлежащим образом, что в свою очередь может привести к не выполнению государственных целей и задач по развитию физической культуры и спорта. Правоприменительная практика также показывает и доказывает, что нормы, содержащиеся в Законе №1, регламентирующие процесс реализации механизма государственного контроля, по состоянию на сегодняшний день являются в полной мере «не рабочими» и даже вступают в противоречие между собой, а также с иными нормативными правовыми актами.

Выводы. В целях исполнения базисных принципов управления и реализации контроля как функции государственного управления в сфере физической культуры и спорта необходимым выглядит внесение изменений в Закон №1, что позволит создать систему корреспондирующихся норм, которые сформируют полноценный механизм государственного контроля деятельности в сфере физической культуры и спорта как функции государственного управления в рассматриваемой сфере деятельности.

Так, по нашему мнению, к предмету государственного надзора и контроля в сфере физической культуры и спорта, исходя из норм действующего законодательства, а также международного опыта, необходимо относить:

- 1) деятельность субъектов хозяйствования по спортивной подготовке;
- 2) деятельность субъектов хозяйствования по развитию вида (видов) спорта;
- 3) деятельность субъектов хозяйствования или физических лиц по организации и проведению физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых и спортивных мероприятий;
- 4) деятельность государственных и муниципальных субъектов хозяйствования, которые осуществляют свою деятельность в сфере физической культуры и спорта, в части соблюдения критериев и требований государственной аккредитации;
- 5) деятельность субъектов хозяйствования по осуществлению управления физкультурно-спортивными сооружениями;
- 6) деятельность субъектов хозяйствования по организации и проведению допинг-контроля на территории Донецкой Народной Республики;
- 7) деятельность субъектов хозяйствования по организации и проведению физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с населением, направленной на выполнение Государственного физкультурно-спортивного тестирования, а также деятельность по реализации порядка, принципов и нормативов Государственного физкультурно-спортивного тестирования;
- 8) деятельность субъектов хозяйствования по организации медицинского обеспечения спортсменов и иных физических лиц, занимающихся физической культурой и спортом;
- 9) финансово-хозяйственная деятельность субъектов хозяйствования, подведомственных республиканскому органу исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики.

К перечню нарушений требований законодательства о физической культуре и спорте, которые будут являться основанием для выдачи органом по надзору и контролю в

сфере физической культуры и спорта предписания об устранении нарушений, по мнению автора, целесообразно относить:

нарушения требований нормативных правовых актов, утверждающих государственные стандарты спортивной подготовки;

нарушения требований нормативных правовых актов, определяющих порядок организации и проведения физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых и спортивных мероприятий;

нарушения критериев и требований государственной аккредитации государственными и муниципальными субъектами хозяйствования, которые осуществляют свою деятельность в сфере физической культуры и спорта;

нарушение требований нормативных правовых актов, определяющих особенности деятельности республиканских спортивных федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта и спортивных федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта;

нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих эксплуатацию физкультурно-спортивных сооружений;

нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих порядок подготовки физкультурно-спортивных сооружений и других, специально отведенных мест для проведения спортивно-массовых мероприятий;

нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих проведение допинг-контроля на территории Донецкой Народной Республики;

нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих проведение физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с населением, направленной на выполнение Государственного физкультурно-спортивного тестирования, а также порядка, принципов и нормативов Государственного физкультурно-спортивного тестирования;

нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих организацию медицинского обеспечения спортсменов и иных физических лиц, занимающихся физической культурой и спортом;

нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих финансово-хозяйственную деятельность субъектов хозяйствования, подведомственных республиканскому органу исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики.

Необходимо также в предлагаемом проекте Закона сформулировать полномочия органа по надзору и контролю в сфере физической культуры и спорта, меры применяемые таким органом, а также урегулировать иные особенности осуществления контроля как функции государственного управления в сфере физической культуры и спорта в Донецкой Народной Республике.

Список использованных источников

1. Государственное управление в сфере спорта / под ред. д-ра юрид. наук, профессора И.В. Понкина. – М.: Буки-Веди, 2017. – 485 с.

2. Понкина А.И. Государственное управление и автономная институализация в области спорта / А.И. Понкина. – М.: Буки-Веди, 2013. – 143 с. (Серия: «Актуальные проблемы спортивного права»).

3. Понкин И.В. Общая теория публичного управления: лекционный курс ИГСУ РАНХиГС при Президенте РФ / И.В. Понкин. – М.: Буки-Веди, 2016. – 252 с.

4. Зуев В.Н. Нормативное правовое регулирование отечественной сферы физической культуры и спорта (история и современность): учебное пособие для вузов / В.Н. Зуев, В.А. Логинов. – М.: Советский спорт, 2008. – 196 с.

5. Алексеев С.В. Спортивное право России / С.В. Алексеев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 666 с.

6. Алексеев С.В. Международное спортивное право / С.В. Алексеев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 895 с.
7. Chappelet J.-L. L'autonomie du sport en Europe [Автономность спорта в Европе] / J.-L. Chappelet. – Strasbourg: Editions du Conseil de Europe, 2010. – 113 p.
8. Chappelet J.-L. The International Olympic Committee and the Olympic System. The governance of world sport [Международный олимпийский комитет и Олимпийская система. Управление мировым спортом] / J.-L. Chappelet, В. Kbler-Mabbott. – London – New York: Routledge, 2008. – XVI; 208 p.
9. Бах Томас. The autonomy of the Olympic Movement [Автономность Олимпийского движения] / Томас Бах // XIII Olympic Congress (Copenhagen, 2009). – Contributions. – Belmont-surLausanne (Switzerland): Lautrelabo S.à r.l., 2009. – 751 p.
10. Солиев А.Х. Проблема соотношения понятия «государственная услуга» и «государственная функция по контролю (надзору)» при государственной аккредитации спортивных федераций / А.Х. Солиев // Вестник науки и образования – 2019. – № 2(56). – Часть 1.
11. Глашев А.А. Спортивное право: учебник для высших учебных заведений права и физической культуры / А.А. Глашев, М.Ю. Минаев, Н.Н. Чабан. – М., 2002. – 232 с.
12. Исаев А.А. Спортивная политика России / А.А. Исаев. – М.: Советский спорт, 2002. – 512 с.
13. Кашуро О.А. Государственное управление в сфере спорта в Индии / О.А. Кашуро // Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России; Национальное объединение спортивных юристов Российской Федерации. – М.: Буки Веди, 2017. – 47 с. (Серия: «Актуальные проблемы спортивного права». Вып. 23).
14. Об утверждении Временного порядка деятельности общественных объединений физкультурно-спортивной направленности и создании Комиссии по содействию их деятельности: Указ Главы ДНР 01.04.2019 г. № 91 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://denis-pushilin.ru/doc/ukazy/Ukaz_N91_01042019.pdf
15. О физической культуре и спорте: Закон Донецкой Народной Республики от 24 апреля 2015 года № 33-ІНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/o-fizicheskoy-kulture-i-sporte/>
16. О государственном надзоре в сфере хозяйственной деятельности: Закон Донецкой Народной Республики от 21 августа 2015 года № 76-ІНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennom-nadzore-v-sfere-hozyajstvennoj-deyatelnosti/>
17. Порядок государственной аккредитации общественных объединений, которые осуществляют свою деятельность в сфере физической культуры и спорта: Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 10.10.2019 № 30-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0030-30-2-20191010/>
18. Порядок государственной аккредитации государственных, муниципальных субъектов хозяйствования, которые осуществляют свою деятельность в сфере физической культуры и спорта: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 13.09.2018 г. № 2-27 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0003-2-27-20180913/>

УДК 005.73:378
DOI 10.5281/zenodo.4896663

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УНИВЕРСИТЕТА: ИНДИКАТОРЫ И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ

**РОЩИНА Ю.О., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Аннотация. В статье проанализированы методы оценки организационной культуры университета. Систематизированы существующие методики исследования организационной культуры, проанализированы индикаторы, оценивающие организационную культуру университета.

Ключевые слова: организационная культура, методика, индикатор, оценка, университет.

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE UNIVERSITY: INDICATORS AND EVALUATION METHODS

**ROSHCHINA YU.O., Postgraduate
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article analyzes the methods of evaluation the organizational culture of the university. The existing methods of research of organizational culture are systematized, the indicators evaluating the organizational culture of the university are analyzed.

Keywords: organizational culture, method, indicator, evaluation, university.

Постановка задачи. Организационная культура (ОК) влияет на деятельность каждого научно-педагогического работника высшей школы, поскольку определяет его роль и место в коллективе, регулирует поведение, помогает налаживать взаимодействие с коллегами и обучающимися, способствует выработке навыков приспособления к изменениям, мотивирует к творческой деятельности. Поскольку ОК является составной системы управления университета, то она, бесспорно, влияет на его руководителя так же, как и руководитель влияет на нее.

ОК для руководителя является эффективным механизмом управления коллективом, так как влияет на формирование положительной среды университета, обеспечивающей высокие образовательные возможности для обучающихся и научно-педагогических работников, поддерживает атмосферу сотрудничества, поощряет продуктивные педагогические инициативы [1]. Руководитель, имеющий наибольшую власть и свободу, обладает максимальными возможностями влияния на культуру организации, которой руководит [2]. Именно первый руководитель оказывает значительное регулирующее воздействие при определении ценностных ориентиров работников, создании вместе с ними имиджа учебного заведения, решая при этом ряд важных задач:

- а) воспитать веру в успех;
- б) обосновывать свои управленческие решения;
- в) поощрять самостоятельность и изобретательность;

- г) формировать взгляды работников на компетентность как основной источник эффективной работы;
- д) воспитывать веру в эффективность простых структур управления;
- е) обосновывать уместность оптимального согласования жёсткого и гибкого управления [5].

Анализ последних исследований и публикаций. Сложность и неоднозначность этого феномена обуславливает актуальность поиска адекватных методов его изучения. Методы исследования организационной культуры освещали в своих трудах Л. Тепловая, Л. Карамушка, К. Терещенко, В. Лагодзинская, В. Ивкин, А. Шевченко, Д. Дэнисон, К. Камерон, Р. Куинн, Г. Хофстеде, Ч. Хенди, Р. Кука, Дж. Лафферти, О' Рейли, Чатман и Кондуэлл, Ван де Пост, К. Смит, С. Гласер, С. Заманоу, Т. Соломандина, И. Ладанов, Н. Левкин, О. Стеклова, Л. Савченко.

Актуальность. Каждый университет имеет собственную уникальную историю и организационную культуру, инструменты и механизмы которой пронизывают деятельность организации, осуществляют реальное влияние на каждого студента и преподавателя, на администрацию, а также имидж учебного заведения в целом. Именно поэтому развитие университета невозможно без развития его ОК. Для того, чтобы управлять ОК, необходимо знать её реальное состояние, достигаемое через осуществление комплексной оценки и сплочение коллектива вокруг достижения общей цели, чётко сформулированных и понятных каждому задач, определённых способов деятельности. Если ОК формируется целенаправленно, со временем будут происходить трансформационные изменения, которые будут поддерживать выбранную стратегию развития организации.

Некоторые авторы выделяют организационно-культурный аспект именно управленческой деятельности: «организационная культура управления – это гармония знаний, личной культуры работников, их интеллекта» [3]. По нашему мнению, с этим вряд ли можно согласиться, поскольку управление, менеджмент уже по самой своей сути является фактически синонимами организации; ведь в любом управлении приоритетно-определяющей является организационная функция. Поэтому говорить об организационной культуре управления нет смысла.

Таким образом, система отслеживания состояния и развития ОК университета имеет своеобразную триадическую структуру: концептуально-методологический, общенаучный и организационно-психологический уровни. Практически это уровни теоретического моделирования, эмпирически-экспериментального (опрос, анкетирование) и конкретных организационно-психологических методик.

По нашему мнению, именно с этого следует начинать анализ организационной культуры высшего учебного заведения. Дело в том, что ОК, безотносительно к конкретной организации, корпорации, объединения, в рафинированном виде не существует. Она – порождение определённых, отдельных условий, обстоятельств, целей и задач, побуждающих к их совместному решению.

Целью статьи является исследование существующих методик оценки состояния и уровня развития организационной культуры университета.

Изложение основного материала исследования. Важнейшим условием развития организационной культуры (ОК) университета является систематическое и научно взвешенное отслеживание динамики и направленности развития её составляющих, количественных и качественных характеристик взаимодействия её подсистем и элементов как между собой, так и с факторами внешней среды. Тщательной диагностике подвергаются виды и формы коммуникационных связей, культура управления, менеджерская эффективность и результативность, морально-этическая составляющая и другие компоненты ОК, существенно влияющие на качество её функционирования в

университете. Результаты диагностики позволяют выявить проблемы в реализации организационной культуры, обосновать актуальные и перспективные задачи, решение которых позволяет обеспечить комплексное и устойчивое развитие ОК в университете. Таким образом, под оценкой (диагностикой) организационной культуры будем понимать целостную систему теоретических и эмпирических, логично последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур, главной целью которых является получение достоверных данных о состоянии организационной культуры, которые способствуют получению новых знаний для решения конкретных задач и последующего их практического использования [4].

Анализ составляющих организационной культуры осуществляется применением определённых методик, основанных на современных научных методах, эмпирическом опыте и теоретических инструментах. Методики оценки организационной культуры имеют свои содержательные различия, поскольку сама по себе организационная культура является объективно функционирующим явлением со своими закономерностями и особенностями, часть из которых реализуется независимо от сознания или желания отдельного члена организации. Это относится, прежде всего, к функциям отслеживания состояния и изменений в организационной культуре, к методам и способам коррекции её составляющих, соотношению используемых при оценке комплекса субъективных и объективных факторов функционирования ОК.

Оригинальную типологию организационно-психологических методов исследования организационной культуры, в частности университетов, рекомендует Л. Тепловая. Она выделяет такие методы:

- 1) общенаучные (анализ, синтез, индукция, дедукция и т.д.);
- 2) эмпирические (опрос, интервью, анкетирование);
- 3) косвенные (изучение устного фольклора, документов, сложившихся правил, традиций, ритуалов, церемоний, практик управления).

Исследования автора показали, что организационная культура является многоаспектным явлением, поэтому использование выше предложенных методов не в комплексе приведёт к искажению или получению недостоверной картины состояния и направленности развития ОК. Названные методы взаимно дополняют и взаимно определяют друг друга. Так, метод сравнения имеет свою разновидность – аналогию, которая, в свою очередь, лежит в основе метода моделирования как общенаучного метода экспертных оценок и является ничем иным, как конкретизацией философского принципа единства мышления и бытия [5].

Следовательно, природа метода экспертных оценок фактически является социально-психологической, хотя им руководствуются во всех сферах социальной действительности.

Что же касается анализа на микропсихологическом уровне, то в понятиях организационной психологии вопрос до сих пор остаётся открытым. Возможно, потому, что эти методы должны быть наполнены именно организационно-психологическим содержанием, то есть существующими методиками изучения организационно-психологических явлений.

Учёные выделяют два основных подхода к проблеме изучения организационной культуры: «интерпретативный» и «формализованный» (количественный). В исследованиях А. Стекловой утверждается, что есть два основных подхода к проблеме диагностики ОК [6]:

1. Идеографический, в основе которого лежит использование качественных методов. В их числе: традиционный анализ документов организации, монографическое наблюдение (исследование), глубинные интервью. С помощью качественных методов можно изучить следующие аспекты ОК: устный фольклор, правила, традиции, церемонии

и ритуалы, которые сложились в организации, различные документы, определяющие жизнедеятельность организации.

2. Формализованный (количественный), характеризующийся использованием различных стандартизированных (формализованных) опросников.

Аналогичные подходы к формированию методов изучения организационной культуры осуществлены в работе К. Терещенко [7].

Практика, в том числе деятельность университетов, свидетельствует о том, что не стоит заимствовать указанные методы без их адаптации к природе предмета исследования. В связи с этим считаем целесообразным исходить из двух основных факторов: содержательного и формального. Содержательный – это система отношений, связей между субъектами учебного заведения, её состояние и выявление неиспользованных резервов для их дальнейшего улучшения.

Формальный – это, собственно, внутренняя форма, то есть структура, организация деятельности университета и его подразделений.

Если с предложенными двумя подходами: использование качественных и количественных (формализованных) методов можно согласиться, поскольку они являются общепризнанными, то содержание их действия, функции культуры автором (Л.К. Терещенко) не раскрываются в полной мере. И этот подход не даёт полного представления об уровне ОК университета. Очевидно, его следует дополнить функциональным анализом, который позволил бы постичь содержание этой культуры.

К. Терещенко предлагает существующие методики исследования культуры организации поделить на три группы [7]:

- 1) методики по определению типа организационной культуры организации;
- 2) методики по признанию параметров организационной культуры организации;
- 3) методики по определению уровня организационной культуры организации.

Это разделение не может охватить всего богатства методологических подходов, которые помимо типологии, параметров и уровня культуры включают также широкий диапазон методик и рекомендаций по их использованию для совершенствования деятельности организации. Тем более, что сама К. Терещенко расширяет предложенную триаду, дополняя её, в частности, выделением трёх разновидностей ОК: конструктивной, пассивно-защитной, агрессивно-защитной, а также 12-ю её стилевыми особенностями: гуманистически направленной, одобрительной, конвенциональной, защитной, уклончивой, требовательной, самоактуализационной и т. д.

Ещё одним важным методологическим ориентиром является классификация методик изучения особенностей и детерминант развития организационной культуры образовательных организаций, осуществленная группой авторов (Л. Карамушка, К. Терещенко, В. Лагодзинская, В. Ивкин, А. Шевченко) [8].

Эти учёные классифицируют методики изучения методологических детерминант организационной культуры в образовательных организациях на три группы.

В первую группу входят методики для изучения структурных компонентов и типов организационной культуры. Вторая – включает методики для исследования основных детерминант развития организационной культуры, которые относятся к мезоуровню (уровень организационного развития и уровень творческой направленности организационной среды). Третью группу составляют методики для исследования основных детерминант развития организационной культуры, относящиеся к макроуровню (наличие у руководителей «базовых» лидерских качеств; отношение к изменениям персонала; толерантность персонала; уровень творчества персонала).

Использование методик, относящихся к этим группам, даст возможность, анализировать «проблемные» места в развитии организационной культуры и в особенностях проявления детерминант, касающихся деятельности организации в целом,

её руководителей и персонала. На базе полученных результатов могут быть определены направления дальнейшего развития организационной культуры.

Эта классификация соответствует феномену культуры университета как организации и ориентирована не только на отслеживание, изучение существующего состояния ОК, но и в значительной мере на повышение уровня зрелости этой культуры, а, следовательно, и совершенствование деятельности учебного заведения.

Этот плюралистический концептуальный подход наиболее соответствует природе самого феномена ОК учебного заведения. Поскольку последнее, как структура организационная, включает совокупность взаимосвязанных разноаспектных составляющих, то методика анализа каждой из этих составляющих должна соответствовать содержанию.

Заметим, что авторы указанных методик обычно адресуют их для применения конкретно определённых ими объектов диагностирования культуры. Однако, независимо от их адресной направленности, эти методики или их элементы могут быть использованы исследователями и относительно других объектов организационной культуры, поскольку в этих методиках конкретизируется не только личный опыт авторов, но и обобщённое содержание организационной культуры, её традиции, достижения, ценности и т.д.

Как показало исследование, методик оценки ОК предлагается много. Все они разноплановые, то есть оценивают различные аспекты ОК, что подтверждает отсутствие единого содержательно-функционального подхода к оценке организационной культуры.

Анализ научной литературы показал, что сформировалось три научные школы, которые различаются пониманием сущности организационной культуры:

1. Поведенческая школа (Р.М. Сайерт и Дж.Г. Марч; Д. Хэмптон). Ориентирована на анализ и синтез закономерностей создания общих ценностей, понятий, правил и норм поведения персонала в процессе рабочей деятельности.

2. Школа эффективности (Т. Дил и А. Кеннеди; Томас Дж. Питерс и Роберт Уотерман). Её представители акцентируют внимание на влиянии ОК на эффективность деятельности организаций.

3. Школа моделирования (Э. Шейн, Ч. Хэнди, К. Камерон и Р. Куинн). Изучает ОК как самостоятельный объект исследований; занимается разработкой моделей её формирования, методик оценки и классификации типов ОК.

Наиболее распространёнными методическими подходами к оценке ОК являются:

- модель исследования ОК Д. Дэнисона (DOCS);
- методика диагностики ОК К. Камерона и Р. Куинна (OCAI);
- методика Г. Хофстеде;
- методика Ч. Хэнди;
- методика Р. Кука и Дж. Лафферти (OCI);
- методика О' Рейли, Чатман и Кондуэлл (OCP);
- методика Ван де Поста и Конинга Смита;
- методика С. Гласера и С. Заманоу (OCS);
- методика «Культурное поколение» Т.О. Соломандиной;
- методика И.Д. Ладанова;
- методика исследования Н.В. Левкина;
- методика О.Е. Стекловой;
- методика Л.С. Савченко.

Среди выделенных количественных методик исследования ОК наиболее весомыми являются методики Д. Дэнисона (DOCS), К. Камерона и Р. Куинна (OCAI), Г. Хофстеде, Ван де Поста и Конинга Смита, И.Д. Ладанова, Ч. Хэнди. Сравнительный анализ данных методик приведён в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ количественных методик исследования ОК

Характеристика	Кол-во факторов ОК	Категории работников	К-во вопросов в анкете	Балльная шкала оценки	Взаимосвязь параметров ОК и эффективности организации	Показатель эффективности
Д. Дэнисона	4	Все работники	60	5	есть	Общая результативность; рыночная доля; рост объёмов продаж, прибыли; качество и развитие продукта
Г.Хофстеде	6	Все работники	135	5	нет	Не используются
К.Камерона и Р.Куинна	6	Все работники	6	100	нет	Не используются
Ван де Поста и Конинга Смиа	15	Все работники	97	7	есть	Рост суммы активов; рентабельность активов; рентабельность собственного капитала; рентабельность акций
И.Д. Ладанова	4	Все работники	29	10	есть	Не используются
Ч. Хенди	4	Все работники	86	от 1 до 86	нет	Сила положения, сила распоряжения ресурсами, сила обладания знаниями и сила личности

В основу модели ОК, разработанной социологом Д. Дэнисоном, положена шкала конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна: гибкость, стабильность, внешний и внутренний фокусы и инструмент DOCS (Denicon Organizational Culture Survey) [9]. Эмпирическим методом он определил те характеристики ОК, которые в большей степени влияют на организационную эффективность: миссия (mission), согласованность (consistency) действий сотрудников, вовлечённость в деятельность организации (involvement), способность к адаптации (adaptability).

Согласно выводам Д. Денисона, сделанным на основе обобщения эмпирических исследований более чем 5000 организаций, ОК будет эффективной, если каждый из 12 определённых методикой индикаторов будет находиться в пределах между 75 и 100%.

Графически модель ОК Д. Дэнисона содержит систему концентрических кругов, её ядро составляют «верования и ожидания», имеет горизонтальную ось «гибкость – стабильность» и вертикальную ось «внешние – внутренние фокусы». Оси образуют четыре сектора (рис. 1):

1. Миссия. Характеристика «миссия» находится в секторе, ограниченном направлениями «внешний фокус» и «стабильность»; имеет три индикатора: стратегические направления и намерения; цели и задачи; видение.

2. Согласованность действий. Изучение характеристики «согласование действий», расположенной между направлениями «стабильность» и «внутренний фокус», имеет

следующие индикаторы: координация и интеграция; способность к консенсусу, ценности. Она дополняет представления о силе ОК университета и позволяет понять:

- руководствуются ли преподаватели в собственной деятельности ключевыми организационными ценностями;
- влияние формальной и неформальной культуры на соблюдение норм;
- способность системы управления обеспечить необходимый уровень координации и интеграции деятельности университета;
- участие преподавателей в обеспечении реализации цели и задач деятельности университета.

3. Вовлечённость в деятельность организации. Третья характеристика модели «привлечение к деятельности организации» находится между направлениями «внутренний фокус» и «гибкость». Она определяется такими индикаторами: предоставление полномочий, ориентация на деятельность в команде, возможность развития.

4. Способность к адаптации. Четвёртая характеристика «способность к адаптации» расположена между направлениями «гибкость» и «внешний фокус». Она определяет способность к изменениям, отношение к потребителям, способность организации к обучению и позволяет оценить степень преобразования в конкретные действия вызовов внешней среды. На эффективность организации влияют три аспекта адаптации:

- 1) восприятие и реакция на внешнюю среду (потребителей);
- 2) реакция на запросы коллег (работников);
- 3) способность изменять привычные действия в ответ на изменения внешней среды.

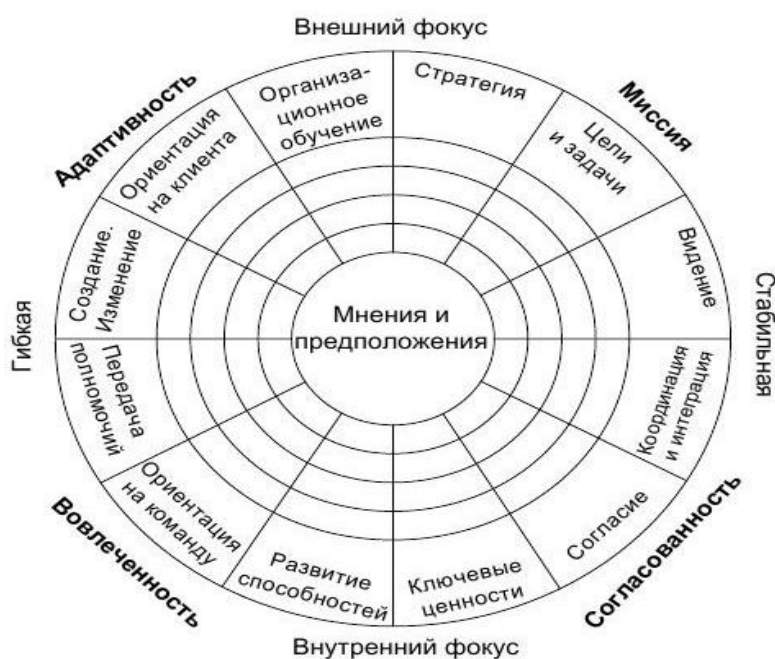


Рис. 1. Упрощённая графическая схема модели ОК Д. Дэнисона

Если результаты характеристики «способность к адаптации» высокие, то имеем положительные возможности осуществлять опережающее формирование и удовлетворение образовательных потребностей общества и личности (индивидуализация, инклюзивное образование, дистанционное образование, использование ИКТ-технологий, Интернета), а у университета есть потенциал для внедрения инноваций, новых техник и технологий. После вычисления и анализа средних числовых значений характеристик строится графический профиль модели, показывающий направления дальнейшего развития ОК.

Для получения объективной характеристики ОК, определения её влияния на эффективность деятельности университета методика Д. Дэнисона является вне конкуренции. Количественные результаты и графическое изображение модели помогут разработать программу развития ОК, а с помощью повторных исследований – выявить динамику изменений и результативность осуществлённой деятельности.

Согласно взглядам Г. Хофстеде, концентрированно отражённым в его методике «Исследование организационной культуры: кросс-культурный анализ», можно выделить четыре измерения культуры в организации [10]:

1) дистанция власти показывает, насколько одобрительно относятся в организации к неравенству статусов сотрудников при постановке задач и выборе средств их реализации;

2) маскулинность/фемининность отражает мотивационную направленность персонала на достижение целей или выполнение задач в организации;

3) желание избегать неопределённости: описывается как в организации относятся к тому факту, что будущее трудно полностью предсказать. Под этим понимают, насколько носители организационной культуры предпочитают структурированные ситуации по сравнению с неструктурированными;

4) индивидуализм/коллективизм описывает силу отношений между индивидуумом и другими индивидуумами в организации, то есть насколько люди ведут себя как индивидуалисты, а не как члены группы.

В последнее время исследователями организационной культуры учебных заведений успешно применяется инструментальная диагностика оценки организационной культуры OSAI американских учёных К. Камерона и Р. Куинна. Особенность её в том, что она ориентирована не только на диагностирование имеющегося состояния, а главным образом на диагностирование изменений, которые происходят и которые необходимы для улучшения организационной культуры.

Здесь так же, как и в методике Ч. Хенди, определены четыре типа организационной культуры, но по несколько иным критериям: иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая. Эти критерии, в отличие от тех, которые обобщены в типологии Ч. Хенде, носят более конкретный характер, детализируя в значительной мере содержательные составляющие организационной культуры принадлежащему её типу.

В первую очередь возникает вопрос о правомерности применения типологии К. Камерона и Р. Куинна до диагностирования ОК учебного заведения. То есть, насколько соответствует эта типология методике изучения этой культуры учебного заведения. Отдельные типы, например, как иерархический, так и клановый, могут быть критериями её оценки.

Оценка организационной культуры по методике «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона, Р. Куинна предполагает выявление «существующего» (реального) и желаемого (идеального) типов организационной культуры общеобразовательных учебных заведений.

Авторы методики предлагают оценивать культуру организации по двум измерениям. Первый из них определяет степень гибкости и характеризуется шкалой от организационной многогранности и пластичности, с одной стороны, и до организационной долговечности, с другой.

Второе измерение отличает критерии, подчёркивающие внутреннюю ориентацию, интеграцию и единство, от критериев, ассоциируемых с внешней ориентацией, дифференциацией и состоятельностью.

Два измерения формируют четыре квадранта (рис. 2), каждый из которых представляет собой чёткий набор индикаторов организационной эффективности. Каждому из квадрантов авторы дают определение на основе его наиболее выразительных характеристик: «клан», «адхократия», «рынок» и «иерархия».



Рис. 2. Квадрант методики «Инструмент оценки организационной культуры»
К. Камерона, Р. Куинна

«Клановая» культура характеризуется внутренней ориентацией и гибкостью в решении проблем. Положительные характеристики «клановой» культуры: дружеский, благоприятный социально-психологический климат, сплочённость коллектива, забота руководства о трудовом коллективе, преданность традициям и выполнение обязательств.

«Адхократическая» культура отличается от «клановой» внешним направлением. Для культуры такого типа присущ дух новаторства и творчества в решении проблем, способность пойти на риск, высоко ценится инициативность и личная свобода.

«Рыночная» культура, как и «адхократическая», является сориентированной на внешнюю среду, но в такой культуре ценится стабильность и контроль. Такие организации направлены в своей деятельности на результат, достижение поставленных задач, а от персонала требуется умение конкурировать; руководство демонстрирует жёсткость и требовательность.

«Иерархическая» культура сочетает внутреннее направление со стабильностью и контролем как способами решения проблем. Поэтому для «иерархической» культуры характерны формализация процессов, плановость, стабильность, гарантии (табл. 2).

Данная методика имеет высокую степень формализации (используются стандартные опросные листы и алгоритмы их обработки), предполагает анкетирование значительного количества персонала, что способствует снижению влияния субъективного фактора на получаемые результаты оценки.

На основе данной методики можно определить, по каким принципам работает организация и какими ценностями она характеризуется. На предложенные вопросы не существует правильных или неправильных ответов, так как и нет правильной или неправильной культуры. Поэтому, чтобы оценка организационной культуры была максимально точной, необходимо отвечать на вопросы внимательно и объективно.

Таблица 2

Основные характеристики четырёх типов культуры

Клановая	Адхократическая
<p><i>Приоритеты в организации:</i> развитие организации на основе профессионального развития и совершенствования работников.</p> <p>Значительное внимание уделяется сплочённости коллектива и моральному климату.</p> <p><i>Управление персоналом:</i> поощряется командная работа</p>	<p><i>Критерии успеха:</i> результативность деятельности и предоставления качественных образовательных услуг.</p> <p><i>Приоритеты в организации:</i> деятельность в инновационном режиме. Перспектива развития организации – совершенствование ресурсов деятельности.</p> <p><i>Управление персоналом:</i> поощряется инициативность работников</p>
Иерархическая	Рыночная
<p><i>Основные характеристики:</i> деятельность работников чётко регламентирована.</p> <p><i>Стиль лидерства:</i> лидеры гордятся тем, что они рационально мыслящие координаторы и организаторы.</p> <p><i>Связывающая сущность организации:</i> формальные правила и официальная политика.</p> <p><i>Критерии успеха:</i> плановость, стабильность, гарантии.</p> <p><i>Приоритеты в организации:</i> поддержка постепенного развития организации.</p> <p><i>Управление персоналом:</i> преимущество – гарантия занятости и обеспечения долгосрочной предсказуемости</p>	<p><i>Основные характеристики:</i> в коллективе преобладает целеустремлённость, ориентация на результат.</p> <p><i>Главная задача</i> – реализация поставленных целей. Конкуренция между работниками организации.</p> <p><i>Стиль лидерства:</i> лидеры – требовательные руководители и строгие конкуренты.</p> <p><i>Связывающая сущность организации:</i> работники организации объединяет общее желание побеждать.</p> <p><i>Критерии успеха:</i> конкурентоспособность, лидерство.</p> <p><i>Приоритеты в организации:</i> конкурентные действия, достижение определённых задач и достижение поставленных целей.</p> <p><i>Управление персоналом:</i> поощрение внутренней конкуренции</p>

Основными инструментами оценки являются два опросных листа. Первый опросный лист даёт возможность оценить организационную культуру на данный момент (реальная культура), а второй – организационную культуру в будущем (желательная культура). Второй опросный лист предназначен для формирования образа организации в средней или долгосрочной перспективе, качественные характеристики которого позволят организации оставаться лидером в своей отрасли.

Ещё одной распространённой методикой оценки организационной культуры является методика, предложенная Ван де Постом и Конигом Смитом [11]. Авторы методики выделяют около 114 параметров, характеризующих культуру организации, сводя их в 14 групп: управление культурой; ориентация на потребителя; склонность к изменениям; участие работников в управлении; чёткость целей; роль персонала; отождествление с организацией; уровень свобод; стиль управления; целеустремлённость организации; организационная интеграция; ориентированность на производительность; ориентированность на вознаграждение; структура задач. Следует отметить, что авторы разработали свою методику специально для использования в бизнес-анализе. Однако формулировка вопросов, которые существуют в современной версии методики, позволят использовать её для любого типа организации с любыми целями, в том числе и для некоммерческих.

Методика оценки уровня организационной культуры И.Д. Ладанова позволяет анализировать такие основные компоненты ОК: отношение участников учебно-воспитательного процесса к преподаванию и обучению, внутренние организационные связи и качество общения; состояние управленческой культуры, ценностные мотивационные и моральные установки.

Строится она на 29 параметрах, отражённых в опросном листе работников организации. Методика ориентирована на решение двуединой задачи – выявление положительных результатов организационной культуры и проблем, препятствующих её качественной реализации. Особо стоит отметить, что методика позволяет определить неиспользованные резервы для решения выявленных проблем.

Методика И.Д. Ладанова реализуется в два этапа. На первом этапе оценке подвергаются компоненты ОК: «работа», «коммуникации», «управление», «мотивация и мораль», которые оцениваются по шкале – «прекрасный», «мажорный», «заметная грусть» и «ниспадающий». На втором этапе оценивается общий уровень развития организационной культуры по следующей градации – «очень высокий», «высокий», «средний», «имеет тенденцию к деградации».

В процессе анализа такого компонента организационной культуры, как «работа», анализируются следующие особенности деятельности организации: уровень предоставления новым работникам возможности ознакомиться с новыми требованиями работы; предоставление возможности работать в организации всем желающим; рациональность в подразделениях организации системы повышения квалификации работников, выдвижение на новые должности; уровень материально-технического обеспечения рабочих мест работников организации; рациональность распределения нагрузки на работников организации.

Компонент организационной культуры «коммуникации» характеризует такие особенности деятельности организации: чёткость соблюдения инструкции и правил поведения всеми категориями работников; налаженность системы коммуникаций; использование различных форм и методов коммуникаций (деловые контакты, собрания, дискуссии т.п.); возможность получать новую внутриорганизационную информацию; уровень поощрения непосредственного обращения работников к руководству организации.

Компонент организационной культуры «управление» даёт возможность охарактеризовать чёткость организованности работы сотрудников организации; эффективность и своевременность принятия решений; предоставление возможности работникам организации участвовать в принятии управленческих решений; уровень профессиональной (продуманной) оценки деятельности работников организации; эффективность решения конфликтных ситуаций; практикование делегирования полномочий на низшие эшелоны управления; нацеленность организации на нововведения.

На основе компонента организационной культуры «мотивация и мораль» анализируются такие характеристики: система заработной платы работников организации; поощрение творчества и инициативности работников организации; поддержка и налаживание взаимоотношений между работниками организации; налаженность взаимоотношений работников и руководства организации; поощрение проявлений инициативности работников организации; проявление гордости работниками за деятельность организации.

Методика И.Д. Ладанова была разработана, главным образом, для организаций предпринимательского типа. Однако по своему содержанию и с незначительными корректировками она может быть успешно использована и для оценки уровня организационной культуры университета.

Методика определения типа организационной культуры Ч. Хенди получила свою популярность в связи с тем, что она является ключом для раскрытия двух основных содержательных составляющих ОК: ценностной и поведенческой.

Отнесение ОК к тому или иному типу базируется на анализе основных составляющих (ценностей, норм, отношений и тому подобное). Это углубляет представление о её сущности как о системе ценностей, отношений, норм, обычаев, традиций, форм поведения, ритуалов и других психологических закономерностей деятельности и развития отдельной организации, заведения, фирмы и др. Такое

определение может быть в какой-то мере ориентиром при рассмотрении вопроса диагностики и коррекции организационной культуры.

В то же время главное, для чего необходима оценка и типологизация организационной культуры, это её использование для определения путей, способов и методов корректировки поведения работников в нужном организации направлении.

Использование методики «Определение типа организационной культуры» Ч. Хенди даёт возможность определить степень формализации процессов и уровень централизации власти в образовательных организациях. Данная методика характеризует следующие типы организационной культуры: культура власти», культура «ролей», культура «задач», культура «личности».

Культура «власти». В организации с данным типом организационной культуры существенную роль играет лидер с личностными характеристиками. Источник власти лидера – единоличное распоряжение всеми ресурсами организации. Эта культура власти позволяет быстро реагировать на изменения ситуации, быстро принимать решения и организовывать их выполнение. Такой тип культуры приемлем для небольших предпринимательских структур, организаций семейного типа.

Культура «роли». Отличительная черта такой организации заключается в специализации подразделений и строгом функциональном распределении ролей, а деятельность построена на основе формальных правил, стандартов, инструкций и положений. Применение такого типа культуры эффективно в организациях, функционирующих в стабильной, прогнозируемой среде.

Культура «задачи». Эта культура ориентирована на решение задач или конкретный проект. Эффективность организации определяется профессионализмом работников, рациональным использованием ресурсов и отождествлением личных целей с целями организации. Контроль в организации осуществляется на основе распределения проектов и задач, формирования команд для их выполнения и распределения ресурсов.

Культура «личности». В организациях с таким типом культуры центральным звеном является личность. Назначение организации – объединение творческих людей, которые могли бы достичь собственных целей, и обеспечение их ресурсами. Взаимодействие между работниками осуществляется на основе согласия, а не строгого контроля.

Между тем в науке стоит вопрос об унификации наработанных отдельных методик на концептуальном уровне, что позволит, с одной стороны, обобщить накопленный опыт диагностики и мониторинга, а с другой – наметить пути и способы их совершенствования, в частности, психокоррекции имеющейся ОК.

В этом отношении заслуживает внимания концептуальная модель формирования и развития организационной культуры университетов, предложенная А. Шевченко.

Преимущество этой методики в том, что она воплощает сугубо функциональный, деятельностный подход к диагностике ОК университетов, трактуя её как «коммуникационно-обеспечительный и функциональный механизм эффективности деятельности общеобразовательных учебных заведений». А. Шевченко, в свою очередь, формулирует ряд её функций: управленческую, адаптивную, реализационную, конструкторскую, интеграционную, кадровую, развивающую, координационную, мотивационную, духовно-ценностную, инновационную, явно склоняясь к применению в диагностике ОК содержательно-функционального подхода.

По её мнению, «... современное видение оптимальной организационной культуры, такой, которая должна способствовать ориентированности на окружение, управлению знаниями, творчеству, лидерству и управлению с участием, развитию и усилению сетей и партнёрств различного типа для достижения целей и задач деятельности общеобразовательных учебных заведений». Такой подход позволит:

а) определить уровень развития организационной культуры, сравнить «реальный» (имеющийся) и «желаемый» (идеальный) типы культуры, выявить взаимосвязь между факторами мезо- и макроуровней и уровнем развития организационной культуры;

б) проанализировать базовые ценности, нормы и правила желаемого поведения;

в) разработать, апробировать, внедрить и проверить эффективность технологии развития организационной культуры общеобразовательных учебных заведений.

Данная классификация является приемлемой, поскольку предусматривает поэтапность формирования и развития ОК.

Научная литература содержит сведения о различных подходах к исследованию типов организационной культуры. При этом все исследователи едины в том, что не существует организаций, где тот или иной тип организационной культуры представлен в чистом виде. Обычно организационная культура имеет смешанные характеристики с преимуществом какого-то одного типа.

Что касается оценки ОК учебного заведения по критериям рыночности, что в целом соответствует природе университета, применение её, тем не менее, может быть обусловлено конкретными требованиями. Например, изучение потребностей в специалистах соответствующего профиля, учёта конкуренции со стороны других учебных и конъюнктуры рынка и тому подобное. Отмечаем это, поскольку методика изучения культуры не может быть какой-то шаблонной, монистически нивелированной, а должна быть комплексной, как не может применяться даже устоявшийся, неоднократно проверенный методический стереотип.

Содержательно комплекс оценки организационной культуры университета может включать в себя, в частности, методику оценки уровня организационной культуры организации И. Ладанова, методику OSAI К. Камерона и Р. Куинна, модель типологии организационной культуры Ч. Хенди и дополняться инструментами, построенными на принципах содержательно-функционального подхода диагностики организационной культуры учебного заведения.

Очерченный и обоснованный концептуальный подход позволит сформировать комплекс конкретных методов и приёмов исследования, что позволит осуществить диагностику состояния и направленности развития ОК в университете, в том числе в образовательных организациях непризнанных республик, таких как ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР». На первом этапе экспериментирования возможно использовать наиболее широко применяемую методику диагностирования и коррекции ОК с использованием классификации Ч. Хенди.

Список использованных источников

1. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
2. Теплова Л.Е. Теория и методология управления развитием организационной культуры потребительской кооперации. диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Лидия Евстахиевна Теплова. – Белгород, 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ebib.pp.ua/algorithm-issledovaniyaorganizatsionnoy.html>
3. Добренёв В.И. Методы социологического исследования: учебник / В.И. Добренёв, А.И. Кравченко. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 768 с.
4. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент: учебное пособие / А.И. Кравченко. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 208 с.
5. Рощина Ю.О. Этапы формирования организационной культуры университетов государства с особым статусом / Ю.О. Рощина // Менеджер. – 2019. – № 3. – С. 239-245.
6. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

7. Терещенко К.В. Методы изучения организационной культуры // Актуальные проблемы психологии: сб. научных трудов Института психологии им. Г. Костюка НАПН Украины. – Киев; Алчевск: ЛАДО, 2013. – Т. 1. – Вып. 37. – С. 28-31.

8. Карамушка Л.М. Комплекс методик для изучения особенностей и детерминант развития организационной культуры образовательных организаций / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, В.И. Лагодзинская, В.М. Ивкин, А.М. Шевченко // Актуальные проблемы психологии: сборник науч. трудов Института психологии НАПН Украины / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гл. ред.) и др.]: Организационная психология. Экономическая психология. Социальная психология / под ред. С.Д. Максименко, Л.М. Карамушки. – Киев; Алчевск: ЛАДО, 2014. – Вып. 40. – С. 9-15.

9. Charles Handy Gods of Management: The Changing Work of Organizations Paperback – Arrow Books November 21, 1996. – 271 p.

10. Бишоп С. Тренинг изменений в организации / С. Бишоп, Д. Тэйлор. – СПб.: Питер, 2002. – С. 82-89.

11. Van der Post, W. Z., De Coning, T. J., et al. An instrument to measure organizational culture. South African Journal of Business Management. – 1997. – 28(4). – P. 147-168.

УДК 005.53:005.21

DOI 10.5281/zenodo.4905474

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ «ГОЛУБОГО ОКЕАНА»

**СЕДЬКО В.А., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Аннотация. В статье рассматриваются технология и принципы разработки стратегии «голубой океан», возможность использования принципов стратегии «голубого океана» в условиях становления государственности Донецкой Народной Республики. Детализирован процесс принятия управленческого решения по фазам в контексте стратегической канвы.

Ключевые слова: *принятие управленческих решений, стратегия «голубой океан», менеджмент, Донецкая Народная Республика.*

MANAGEMENT OF DECISION-MAKING IN THE CONTEXT OF THE «BLUE OCEAN» STRATEGY

**SEDKO V.A., Postgraduate
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

Abstract. The article considers the technology and principles of developing the «blue ocean» strategy. The possibility of using the principles of the «blue ocean» strategy in the conditions of the formation of the statehood of the Donetsk People's Republic is considered. The process of making managerial decisions by phases is detailed in the context of the strategic canvas.

Keywords: management decision making, blue ocean strategy, management, Donetsk People's Republic.

Актуальность темы исследования. Функционирование современных субъектов хозяйствования в условиях стремительно растущей конкуренции, неопределённости и рисков связаны с влиянием факторов внешней среды (затянувшийся военно-политический конфликт на территории Донбасса). Усиление конкуренции и быстрые изменения условий окружающей среды способствуют тому, что многие организации начинают уделять повышенное внимание стратегическим инструментам, которые обеспечат развитие организации и приспособят к изменениям внешнего окружения в кратчайшие сроки. Анализ и оценка состояния предприятия, а также стратегия его развития являются одним из наиболее важных факторов для его успешного существования на рынке.

Таким образом, актуальность выбранной темы обусловлена тем фактом, что эффективность управленческих решений напрямую связана с выбранной и скорректированной стратегией, ориентированной на создание нового рынка с новым спросом в виде «голубого океана». Организации, уделяющие тщательное внимание проблемам стратегии, являются более конкурентоспособными и устойчивыми к изменениям внешнего окружения.

Анализ последних исследований и публикаций. После публикации книги Ким Чана и Рене Моборна из Института Стратегии голубого океана из INSEAD в 2005 году [12, 14] вопросам использования технологии разработки такой стратегии посвящено множество работ отечественных и зарубежных авторов, а именно: Е.В. Полуян, М.В. Брагина, Е.Л. Кузнецова, Д.А. Беспалов, Р.В. Ободец, А.В. Лукина [1, 3, 4, 5, 6]. Однако данные авторы рассматривали возможности использования такой стратегии в условиях определённости, которая подвержена прогнозированию и сценарному планированию. В то же время принятие управленческих решений, связанных с дифференциацией и формированием нового рынка в условиях ДНР, усложняется нестабильными социально-экономическими проблемами, что требует более углублённого изучения проблематики, связанной с использованием инструментов стратегии «голубого океана».

Цель исследования – рассмотреть теоретические положения принятия управленческих решений в контексте разработки стратегии «голубого океана».

Изложение материалов основного исследования. На сегодняшний день существует множество вариантов содержания такого понятия как «стратегия». Первоначально понятие «стратегия» имело военное значение и означало искусство находить правильные пути к достижению победы. Сейчас стратегию определяют как явление, процесс, инструмент и т. д. Определение стратегии как инструмента, который может помочь предприятию, оказавшемуся в условиях нестабильности, принадлежит И. Ансоффу [7].

Некоторые исследователи считают, что в литературе можно выделить две основные концепции стратегии – философскую и организационно-управленческую [8, с. 13]. Философская концепция уделяет внимание общему смыслу стратегии для предприятия. С этой точки зрения, стратегия – это позиция, образ жизни, который не даёт остановиться на достигнутом, а ориентирует на постоянное развитие. Это интегральная часть менеджмента, которая позволяет понять будущее; процесс мышления, интеллектуальные упражнения, которые дают возможность достичь лучших результатов активизации деятельности коллектива, и др. Организационно-управленческая концепция стратегии связана с конкурентными действиями, средствами и методами осуществления стратегической деятельности на предприятии.

Для рассмотрения всех существующих определений исследователи используют три подхода [10, с. 12]. Первый из них базируется на рассмотрении стратегии как способа достижения целей предприятия. В этом случае стратегия определена как план или модель действий. Так, под стратегией понимается «...определение основных долгосрочных целей и задач предприятия, принятие курса действий и распределения ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей...» [11, с. 24]. Попов С. определяет стратегию как «...обобщённую модель действий, необходимых для достижения поставленных целей путём координации и распределения ресурсов компании...» [7].

Второй подход к определению понятия основан на рассмотрении стратегии как набора правил принятия решений. Основоположителем этого подхода является И. Ансофф. Он считает, что стратегия – это свод правил для принятия решений, которыми организация руководствуется в своей деятельности. В то же время Ободец Р.В. в своей работе тоже рекомендует в условиях глобального экономического кризиса на уровне государственного управления применять определённые правила [5]. Особенность подхода заключается во всестороннем характере стратегии, поскольку правила предусматривают и решение проблем развития, и обеспечение сбалансированности деятельности предприятия во внутренней и внешней среде.

Согласно третьему подходу к определению рассматриваемого понятия, стратегия – это не только способ достижения целей и осуществления миссии, это программа функционирования предприятия во внешней среде, взаимодействия с конкурентами, удовлетворения клиентуры, реализации интересов акционеров, укрепления конкурентных позиций предприятия [10, с. 86]. Другие же авторы считают, что стратегия – это направление деятельности и средство достижения поставленных целей, инструмент, с помощью которого предприятие приводит свои возможности в соответствие с ситуацией на рынке и может противостоять меняющимся условиям.

На сегодняшний день, благодаря мировой глобализации, распространению интернета и социализации, конкуренция достигла небывалого уровня. Создавать уникальное предложение становится всё сложнее. Рынок становится перенасыщенным компаниями, которые предлагают идентичные услуги и товары. Всё больше и больше ресурсов компании вкладывают в рекламу и маркетинг, при этом стоимость на товары и услуги уменьшается. Как выжить в таких сложных условиях компаниям?

Недавно появилось новое понятие в экономике – «голубой океан», т. е. рынок, где отсутствует конкуренция.

Каковы же различия стратегий «красного» и «голубого» океанов? Стратегия «красного океана» обусловлена существующими на рынке правилами, исторически сложившимися или теми, которые диктуются гигантами рынка. В красном океане все компании конкурируют между собой за одного и того же потребителя и, используя одни и те же инструменты построения стратегии и маркетинга. В результате таких конкурентных войн расходы компаний увеличиваются, а доходы уменьшаются. И всё это приводит к тому, что качество услуг или товаров снижается. Вместе со снижением качества снижается и лояльность потребителей к компании или бренду, они начинают искать альтернативы. И так по кругу. Чтобы разорвать этот круг, компаниям необходимо переходить в «голубой океан» и строить свою стратегию по правилам «голубого океана».

Основные отличия «красного» и «голубого» подходов к созданию стратегии изображены на рис. 1 [14].

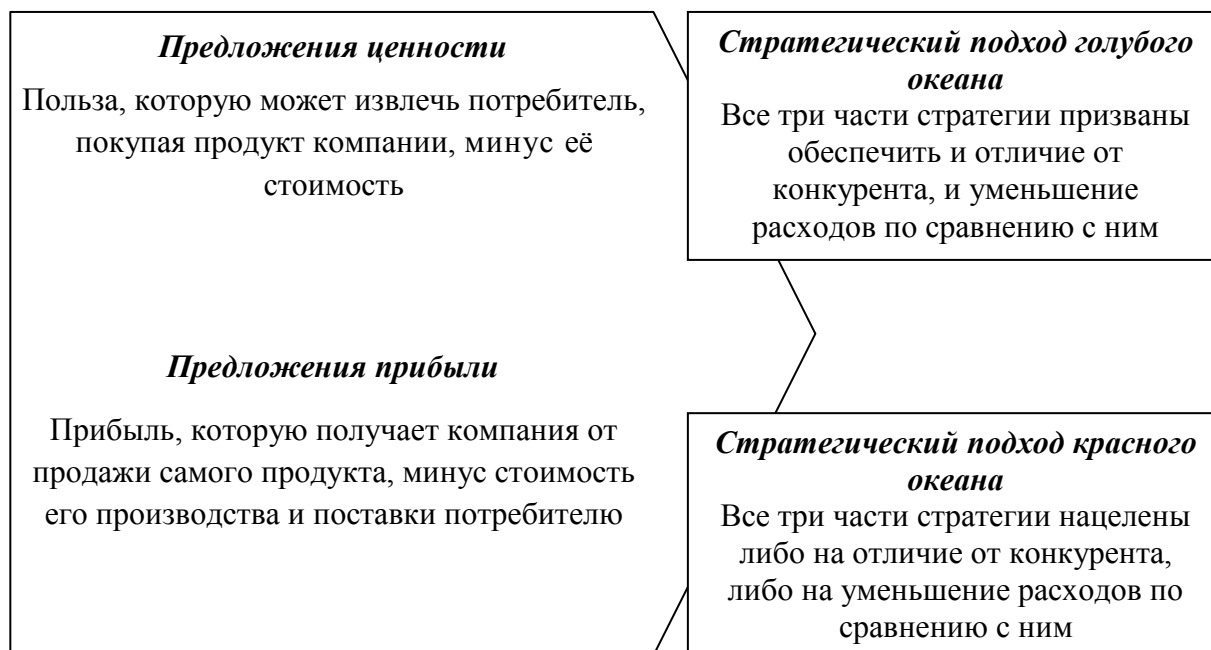


Рис. 1. Различия «красного» и «голубого» подходов к созданию стратегии

На рис. 2 перечислены основные принципы построения стратегии и риски, влияние которых уменьшается при чётком соблюдении принципов [10]. Прежде всего, необходимо перестроить границы рынка. Посмотреть на смежные рынки, на полярные рынки или, наоборот, на родственные. Изменить угол зрения, найти такие факторы, которые ещё никто не применял на рынке. На этом этапе важно сосредоточить внимание на общей картинке, применив так называемый «взгляд с вертолёта», определить потребность, которую клиент никогда не получал на рынке. Увидев и поняв эту потребность, следует разработать чёткий план последовательного перехода от одной стратегии к другой.

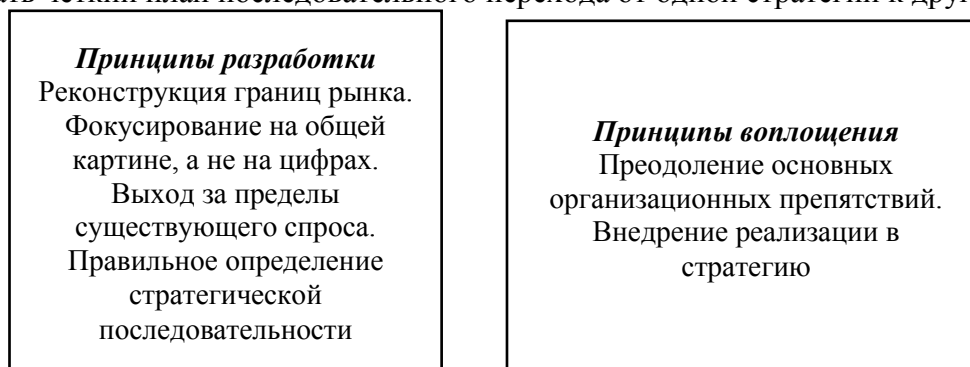


Рис. 2. Принципы создания стратегии «голубого океана»

Вторым, не менее важным принципом, является принцип внедрения. Прежде всего, необходимо преодолеть главные организационные препятствия. Весь коллектив компании (предприятия) должен знать, почему происходят изменения. Как они будут проходить, какой ожидаемый результат, что они должны делать. Это очень важная часть работы, ведь бизнес базируется на людях и их ценностях. Реализация плана перехода должна быть тесно имплементирована в саму стратегию. Необходимо внедрить инновацию ценности на бизнес-процессы компании. Разработать чёткие и понятные предложения. Важно помнить о том, что вашу внедрённую модель очень скоро скопируют, поэтому необходимо постоянно работать над поиском «голубых океанов».

Теперь более подробно разберём некоторые из стратегических понятий «голубого океана». Основой стратегии «голубого океана» является создание инновации ценности. Создаётся она на том пространстве, где действия компании положительно влияют на структуру расходов и предложения ценности клиентам. Принятие управленческого решения о снижении расходов достигается тем, что отменяются и снижаются факторы, из-за которых происходит конкуренция в «красном океане». Ценность для клиента растёт, благодаря созданию и развитию элементов, которые ранее не использовались на данном рынке. В дальнейшем расходы будут уменьшаться, благодаря эффекту масштаба, т.е. по мере увеличения спроса на то, что будет генерировать ценность.

Для того, чтобы инновация ценности переросла в «голубой океан», необходимо согласование полезности, цены, стоимости и персонала компании. Только при таком всеобъемлющем подходе инновационная ценность приобретает признаки стратегического характера, а не функционального или операционного.

Создание «голубого океана» предусматривает увеличение ценности для клиента и снижение затрат для компании. Таким образом, компания достигнет увеличения лояльности клиента, а значит и прибыли [13].

Построение стратегии голубого океана базируется на трёх принципах: фокус; индифферентность; лозунг.

Фокус имеет каждая хорошая стратегия. Фокус видно сразу, исходя из стратегического профиля компании и кривой её ценностей.

Индифферентность стратегии опирается на инновацию ценности для потребителя.

Лозунг отражает сущность инновационной ценности.

Работа над этими тремя принципами является коллегиальной и очень важной.

Как правило, для этой работы создаётся стратегический комитет. После завершения работы над фокусом, индифферентностью и лозунгом переходим к бизнес-инструментам.

В условиях становления государственности Донецкой Народной Республики на уровне любой коммерческой организации при закрытии отчётного периода для управленческого персонала наступает фаза анализа, выявляющая причины, которые привели к отклонениям фактических параметров состояния объекта управления от плановых показателей. Анализ целесообразно осуществлять по четырём направлениям: 1) анализ заинтересованных сторон; 2) анализ проблем (реальной ситуации); 3) анализ задач (как можно изменить ситуацию в будущем); 4) анализ стратегий, в том числе с учётом принципов разработки стратегии «голубого океана».

На стадии определения оптимальных альтернативных решений, на основе выявленных причин отклонения разрабатываются новые решения, в которых целевыми функциями, а также предельными и начальными условиями выступают параметры, характеризующие состояние самого предприятия. Однако необходимо учитывать ограниченность ресурсов, которая требует поиска оптимального решения. Поэтому определяется критерий оптимальности, предельные и начальные условия с использованием той информации, которая была получена на фазе учёта.

На стадии фазы реализации принятого решения осуществляется выполнение производимого оптимального решения или нескольких решений. Кроме того, определяются необходимые средства и ресурсы, а также порядок реализации принятых решений. Субъекты управления выполняют принятое решение.

Первый из основных бизнес-инструментов по созданию стратегии голубого океана – это стратегическая канва, инструмент диагностики и построения голубого океана. Основные задачи стратегической канвы: показать существующее положение рынка, куда конкуренты вкладывают основные ресурсы, которые включают особенности продукта, услуги, конкурентные предложения. Стратегическая канва – это графическое изображение, на котором по горизонтали показаны факторы конкуренции, куда

инвестируются деньги. В результате принятие управленческого решения относительно диверсификации производства и формирования нового рынка будет обоснованным и подкреплённым инструментами стратегии «голубого океана».

Выводы. Стратегия «красного океана» обусловлена существующими правилами, исторически сложившимися на рынке или теми, которые диктуются гигантами рынка. В красном океане все компании конкурируют между собой за одного и того же потребителя, используя одни и те же инструменты построения стратегии и маркетинга. В результате таких конкурентных войн расходы компаний увеличиваются, а доходы уменьшаются. Всё это приводит к тому, что качество услуг или товаров снижается. Со снижением качества снижается и лояльность потребителей к компании или бренду, поэтому они начинают искать альтернативы. И так по кругу. Чтобы разорвать этот круг, компаниям необходимо переходить в «голубой океан» и стратегию строить по правилам «голубого океана».

Список использованных источников

1. Беспалов Д.А. Конкурентоспособность как результат инновационных стратегий: макро- и микроуровень / Д.А. Беспалов // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. – 2015. – №8. – С. 8-10.
2. Голубой океан: 15 примеров + 3 стратегии + 5 шагов для создания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://in-scale.ru/blog/golubojokean>
3. Каспаров И.Г. Применение стратегии «голубого океана» в автомобильной промышленности / И.Г. Каспаров // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. – 2010. – №3. – 83-90.
4. Лукина А.В. Создание конкурентного преимущества на основе дифференциации / А.В. Лукина, А.А. Лукин // Маркетинг в России и за рубежом. – 2017. – № 3 – С. 46-68.
5. Ободец Р.В. Государственное стратегическое планирование в условиях глобального экономического кризиса / Р.В. Ободец, С.В. Захаров // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып.17: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 41-47.
6. Полуян Е.В. Стратегия «голубых океанов» как современное направление в развитии бизнес-процессов / Е.В. Полуян, М.В. Брагина, Е.Л. Кузнецова // Концепт. – 2017. – № 513. – С. 1-7.
7. Попов С.А. Стратегический менеджмент: актуальный курс: учебник для бакалавриата и магистратуры / С.А. Попов. – М.: Юрайт, 2018. – 463 с.
8. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. / М. Портер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. – 454 с.
9. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. – Режим доступа: http://www/cfin.ru/management/plan/competitive_strategy.shtml
10. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. – М.: Юнити, 2017. – 576 с.
11. Фляйшер К. Стратегический и конкурентный анализ. Методы и средства конкурентного анализа в бизнесе / К. Фляйшер, Б. Бенсуссан. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2015. – 544 с.
12. Чан Ким В., Рене Моборн. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других игроков (расширенное издание). – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 370 с.

13. 10 примеров применения стратегии голубого океана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bakunin.com/blue-ocean-strategy/>.

14. Kim W.C. How strategy shapes structure / W.C. Kim, R. Mauborgne // Harvard Business Review. – 2009. – 87(9). – P. 72-80.

УДК 352/354 – 1

DOI 10.5281/zenodo.4911166

КЛАССИЧЕСКИЕ И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ШЕВЧУК Н.В., аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению основных теоретико-методических аспектов оценки результативности и эффективности государственного управления. Приведены основные подходы к трактовке терминов «результативность» и «эффективность», рассмотрены критерии оценки эффективности и результативности государственного управления, разработана и предложена концепция модели оценки эффективности государственного управления в современных условиях на территории Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: результативность, механизм, менеджмент, эффективность, органы государственной власти, деятельность, критерии, показатели.

CLASSICAL AND MODERN APPROACHES TO EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS AND THE EFFICIENCY OF PUBLIC ADMINISTRATION MECHANISMS

SHEVCHUK N.V., Postgraduate
SEE HPE «Donetsk Academy of Management
and Public Administration under
the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Abstract. The article is devoted to the main theoretical and practical aspects of assessing the effectiveness and efficiency of public administration. The main approaches to the interpretation of the terms «effectiveness» and «efficiency» are given, the criteria for assessing the effectiveness and efficiency of public administration are considered, including the model of assessing the effectiveness of public administration in modern conditions.

Keywords: efficiency, mechanism, efficiency, public authorities, activities, criteria, indicators.

Постановка задачи. Становление государственности Донецкой Народной Республики и трансформации в современном обществе являются сложным и противоречивым процессом, ключевым элементом которого должна стать модернизация системы публичного управления. Уровень прогрессивных институциональных изменений в какой-либо сфере управления определяется возможностью обеспечения результативности и повышения эффективности реализации системы управления соответствующими публичными институтами. Именно поэтому развитие какой-либо

системы государственного управления, которая пребывает в процессе трансформации, должно быть направлено на поиск и интеграцию актуальных и приемлемых управленческих механизмов, которые имеют потенциал повышенной эффективности, действенности, результативности, при условии привлечения меньших человеческих, финансовых и иных ресурсных затрат. В подтверждение указанного, считаем уместным согласиться с профессором Ю. Шаровым, который утверждает, что «...идеи менеджериализма всё более проникают в сферу публичного управления с характерной ему ориентацией на клиента-гражданина, на результативность и эффективность управленческой деятельности» [1, с. 295]. Указанное актуализирует задачи обеспечения эффективности государственного управления в Республике путём постоянного совершенствования и модернизации его механизмов, что в свою очередь требует углублённого теоретико-методического исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Публикации по данной тематике свидетельствуют о том, что вопросом исследования оценки результативности и эффективности отдельных механизмов управления и системы государственного управления посвящены работы многих зарубежных и отечественных учёных. Среди них считаем необходимым выделить научные разработки таких учёных: Дорофиенко В.В., Ободец Я.В., Литвак Б.Г., Туча В.В., Семкина О.С., Шаров Ю.П., Коротич Е.Б., Олейник Д.В., Цветков В.В., Радченко А.В., Ткачева Н.Н., Матвиенко П.В.

Однако, несмотря на значительное количество исследований по затронутой проблеме, в настоящее время не выработано единого общепринятого подхода к оценке эффективности государственного управления и не существует чётко определённых критериев его оценки, что вызывает необходимость рассмотрения и обобщения основных критериев эффективности государственного управления.

Целью статьи является систематизация основных критериев и моделей оценки эффективности и результативности государственного управления.

Основное содержание статьи. Понятия «результативность» и «эффективность» были утверждены в ДСТУ ISO 9000: 2007, где результативность (effectiveness) определяется как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов, а эффективность (efficiency) – это соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами [2]. Как видим, в данном документе результативность близка по значению к целевому подходу в понимании эффективности, что ещё раз подтверждает близость этих понятий, но не их тождество.

Исследователь С. Коваль считает, что результативность выступает одним из базовых критериев оценки эффективности, а абсолютным показателем результативности является эффект. Результативность определяется как «Соотношение полученных последствий и введённых факторов (или причин, которые привели к этим последствиям), которые определяются с помощью соотношений прибыли к затратам, объёма производства или времени и т.д.» [3, с. 278].

В 1993 году Э. Мосенг и П. Бредап разработали трёхмерную модель определения результативности экономических процессов на основе таких понятий: эффективность, экономичность, гибкость. В данной модели эффективность рассматривается с наиболее распространённой точки зрения: как отношение между результатами и затратами (между произведённой продукцией и затратами на производство этой продукции). Гибкость – организация ресурсов предприятия, позволяющая быстро и эффективно перейти к новой продукции. Экономичность – это экономное и оптимальное использование ресурсов предприятия.

Результативность рассматривается как сумма данных показателей, определяющая указанное понятие как родовое, включающее три указанные составляющие.

В справочнике под редакцией Н. Глазунова, Ю. Забродина и А. Поршнева эффективность государственного управления определена как соотношение результатов управления с декларируемыми целями, соответствующими вышеприведённому видению действительности [4, с. 8].

А. Мельник и А. Оболенский предлагают определение эффективности публичного администрирования через трёхуровневую модель: общая социальная эффективность (уровень государства и всей системы государственного управления), специальная социальная эффективность (эффективность функционирования субъектов государственного управления), конкретная социальная эффективность (эффективность деятельности управленческих органов и должностных лиц) [5].

В. Цветков эффективность государственного управления связывает с общественным сознанием, с правовым положением человека в обществе: «Эффективность государственного управления – это человеческая специфика управления, осуществляется человеком и для человека» [6, с. 46].

Рассмотрев понятийные категории «эффективность» и «результативность», можем перейти к рассмотрению механизмов государственного управления.

По мнению Радченко О.В., механизму государственного управления присущи следующие характеристики:

- поскольку государство является социальным институтом, созданным людьми, поэтому и все механизмы государства являются продуктом организованной человеческой деятельности;

- механизмы государственного управления всегда имеют чётко определённую цель и носят функциональный характер;

- механизмы государственного управления предусматривают целенаправленное одностороннее государственное влияние на общественно-политические и экономические процессы с чётко определённым вектором воздействия;

- механизмы государственного управления обуславливают жёсткие взаимосвязи и правила взаимодействия, устойчивости управляемого процесса;

- функционирование механизмов государственного управления в идеале нацелено на определённый автоматизм, закреплённые умения и навыки государственных служащих по выполнению в определённых ситуациях соответствующих им действий;

- построение механизмов государственного управления носит структурно-функциональный характер;

- механизмы государственного управления имеют системное измерение;

- механизмы государственного управления носят регуляторное измерение;

- механизмы государственного управления должны иметь ценностное измерение;

- механизмы государственного управления имеют проблемное измерение – с их помощью государство решает ту или иную проблему общественного развития [7, с. 21].

В зависимости от того, какие именно проблемы решают с применением конкретного государственного механизма управления, соответствующий механизм может быть сложным (комплексным) и включать в себя несколько самостоятельных механизмов. Комплексный механизм государственного управления может включать следующие его виды:

- экономический (механизмы государственного управления банковской, денежно-валютной, инвестиционной, инновационной, кредитной, налоговой, страховой деятельностью и т.п.);

- мотивационный (совокупность командно-административных и социально-экономических стимулов, которые стимулируют государственных служащих к высокоэффективной работе);

– организационный (объекты, субъекты государственного управления, их цели, задачи, функции, методы управления и организационные структуры, а также результаты их функционирования);

– политический (механизмы формирования экономической, социальной, финансовой, промышленной политики и тому подобное);

– правовой (включает нормативное правовое обеспечение: законы и постановления, указы, а также методические рекомендации и инструкции и тому подобное) [8, с. 189].

Кроме комплексного механизма государственного управления, существуют ещё и негосударственные механизмы управления: бизнес, конфессиональные, коррупционные, партийные и т.д.

Выделяют также классификацию механизмов государственного управления в зависимости от субъектов управления.

Согласно этому признаку, механизмы государственного управления подразделяются на такие, которые осуществляются органами управления: высший уровень (органы государственной власти, Глава государства, Народный совет, Правительство); регионального, областного уровня; районного уровня, местного уровня (местные государственные администрации; городские, поселковые, сельские советы).

М.В. Васильева в составе механизма государственного управления выделяет: механизм реализации общих и других принципов управления, механизмы планирования, организации, мотивации, координации, распорядительства, учёта, анализа и контроля, которые используют экономические, организационно-административные, социальные и другие методы управления [9, с. 123].

Объективная и достоверная оценка эффективности механизмов государственного управления требует при этом разработки соответствующих критериев для её осуществления. Под понятием «критерий» следует понимать определённый количественный или качественный признак, на основании которого осуществляется оценка любых явлений, проявлений функционирования материальных и нематериальных субъектов, классификация предметов материального и духовного мира. Критерии в управлении – мерила оценки, часто комплексные показатели, которые позволяют определить, классифицировать, оценить те или иные существенные аспекты управленческой деятельности, охарактеризовать то или иное качество управления.

Любое измерение, которое является индикатором влияния административной деятельности на достижение конечной цели, представляет собой измерение результата данной деятельности. На современном этапе категория эффективности и критерии её оценки разработаны и детально исследованы по отношению к управлению организацией, тогда как в мировой науке и практике нет общепринятых критериев оценки эффективности государственного управления [10].

Понятие «эффективность государственного управления» – комплексное и многогранное, зависит от многих факторов (экономических, социальных, политических и т.д.), что затрудняет применение методов количественного анализа. Определить результат государственного управления и оценить обусловленный им эффект очень сложно. Связано это, в первую очередь, со сложностью определения основных факторов, которые имеют непосредственное влияние на эту категорию [11, с. 246].

В результате среди учёных до сих пор отсутствуют чётко определённые критерии оценки эффективности государственного управления и однозначное мнение о методологии оценки эффективности государственного управления. Как указывает в своём исследовании Ободец Я.В., сегодня не существует единого определения к толкованию понятия оценка эффективности, её сущности и значения [12, с. 21-27].

В связи с указанным, имеется гипотеза о невозможности объективной оценки эффективности государственного управления. Связано это с тем, что в полном объёме управленческую деятельность практически нельзя оценить на какой-то определённый момент. Без постоянного количественного и качественного измерения эффективности управления оно не только не будет контролироваться, но и не будет совершенствоваться.

Авторы монографии по проблемам государственного управления Г. Саймон, Д. Смитбург и В. Томпсон предлагают оценивать эффективность государственного управления в три этапа. Во-первых, следует выяснить какие и чьи именно цели (ценности) государственное управление стремится воплотить с максимальным результатом; во-вторых, выбрать метод определения уровня достижения поставленных целей; в-третьих, рассмотреть возможные варианты процесса реализации целей и сопоставить реальные результаты и расходы с альтернативными. По мнению учёных, наиважнейшим этапом оценки эффективности является определение цели государственного управления в реальных и объективных сроках, которые поддаются измерению. Проблема усложняется при наличии двух и более целей [13, с. 71].

Современный американский исследователь проблем государственного управления Д. Розенблум различает критерии эффективности государственного управления по управленческим, политическим и правовым теоретическим подходам. В рамках управленческого подхода он выделяет три составляющие эффективности государственного управления: техническую эффективность (effectiveness), экономическую (efficiency) и экономичность (economy) [14, с. 132].

Уровень технической эффективности оценивается по следующим критериям: рациональность организации управленческой структуры; прогнозируемость поведения государственных управленцев; чёткость властной структуры и распределения ответственности; адекватность обратной реакции и связи внутри организации; обеспечение ресурсами.

Экономическую эффективность реализации определённой программы можно определить, сопоставив сначала реальные результаты с затратами на их достижение, а затем, сравнив полученный результат с соответствующими показателями альтернативных методов.

С точки зрения политического подхода выделяют такие признаки эффективности: репрезентативность, то есть принятие и реализация государственных решений с участием представителей тех общественных групп, которых эти решения непосредственно касаются; обратная связь политической системы в целом и государственных учреждений в частности с требованиями общества; подотчётность государственных учреждений перед избирателями, в первую очередь, указанное относится к представителям законодательных органов (Народный совет, Парламент, куда входят избираемые депутаты). В контексте правового подхода учёный определяет два критерия эффективности государственного управления: обеспечение равенства всех индивидов и социальных групп перед законом; соблюдение надлежащей процедуры рассмотрения дел и реализации норм процессуального права.

Социальные эффекты гораздо сложнее поддаются количественному расчёту, измерению по сравнению с экономическими. В ряде случаев они являются качественными понятиями, выражаются категориями «качество жизни», «полезность и доступность благ», «удовлетворённость условиями существования», «состояние окружающей среды», «справедливость», «равенство» и т.д. Подобного рода социальные результаты измеряются, определяются чаще всего с помощью косвенных экспертных оценок, относятся к суждениям, что служит серьёзным препятствием к объективному определению количественной оценки социального эффекта, следовательно, и социальной эффективности [15, с. 133].

Г. Атаманчук выделяет несколько уровней критериев социальной эффективности государственного управления, в определённой степени отражающих и раскрывающих

результаты и эффективность управления. Наиболее обобщающий и определяющий класс составляют критерии общей социальной эффективности государственного управления, раскрывающие результаты функционирования системы, то есть совокупности субъекта и управляемых объектов государственного управления. Такие критерии, с одной стороны, объективно связаны с потребностями, интересами и целями общественного развития, а с другой – дают возможность определить меру удовлетворения потребностей, интересов и целей, которые достигаются с помощью государственного управления [16, с. 125].

К широко применяемым критериям общей социальной эффективности управления Г. Атаманчук относит:

а) уровень производительности труда;

б) уровень благосостояния жизни людей в расчёте на душу населения и с разбивкой доходов различных категорий, а также сравнительно со стандартами развитых стран;

в) упорядоченность, безопасность и надёжность общественных отношений.

Для оценки эффективности каждого управленческого решения соответствующих органов и должностных лиц используются критерии конкретной социальной эффективности:

– степень соответствия направлений, содержания и результатов управленческой деятельности органов и должностных лиц тем параметрам, которые отражены в правовом статусе органа и отдельной должности;

– законность решений и действий органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также их должностных лиц;

– реальность управленческих воздействий;

– правдивость и целесообразность управленческой информации, которая выдаётся органами и их должностными лицами [10].

Также одну из расширенных классификаций современной модели оценивания в государственном управлении предлагает шведский исследователь Е. Ведунг:

1) сущностные модели:

– оценивание по целям (достижение цели и оценка влияния);

– оценивание результатов (мониторинг результатов);

– оценивание по системным компонентам (модель всесторонней оценки);

– оценивание по интересам клиентов (оценка качества предоставленных государственных услуг);

– оценивание по интересам стейкхолдеров (удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон);

2) экономичные модели:

– модель продуктивности (соотношение между объёмами производства продукции и услуг и вложенными в него ресурсами);

– модель эффективности (выделяется два подхода к оценке эффективности: соотношения «растраты – выгоды» или «растраты – результат»;

3) профессиональные модели:

– экспертное оценивание;

– самооценивание [16, с. 122].

Как правило, оценивание эффективности публичного управления сводится только к оцениванию деятельности. Так, шведский опыт базируется на оценивании деятельности государственных институтов, который имеет неформальное название «концепция трёх «Е», – модель экономичности, эффективности и результативности деятельности:

– экономичность – использование надлежащего количества ресурсов соответствующего качества в надлежащее время, в необходимом месте, за разумную цену – то есть правильные расходы;

– эффективность – соотношение между продуктом в виде предоставленных товаров (услуг) и ресурсами, используемыми на их создание;

– результативность – степень соответствия достигнутых результатов в поставленной цели, согласование использованных средств и результатов с поставленной целью [17, с. 66].

Выводы. Таким образом, учёными проведена значительная работа по исследованию теоретико-методических аспектов оценки результативности и эффективности государственного управления. Однако на сегодняшний день отсутствуют чёткие и научно принятые критерии и модели для всестороннего и объективного оценивания эффективности государственного управления.

По нашему мнению, в современных условиях необходимо направить усилия на создание эффективных целеориентированных моделей оценки эффективности государственного управления. Указанное определит направление развития государственного управления и отдельных его механизмов, позволит осуществлять постоянный мониторинг уровня достижения целевых показателей. Кроме того, при оценке эффективности государственного управления необходимо ориентироваться, прежде всего, на внешнюю оценку деятельности органов исполнительной власти со стороны потребителей государственных услуг. Для достижения поставленной цели необходима ориентация на решение следующих задач:

– оценка и мониторинг деятельности органов государственного управления в рамках бюджетирования по результатам;

– рейтингование органов исполнительной власти по показателям эффективности и результативности в целях сравнительного анализа и разработки рекомендаций по улучшению процессов и результатов деятельности;

– бенчмаркинг и анализ лучшей практики в органах исполнительной власти.

Объектом целеориентированной модели оценки эффективности государственного управления следует определить: государственные программы, планы, принципы деятельности управления, правовое и информационное обеспечение, объём и виды услуг и т.д.

Согласно указанному методу критериями оценки могут являться: соответствие решений функциональным целям и задачам государственного субъекта, его статусу и полномочиям, правовому порядку, общественным потребностям и интересам, достижение оптимальных результатов в рамках регулируемых государственных ресурсов.

Признаками эффективности будут являться: полнота осуществления поставленных целей, уровень рациональности решений, легитимность, демократизм, законность, компетентность, методы стимулирования участия граждан в управлении, степень свободы выбора, общественная цена выбора, рациональность использования всех видов капитала, инновационность решений.

Список использованных источников

1. Шаров Ю.П. Европейские стандарты публичного управления: проекция на муниципальный уровень / Ю.П. Шаров, И.А. Чикаренко // Государственное управление и местное самоуправление: сборник научных трудов – Днепропетровск: ДРИГУ НАГУ. – 2010. – Вып. 1 (4). – С. 295-304.

2. ДСТУ ISO 9000:2007. Системы управления качеством: основные положения и словарь терминов (32617) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnaop.com/html/32617/doc-ДСТУ_ISO_9000_2007

3. Олейник Д.В. Современные методы оценки эффективности деятельности органов государственного управления / Д.В. Олейник // Эффективность государственного управления. – 2013. – № 34. – С. 275-283.

4. Сороко В.М. Результативность и эффективность государственного управления и местного самоуправления: сб. науч. тр. / СевКавГТУ. Серия: Экономика / В.М. Сороко. – Ставрополь, К.: НАГУ, 2012. – 260 с.

5. Ресурсный центр САЕ Европейского института государственного управления, г. Маастрихт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eipa.eu/en/pages/show/&tid=69>

6. Цветков В.В. Государственное управление: основные факторы эффективности / В.В. Цветков. – Харьков: Изд-во «Право», 1996. – 164 с.

7. Радченко О.В. Родовые признаки категории «механизм» в социальных науках / А.В. Радченко // Публичное управление: теория и практика: сб. науч. тр. Ассоциации докторов гос. управления. – Харьков: Изд-во АДНДУ, 2013. – № 3(15). – С. 19-25.

8. Ткачева Н.Н. Экономический механизм регулирования инновационных процессов / Н.Н. Ткачева, С.А. Чернов // Сб. науч. тр. ИЭП НАН Украины «Экономика промышленности». – Донецк, 2000. – С. 188-193.

9. Коротич Е.Б. Классификация и содержание механизмов управления государством / Е.Б. Коротич // Актуальные проблемы государственного управления. – 2006. – № 2 (26). – С. 122-128.

10. Административный ресурс власти: сущность и механизмы противодействия на региональном уровне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://referatbank.ru/market/referat/i/269506/kursovaya-administrativnyy-resurs-vlasti-sushchnost-mehanizmy-protivodeystviya-regionalnom-urovne.html>

11. Олейник Д.В. Экономическая, социальная и политическая основы эффективной деятельности органов власти / Д.В. Олейник // Теория и практика государственного управления. – 2012. – № 4. – С. 242-250.

12. Ободец Я.В. Методика формирования планов и программ социально-экономического развития территории / Я.В. Ободец, Е.А. Бессонова // Менеджер. Вестник ДонАУиГС. – 2018. – № 4(86). – С. 21-27.

13. Матвиенко П.В. Основные критерии и модели оценки эффективности государственного управления / П.В. Матвиенко // Экономика и государство. – 2008. – № 6. – С. 70-76.

14. Туча В.В. Результативность и эффективность механизмов имплементации политических решений в государственном управлении / В.В. Туча // Государственное управление. – 2013. – № 2 (42). – С. 128-135.

15. Литвак Б.Г. Государственное управление. Лучшие мировые практики / Б.Г. Литвак. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 624 с.

16. Сёмкина О.С. Государственное и муниципальное управление: вызовы и приоритеты: материалы 5-й международной научно-практической конференции / О.С. Сёмкина. – М.: Русайнс, 2019. – Т. 2. – 189 с.

17. Таньчук О.А. Основные подходы к оцениванию публичного управления / О.А. Таньчук // Механизмы государственного управления. – 2015. – № 3. – С. 63-70.

18. Дорофиенко В.В. Проблемы регионального управления социально-экономическим развитием и процессы регионализации: монография / В.В. Дорофиенко. – Харьков: Основа, 1997. – 186 с.