

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**СБОРНИК НАУЧНЫХ РАБОТ
СЕРИИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

Выпуск 26

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ**

**Донецк
2022**

УДК 351.82(060.55)

ББК Ф033.141я54

Г72

Г72 ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 26 : Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк : ДОНАУИГС, 2022. – 275 с.

В сборнике научных работ представлены результаты научных исследований направления подготовки «Экономика и управление народным хозяйством». Рассмотрены теоретические и практические аспекты государственного управления экономикой, организации и управления предприятиями, отраслями, комплексами (промышленностью) региональной экономики, а также менеджмента в социальной сфере.

Сборник рассчитан на научных и практических сотрудников, преподавателей высшей школы, аспирантов, магистров и студентов.

УДК 351.82(060.55)

ББК Ф033.141я54

Сборник научных работ серии «Государственное управление» включён в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ). Договор № 39-02/2019 от 07.02.2019.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации Министерства информации Донецкой Народной Республики серии ААА 000066 от 16.11.2016 г.

В соответствии с решением Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики (Приказ № 1134 от 01.11.2016 г.) сборник научных работ серии «Государственное управление» включён в Перечень рецензируемых научных изданий.

Учредитель: ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Главный редактор:

Братковский М.Л. – доктор наук по государственному управлению, профессор, ДОНАУИГС

Заместитель главного редактора:

Гурий П.С. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС

Редакционная коллегия:

- Бессонова Е.А. – доктор экономических наук, доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-Западный государственный университет» Российской Федерации
- Гончаров В.Н. – доктор экономических наук, профессор, Луганский национальный аграрный университет
- Докторова Н.П. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС
- Костина Л.Н. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС
- Макеева О.А. – чрезвычайный и полномочный посол Донецкой Народной Республики в Российской Федерации
- Ободец Р.В. – доктор экономических наук, доцент, ДОНАУИГС
- Ободец Я.В. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС
- Пономаренко Б.Т. – доктор исторических наук, профессор, Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации
- Пономаренко Е.В. – доктор наук по государственному управлению, профессор ДОНАУИГС
- Третьяк В.В. – доктор экономических наук, профессор, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Международный банковский институт» Российской Федерации
- Чернецкий В.Ю. – доктор наук по государственному управлению, ДОНАУИГС
- Шемяков А.Д. – доктор экономических наук, доцент, ДОНАУИГС

Технические секретари:

- Козлов В.С. – ответственный секретарь, доктор экономических наук, доцент, ДОНАУИГС
- Якимчак А.А. – технический секретарь

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а.

Телефон: (062) 337-22-46

Издаётся по решению учёного совета ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

© ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЕЁ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ

Докторова Н.П. Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределённости	6
Дятлов В.В. Государственный контроль регулирования механизма безопасности дорожного движения.....	13
Карпухно И.А. Методика оценки эффективности фискальной политики государства	20
Кириенко О.Э., Якимчак А.А. Роль государственной поддержки в преодолении асимметрии развития предпринимательства	28
Кислюк Е.В. Управленческое решение в системе государственного управления: особенности и направления развития	36
Кретьова А.В. Требования, предъявляемые к обеспечению качества управления организацией	42
Пенькова И.В. Обеспечении социально-экономической безопасности государства	49
Подсушная М.В. Организационное обеспечение управления процессами государственной социально-экономической политики	57
Смелянская М.Е. Механизм организационно-правового взаимодействия государства и бизнеса ДНР	63
Ушакова Д.С. Государственное регулирование малого бизнеса в Донецкой Народной Республике	72
Шевчук Н.В. Перспективы развития государственной службы Донецкой Народной Республики	79

Раздел II УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Дедаева Л.М. Развитие управленческого консультирования в условиях индустрии 4.0	88
--	----

Коваленко Т.В. Развитие системы подготовки человеческих ресурсов	93
Колованов А.В., Кажарский Д.С. Коммуникационно-этические механизмы в формировании и развитии организационной культуры	101
Мешкова В.С., Козий К.Ю. Мотивация труда персонала на фирме в современных условиях хозяйствования.....	109
Перевозчикова Н.А., Пугачева В.В. Приёмная семья как форма социальной защиты одиноких граждан	116
Петрушевская В.В., Евтеева С.Г. Информационная инфраструктура развития негосударственного сектора социальных услуг	122
Рытова Н.А. Социальная система: сущность, структурные формы и свойства.....	127
Шумаева Е.А. Теоретические основы кадрового управления в современных условиях.....	138
Ярембаш А.И., Шумкова Е.А. Методика оценки эффективности корпоративного обучения на предприятии	145

Раздел III УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Ващенко Н.В. Особенности организации риск-менеджмента в системе управления предприятием.....	154
Гончарова А.В. Системный подход к решению проблем в управлении организацией.....	160
Жданова О.С. Концептуальные основы формирования агрообъединения в условиях становления экономики Луганской Народной Республики	166
Кондаурова И.А. Дифференциация доходов домохозяйств: способы сбора данных.....	172
Крючкова К.А. Совершенствование информационно-коммуникационного механизма как способ защиты отечественных товаропроизводителей	178
Тарасова Е.В., Матеха А.С. Процессы управления организациями высшего образования ДНР	185

Петрушевский Ю.Л., Агафоненко О.Ю. Конкурентоспособность как форма функционирования региональной экономической системы.....	193
Плаксина А.М. Концепция активизации предпринимательства в Донецкой Народной Республике.....	201
Пономаренко Е.В., Верига А.В., Алюкова Е.А. Проектный офис как институт развития межмуниципального сотрудничества в сфере реализации республиканских программ и проектов ДНР	210
Пылько Е.А. Государственное управление структурными преобразованиями в угольной промышленности	227
Романюк В.В. Концептуальный подход к оценке результативности политики импортозамещения.....	235
Тарусина Н.Э. Имитационная модель учебного процесса в управлении высшим учебным заведением	243
Удалых О.А. Инвестиционный климат как фактор развития сферы АПК Донецкой Народной Республики	251
Ченакал В.А. Подходы к построению архитектуры предприятия	256
Савранская Я.В., Удалых О.А. Кластеризация как инструмент эффективного развития агропромышленного комплекса в регионе: проблематика и взаимодействие	265

Раздел I
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ
И ТЕХНОЛОГИИ ЕЁ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ

УДК 005.572

DOI 10.5281/zenodo.6880822

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

ДОКТОРОВА Н.П.,
к. гос. упр., доцент, доцент кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена анализу научно обоснованных подходов к изучению вопроса разработки и принятия управленческих решений в условиях неопределённости. Информационно-аналитическое обеспечение рассматривается как важная составляющая методического обеспечения принятия управленческих решений, которая формируется на основе глубокого понимания сущности и характера управленческих решений и их ключевого значения в обеспечении стратегического развития предприятия.

Ключевые слова: управленческое решение, информационно-аналитическое обеспечение, предприятие, метод, типология, стратегическое развитие

FEATURES OF MANAGERIAL DECISION-MAKING IN
CONDITIONS OF UNCERTAINTY

DOKTOROVA N.P.,
Ph.D. of Sciences, Associate Professor, Associate
Professor of the Department of Non-production
Sphere Management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article is devoted to the analysis of scientifically based approaches to the study of the development and adoption of managerial decisions in conditions of uncertainty. Informational-analytical support is considered as the significant part of the methodical support of the managerial decisions making which is based on deep understanding of the nature and character of the managerial decisions and their key importance for the strategic development providing.

Keywords: managerial decision, informational analytical support, enterprise, method, typology, strategic development

Постановка задачи. Адаптация предприятий к постоянно изменяющимся условиям является одной из главных задач обеспечения устойчивого развития экономики Донецкой Народной Республики. Поэтому становится актуальной задача изучения особенностей влияния неопределённости на процесс принятия управленческих решений, что проявляется на разных уровнях экономической системы и тех аспектов, в которых эти проявления касаются процесса их обоснования. В нестабильной внешней среде риск и неопределённость являются присущими процессу предпринимательской деятельности, потому что не представляется возможным с достаточно высоким уровнем точности осуществить прогнозирование изменения тенденций развития ключевых рыночных факторов, оказывающих непосредственное влияние на функционирование бизнес-структуры [1]. Неопределённость среды хозяйствования возникает, прежде всего, вследствие реструктуризации экономики и развития трансформационных процессов. Эти процессы усложняют условия их функционирования для предприятий. Это, несомненно, требует использования новых подходов к принятию управленческих решений, которые учли бы максимальное количество факторов, возникающих благодаря влиянию неопределённости.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ популярных концепций и методологических подходов к стратегическому управлению предприятиями позволяют определить наиболее значимые аспекты изучения стратегического решения и обосновать необходимость выделения его форм и типов. В этих условиях важным является становление и реализация принципиально новой системы принятия стратегических решений и, в связи с этим, формирование теоретической базы, новых подходов, принципов и разработок методического инструментария. Изучению подходов к стратегическому управлению предприятиями посвящены работы российских и зарубежных авторов, таких как Е.В. Романовская, С. Миллер, Б.Н. Герасимов, Е.И. Штейн и др.

Актуальность. Управленческое решение в условиях неопределённости – это результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы в условиях недостаточного количества сведений, полного или частичного отсутствия информации. Экономическая оценка решения в условиях неопределённости – набор методов и приёмов для отражения конкретных хозяйственных ситуаций в экономических показателях доходности, расходов, убыточности в деятельности хозяйственного субъекта [2]. На стадии подготовки управленческих решений одним из наиболее важных требований является определение критериев эффективности. Критерий эффективности в процессе принятия решений позволяет оценивать и выбирать лучший (по данному критерию) вариант решения из множества допустимых альтернатив.

Цель статьи. Промышленные предприятия, которые способны определять стратегические приоритеты, адаптироваться к изменениям, формируют устойчивость и конкурентоспособность экономики Донецкой

Народной Республики. Однако общеэкономическая ситуация, социальное напряжение, изменения негативно сказываются на состоянии предприятий, влияют на их стратегический выбор.

Формирование критериев эффективности – одна из наиболее сложных проблем теории и практики менеджмента, связанная с преобразованием целей и идеального видения лица, принимающего решения, в измеримые величины. Решение подобных проблем чаще всего осуществляется с привлечением специалистов (экспертов). Вместе с тем значимость этого инструмента в деле становления культуры принятия решений, прежде всего, как осознанная необходимость применения критерия эффективности как средства преодоления растущей неопределённости внешней среды всё больше растёт.

Выделяют две сферы практического использования критериев эффективности [3]:

1) для оценки прошлого (фактически свершившихся событий), например, для измерения уровня эффективности деятельности предприятия и его структурных подразделений;

2) в процессе принятия решений для оценки будущих результатов, как правило, выбора лучшего варианта решения из ряда альтернативных.

При этом сущностная характеристика использования критерия эффективности в обоих случаях имеет общую часть и отличительные черты. Общая часть связана с назначением критериев эффективности как мерила свойств и отношений в системе, а также с требованиями в процессе измерения ориентироваться на конечные цели данной организации. Для оценки будущего при формировании критериев эффективности следует учитывать две особенности будущих результатов в процессе разработки управленческого решения: быстро растущую информационную неопределённость по мере «проникновения» в будущее и рост разнообразия возможных альтернатив развития в пространстве.

Из этого можно сформулировать две закономерности: 1) рост разнообразия по мере увеличения прогнозного периода; 2) изменение во времени информационного потенциала.

Основополагающими принципами формирования критериев эффективности являются:

1) в условиях системного кризиса в экономике для решения назревших проблем нужна соответствующая система критериев и ограничений;

2) формирование системы критериев и ограничений должно соответствовать принципу последовательного уменьшения неопределённости, связанного с поэтапным сужением множества решений;

3) формирование критериев эффективности должно быть обусловлено миссией предприятия и его конечной целью, а также соответствующими целевыми нормативами;

4) принцип органической устроенности системы критериев эффективности и ограничений.

Наряду с принципами выделяют следующие требования и условия формирования критериев эффективности:

1) критерий эффективности должен быть количественным, способным отражаться некоторым числом;

2) критерий эффективности должен определяться с достаточной точностью, без больших затрат или потери времени;

3) критерий эффективности должен удовлетворять требованию полноты, то есть отражать основные, существенные стороны функционирования данной системы;

4) наряду с возможностью быть сопоставимым с характеристиками идеальной системы, критерий эффективности должен иметь реальное физическое содержание;

5) в условиях достаточно высокой степени неопределённости критерий эффективности должен предписывать точный алгоритм, однозначно указывая действия при решении любой задачи из заданного множества;

6) критерий эффективности не может и не должен оставаться сколько угодно долго неизменным;

7) через определённые промежутки времени структура критерия изменяется под действием изменений структуры системы и воздействий;

8) должна быть построена формальная модель, которая выражает связи между критериями эффективности, целевых параметров и существующими ограничениями;

9) значение выбранного критерия эффективности однозначно выражает полезность отдельной альтернативы, которая определяется фиксированными значениями переменных.

Один из способов формирования критериев заключается в том, что ту часть параметров системы, которая подлежит улучшению, относят к числителю, а остальные параметры, подлежащие уменьшению – к знаменателю. Полученное значение и будет рассматриваться в качестве критерия эффективности:

$$K_e = P/v \rightarrow \max,$$

где P – полученный результат;

v – затраты ресурсов, связанные с отказом результатов.

Этот критерий необходимо использовать в совокупности с системой ограничений, чтобы обеспечить достоверность и реальность показателя. При применении этого способа формирование критериев эффективности реализуется благодаря принципу сопоставления, который заключается в согласовании затрат с результатами, а также для решения, когда проводится логический анализ последствий определённого решения в виде расходов и доходов и определяется влияние этого решения на систему в целом.

Типология управленческих решений может быть представлена через выделение признаков соответственно [4]:

характера целеустремленности – направленного на развитие, эффективное функционирование, гармонизацию интересов, формирование конкурентных преимуществ, стратегических компетенций;

степени рациональности через применение расчётов, аналитического инструментария – рациональное, запрограммированное, с низкой степенью риска, рутинное, повторяющееся, структурированное, упрощённое;

организационной эффективности системы принятия управленческих решений – своевременное, оптимальное, целесообразное, гибкое, ясное и точно сформулированное, размеренное, опирающееся на тщательные исследования;

действующей модели организации принятия стратегических решений на предприятии – учитывает корпоративные цели и интересы; отображает интересы участников корпоративных отношений; коллективное, опирающееся на обсуждение; конфликтная; компетентная; иницируется и санкционируется на высшем (среднем) уровне управления;

групповым или доминирующим тенденциям мышления, опирающимся на сложившуюся систему верований предприятия – последовательное; консервативное; доступное; привязанное; воспринятое; регрессивно зависимое; оптимистическое; недооценивающее; неизвестное и т.д.;

личностным и когнитивным характеристикам ОПР – рациональное; интуитивное; эмоциональное; умственное; объективное; восприимчивое к изменениям, подвержено риску; творчески-инновационное; компетентное;

стадии и характера процесса стратегического выбора – предварительное; промежуточное; конечное; устойчивое; прерывистое; медленное; циклическое.

Развитие методического обеспечения принятия управленческих решений в стратегическом управлении современными промышленными предприятиями, прежде всего, требует повышения качества управленческой информации. С целью обеспечения долгосрочной эффективности и достижения стратегического успеха на рынке каждое предприятие должно [1, 2]: определять тип и объёмы необходимой для стратегической деятельности информации; разрабатывать эффективную систему сбора, обработки, использования и хранения информации; принимать меры для предотвращения негативного эффекта влияния недостоверной информации на принимаемые решения; создавать условия для принятия стратегических решений.

Стратегическая информация характеризуется рядом различий, обусловленных характером процесса принятия управленческих решений [1, 3]: ориентированность на её внешнюю среду, эффективное использование необходимой информации для принятия стратегических решений; анализ информации в условиях репрезентативной вероятности; прогнозный характер результатов обработки информации; большая вероятность субъективного толкования информативных показателей; необходимость информационного обеспечения отдельных бизнес-

процессов, что приводит к необходимости оперирования большими объёмами аналитической финансовой информации.

На базе стратегической информации принимаются управленческие решения, которые затем воплощаются в стратегии организационные, финансово-экономические социально-психологические, методические и другие инструменты, с помощью которых осуществляется стратегический процесс. Стратегические решения непосредственно определяют судьбу предприятия, влияют на его развитие и жизнеспособность. Обоснованность принимаемых решений зависит от информации, на которой они базируются, а цена ошибок постоянно растёт [4].

Появление и использование «поведенческой теории принятия решений» обеспечивает комплексный подход, основанный на экономической теории принятия решений, где традиционно делается акцент на максимизации получаемой выгоды. Для правильного понимания и анализа организационных и управленческих проблем поведенческая теория принятия решений [3] рекомендует применять следующие методы исследования в организациях:

1) метод кейсов (casestudies) – изучение обстоятельств, используемых для исследования исключительно сложных или трудных решений; ставит своей задачей увеличение количества имеющейся информации, особенно, что касается политических проблем принятия решений и превращения их в жизнь;

2) лабораторный эксперимент – применяется психологами для определения соображений менеджеров при выборе способов использования информации в процессе принятия решений;

3) теория игр – понятие «выигрыш» и «проигрыш» является хорошей аналогией. Остаётся полезной как один из взглядов на принятие решения;

4) моделирование используется с применением компьютеров или другой методики, такой как «деловая ситуация», в которой участники определяют и объясняют свой выбор, или «комплексные» инвестиционные решения. Существенным элементом этих методов является условие, где некоторые переменные оценены в баллах и ОПР должны или принять, или отклонить предложение.

5) сравнительное полевое исследование становится всё более привычным способом исследования в принятии решения, преодолевая недостаток способности к обобщению в одних случаях и недостаток ощущения реальности, что присущи лабораторным экспериментам и теории игр, – в других. Конечно, с помощью этих исследований создаются составленные типовые решения из набора методов, которые реально применяются в аналогичных случаях и делаются выводы относительно вероятных условий, для которых каждый тип решения мог бы подойти лучше всех;

6) описательное, нормативное и то, что предлагает направление – укладывается в описании конкурентной ситуации, или формировании теории, что объясняет, проверяет различные варианты для определения

границ возможных изменений некоторых аспектов принятия решений или разработке эвристического метода;

7) психологическое или социологическое направление. Психологическое – основано на изучении психологических характеристик индивидуумов, например, переменных, связанных с типологией характеров по Юнгу. Социологическое – целью которого является выявление индивидуумов, обладающих основной властью в организации, изучение взаимоотношений между ними для выявления влияния на результат решения основных вопросов;

8) исследование информационных характеристик, что рассматриваются как необходимое условие преодоления неопределённости, изучение власти и политики помогает решить проблему, связанную с тенденцией полагаться исключительно на обработку информации, делая акцент на её стратегическом использовании. Информация может быть скрыта, использована оппортунистически (в удобном для пользователя направлении) или искажена, в то время как использование власти открывает «политическое» измерение принятия решение.

Выводы. Таким образом, проблема разработки и принятия управленческих решений особенно остро встаёт перед системой стратегического управления предприятиями, когда решения нуждаются в глубоком аналитическом анализе с одной стороны (методы поиска ценнейшей стратегической информации), а также методического обеспечения обработки (методы разработки, обоснования и принятия управленческих решений). В результате сопоставления оценивается эффективность, с которой система преобразует затраты в результаты, а также насколько быстро система достигает поставленных целей.

Список использованных источников

1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление / пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2003. – 544 с.

2. Шубан М.В. Выбор в условиях неопределённости и риска / М.В. Шубан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ua.convdocs.org/docs/index-219967.html>.

3. Эффективное принятие решений: [сб. ст.]: пер. с англ. С. Дружченко; ред. Е. Харитоновна. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 182 с.

4. Миллер С. Успешная реализация стратегических решений / С. Миллер, Д. Уилсон, Д. Хиксон // LongRangePlanning. – Oxfordetc., 2004. – vol. 37. – № 3. – P. 201-218.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

ДЯТЛОВ В.В.,
старший преподаватель кафедры
административного права,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассматриваются вопросы функционирования и развития механизма безопасности дорожного движения при организации деятельности субъектов пассажирских перевозок. Возможность государственного регулирования и контроля этого сектора путём внедрения передовых технологий при выявлении опасных участков движения и мест концентрации дорожно-транспортных происшествий путём внесения изменений в законодательную базу и принятия новых нормативных актов, регламентирующих деятельность предприятий пассажирского комплекса в Донецкой Народной Республике. А также вопросы, связанные с необходимостью обследования условий дорожного движения на автомобильных дорогах и улицах, уровня загруженности дорог, состояния дорожного покрытия, совершенствования дорожной инфраструктуры.

Ключевые слова: пассажирский транспорт, обеспечение безопасности движения, качество автомобильных дорог, обследование, нормативные акты, дорожно-транспортные происшествия, законодательная база, дорожное покрытие, дорожная разметка, Донецк, Донецкая Народная Республика

STATE CONTROL OF REGULATION OF THE MECHANISM OF ROAD SAFETY

DYATLOV V.V.,
Senior Lecturer of the Department
of Administrative Law,
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article deals with the issues of functioning and development of the mechanism – road safety – in the organization of the activities of subjects – passenger transportation. The possibility of state regulation and control of this sector – by introducing advanced technologies in identifying dangerous – traffic areas and places of concentration of road traffic accidents – By amending the –legislative –base and adopting new regulations governing the activities of passenger complex enterprises in the Donetsk People's Republic. Issues related to the need – surveys of traffic conditions on roads and streets, the level of traffic congestion, infrastructure 1 state – road surface, improvement of road.

Keywords: *passenger transport, traffic safety, quality of roads, survey, regulations, traffic accidents, legislative framework, road surface, road markings, Donetsk, Donetsk People's Republic*

Постановка задачи. Изучение международного опыта в данной статье основывается на тех странах, которые прошли основные этапы становления организации дорожного движения с использованием передовых технологий по оперативному управлению транспортными потоками, внедрению автоматизированных систем мониторинга и диспетчеризации на автомобильном транспорте, совершенствованию дорожной инфраструктуры и действующего законодательства в указанной сфере. Используя достижения мировых стандартов в вопросах требований к качеству автомобильных дорог, средствам регулирования дорожного движения и дорожной разметке определить основные направления государственного контроля по решению вопросов функционирования и развития механизма безопасности дорожного движения при организации деятельности субъектов пассажирских перевозок Донецкой Народной Республики.

Актуальность. Изучив основные нормативные акты, действующие в настоящее время на территории Донецкой Народной Республики в сфере автомобильных пассажирских перевозок, мы можем говорить о том, что ещё не обозначены ключевые позиции организации процесса пассажирских перевозок, которые определили бы положительные результаты в будущем. Это делает пассажирский транспорт достаточно уязвимым, что порождает необходимость в государственном регулировании этого сектора услуг. Государственное регулирование деятельности субъектов пассажирских перевозок в сфере обеспечения безопасности дорожного движения необходимо не только в законодательной сфере. Безопасность движения пассажирского транспорта во многом зависит и от условий дорожного движения на автомобильных дорогах и улицах: состояния дорожного покрытия; наличия технических средств организации дорожного движения; состояния искусственных сооружений; состояния и наличия дорожной разметки. Поэтому вопросы улучшения состояния дорог и дорожной инфраструктуры также являются актуальными.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты, соотносимые с темой данного исследования, рассматривали в своих работах такие исследователи: Будрина Е.В., Петрова А.В. [1], Мищенко Г.И., Пефтиев О.В., Развадовский В.И. [10], Козлов В.С. [11], Берко А.К. [12]. В своих работах учёные рассматривают различные аспекты государственного регулирования функционирования и развития промышленных транспортных инфраструктур, вопросы совершенствования дорог и дорожной разметки, средств регулирования транспортными потоками; раскрывают особенности административно-правового регулирования организации и функционирования пассажирского транспорта, принятия управленческих решений органами государственной власти и управления, а также вносят предложения по совершенствованию действующего законодательства в указанной сфере.

Цель статьи – определить основные направления государственного контроля по решению вопросов функционирования и развития механизма безопасности дорожного движения при организации деятельности субъектов пассажирских перевозок Донецкой Народной Республики.

Рынок услуг транспортной отрасли формируется под влиянием различного рода трендов. Контроль его осуществляется государственными органами, которые корректируют этот процесс, замедляют или ускоряют его, а также определяют его негативные последствия. Изучение основных нормативных актов, которые действуют в сфере городских автомобильных пассажирских перевозок на территории Донецкой Народной Республики, позволяет нам говорить о том, что в настоящее время не обозначены ещё ключевые позиции организации процесса пассажирских перевозок, которые определили бы положительные результаты в будущем. Это делает пассажирский транспорт достаточно уязвимым и порождает необходимость в государственном регулировании этого сектора услуг. Нужно сказать, что государственный контроль деятельности субъектов пассажирских перевозок просто необходим, однако в законодательстве этому уделяется недостаточное внимание.

Решение данного вопроса в указанной сфере деятельности возможно, прежде всего, при наличии данных об объёмах пассажиропотоков на маршрутах. Эта информация даёт возможность судить об уровне доходов перевозчиков всех рангов, и о том выполняется ли расписание движения автобусов и объём перевозок государственными и муниципальными предприятиями, и о целесообразности существования маршрута, и о наличии опасных участков движения и местах концентрации дорожно-транспортных происшествий, других немаловажных проблемах, касающихся обеспечения безопасности движения на существующих маршрутах. Она поможет выявить возможные размеры компенсации всем субъектам, участвующим в оказании пассажирских услуг, выровнять положение участников транспортного рынка – государственных и частных. В связи с этим назревает вопрос о необходимости внедрения в систему управления пассажирским транспортом централизованного диспетчерского регулирования движением на маршрутах, автоматизированных систем учёта оплаты проезда всех категорий пассажиров, использовании электронных систем контроля, о чём уже давно говорится специалистами и учёными-экономистами, исследующими данное направление. А для этого необходимо, чтобы в законодательстве были обозначены соответствующие позиции по контролю деятельности пассажирских перевозчиков различных форм собственности [1, с. 6].

Но совершенствование механизма обеспечения безопасности дорожного движения заключается не только в государственном регулировании сектора пассажирских перевозок. Его необходимо начинать с таких элементов, как обследование условий дорожного движения на автомобильных дорогах и улицах, уровня загруженности дорог, состояния дорожного покрытия, наличия технических средств организации дорожного движения, сооружений, обеспечивающих безопасность дорожного движения, определения опасных участков на автомобильных дорогах.

Обследование проводится с целью оценки транспортно-эксплуатационных качеств автомобильных дорог и улиц, условий движения на дорогах Республики, а также для разработки рекомендаций и предложений по их улучшению путём изменения мест расположения дорожных знаков, совершенствования схем нанесения линий разметки, установки ограждений, разработки мер по реконструкции опасных участков движения.

Кроме этого при обследовании изучается интенсивность и режим движения на обследуемых участках улично-дорожной сети, проводится оценка равномерности и шероховатости асфальтобетонного покрытия, скользкости дорожного покрытия, т.е. определения коэффициента сцепления портативными приборами или при помощи динамометрической установки типа ПКРС-2, ПКРС-3 (рис. 1).



Рис.1. Прибор контроля ровности и сцепления

ПКРС – это одноколёсный прицеп, который буксирует автомобиль. Наружная рама постоянно находится в положении, параллельном поверхности дорожного полотна, благодаря специальной сцепке. Для того чтобы произвести измерение коэффициента сцепления, необходимо полить водой дорожное покрытие и заблокировать колёса прицепа при скорости движения 60 км/час. Измеряется тяговая сила тензометрическим датчиком. Чтобы определить показатель ровности, суммируются вертикальные колебания прицепа [2]. Скользкость дороги – важнейшая характеристика транспортно-эксплуатационного состояния дорожного покрытия, от которой зависит безопасность движения транспорта.

Ещё один элемент, обеспечивающий безопасность всех участников дорожного движения – дорожная разметка. С течением времени разметка подвергается разрушению. Разрушение происходит под воздействием движущихся транспортных средств, снегоуборочной техники, погодных условий. Из-за изношенного состояния дорожной разметки, или её отсутствия, совершается от 17 до 30% дорожно-транспортных происшествий, преимущественно ночью. Это значит, что дорожная разметка должна быть хорошо видна во все времена года и в любое время суток [3].

Немаловажным фактором для обеспечения безопасности дорожного движения будет анализ состояния искусственных сооружений (мостов, путепроводов) и движения по ним транспортных средств, оценка правильности размещения светофорных объектов и циклов светофорного регулирования, соответствия освещённости участков дорог и улиц нормативным требованиям, состояния обочин, съездов, остановок общественного транспорта, дорожных знаков, вертикальной и

горизонтальной разметки, выбор улиц для проезда транзитного транспорта, наличие возможности строительства надземных и подземных пешеходных переходов с целью полного отмежевания пешеходного движения от автомобильного. Эти показатели необходимы для введения методов организации движения, а именно: светофорное регулирование, автоматизированная система управления дорожным движением (АСУДД), одностороннее движение, приоритет общественного транспорта, реверсивное регулирование, внесение изменений в организацию дорожного движения, незначительные реконструктивные меры в параметрах улично-дорожной сети, и т.д., что в значительной мере будет способствовать снижению дорожно-транспортных происшествий, ликвидации мест концентрации ДТП.

Совершенствование механизма обеспечения безопасности дорожного движения также зависит от наличия соответствующих законодательных актов, а значит нормотворчества в государстве. В настоящее время в Республике приняты и действуют документы, регламентирующие безопасность дорожного движения и связанные с этим вопросы. Отношения, связанные с функционированием автомобильных дорог, регулируются Законами Донецкой Народной Республики «Об автомобильных дорогах» и «О дорожном движении» [4, 5].

Деятельность автомобильного транспорта, которая обеспечивает безопасность и надлежащее качество перевозок, регулируется Законами Донецкой Народной Республики «О транспорте», «Об автомобильном транспорте», «О городском электрическом транспорте» [6, 7, 8].

Основной задачей этих законов является создание системы государственного регулирования в этой сфере деятельности. Однако в них не в полной мере отражены условия взаимодействия между предприятиями транспортной отрасли, мера ответственности при исполнении обязательств.

В данных условиях необходима разработка и принятие соответствующих нормативных документов по аналогии с нормативными актами других государств с учётом местных отличительных условий [9].

Учитывая разветвлённость нормативных актов в рассматриваемом сегменте и с целью систематизации этих актов, было бы целесообразным объединить их в одном документе – Кодексе автомобильного транспорта [10, с. 43]. «...Транспортной отрасли необходим единый кодифицированный акт, который обеспечит унификацию правовых норм о дорожном движении на территории Республики. Такой как в США, например, где действует Единый дорожный кодекс, который представляет собой свод автотранспортных законов, предназначенных для того, чтобы обозначить дорожно-транспортное законодательство...» [9]. Такие попытки уже предпринимались до 2014 года на территории Донецкой области, проводилась разработка Кодекса автомобильного транспорта, но, к сожалению, они не увенчались успехом.

Важнейшим нормативным актом, регулирующим работу транспортных предприятий и организаций, а также юридических и физических лиц, пользующихся услугами автомобильного транспорта в Российской Федерации, является Устав автомобильного транспорта РФ [13]. Этот

документ регулирует наиболее важные вопросы, связанные не только с пассажирскими перевозками, но и многие другие вопросы транспортной отрасли. Требования этого документа обязаны исполнять все субъекты этой отрасли. Уставом определена ответственность всех находящихся на территории страны субъектов транспортных перевозок, их права и обязанности, этим документом определены основные условия перевозок, взаимоотношения между транспортными предприятиями, их ответственность. Этот документ необходим для дальнейшего развития законодательной базы Донецкой Народной Республики в сегменте пассажирских перевозок и обеспечения безопасности дорожного движения на пассажирском транспорте.

В рамках реализации мероприятий по принятию Закона Донецкой Народной Республики «Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта» Комитетом Народного Совета по транспорту и связи подготовлен проект Закона для внесения его на рассмотрение Народного Совета.

Учитывая, что настоящий Закон регулирует отношения, возникающие при оказании услуг автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, которые являются частью транспортной системы Донецкой Народной Республики, определяет общие условия перевозок пассажиров, багажа и грузов, предоставления услуг субъектам этих отношений. Целесообразно внести в проект теоретические и методические разработки автора в части организации:

- принципиального подхода к созданию и развитию производственно-технологической базы на предприятиях пассажирского транспорта для поддержания соответствующего состояния подвижного состава с целью повышения их безопасности на маршрутах;

- механизма проведения мероприятий по снижению нарушений правил дорожного движения и устранению причин, способствующих совершению дорожно-транспортных происшествий;

- контроля над обеспечением пассажировместимости транспортных средств и обязательных требований по доступности граждан с ограниченными возможностями к объектам транспортной инфраструктуры;

- эффективной эксплуатации объектов дорожного сервиса за счёт внедрения научных методов прогнозирования транспортного трафика на городском пассажирском транспорте.

В связи с этим можно сделать вывод, что основными направлениями совершенствования механизма обеспечения безопасности дорожного движения являются: координация и регулирование деятельности субъектов пассажирских перевозок государственными структурами на основе внедрения в систему управления пассажирским транспортом централизованного диспетчерского регулирования движением на маршрутах на основе принятых нормативных актов, регламентирующих обеспечение безопасности дорожного движения и разработки новых связанных с этим вопросом документов; обеспечение соответствующих условий дорожного движения на автомобильных дорогах и улицах на основе снижения уровня

загруженности дорог, улучшения состояния дорожного покрытия, модернизации технических средств организации дорожного движения.

Список использованных источников

1. Петрова А.В. Государственное управление / А.В. Петрова // Электронный вестник. – 2009. – № 18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2009/vipusk__18._mart_2009_g./petrova.pdf (дата обращения 22.03.2020).
2. Группа компаний «СДТ»: современные дорожные технологии г. Саратов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://group-sdt.ru/article/409> (дата обращения 11.03.2022).
3. Размарица Д.С. Световые характеристики дорожной разметки как один из методов нестандартных технических средств организации дорожного движения / Д.С. Размарица // Молодой учёный. – 2016. – № 13 (117). – С. 202-203.
4. Об автомобильных дорогах: Закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета № 96 от 11 декабря 2015 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnronline.su/zakony-2/> (дата обращения 25.03.2021).
5. О дорожном движении: Закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета № 41 от 17 апреля 2015] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnronline.su/zakony-2/> (дата обращения 25.03.2021).
6. О транспорте: Закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета № 27 от 15 марта 2015] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnronline.su/zakony-2/> (дата обращения 25.03.2021).
7. Об автомобильном транспорте: Закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета № 77 от 21 августа 2015 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnronline.su/zakony-2/> (дата обращения 25.03.2021).
8. О городском электрическом транспорте: Закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета № 93 от 16 октября 2015 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnronline.su/zakony-2/> (дата обращения 25.03.2021).
9. Дятлов В.В. Использование международного опыта в сфере функционирования и развития механизмов управления предприятиями пассажирского транспорта / В.В. Дятлов // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2020. – Вып. 19. – С. 179-185.
10. Развадовский В.И. Административно-правовое регулирование правоотношений в транспортной сфере Украины: монография / В.И. Развадовский. – Харьков: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2004. – 284 с.
11. Козлов В.С. Разработка новых и адаптация существующих инструментов по формированию процессов управления в организациях

сферы услуг: монография / В.С. Козлов. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2020. – 261 с.

12. Берко А.К. Развитие механизма реализации государственной политики в системе общественного транспорта: автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Берко Анна Константиновна; Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. – Донецк, 2021. – 49 с.

13. Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта: Федеральный закон N 259-ФЗ [принят Государственной Думой 18 октября 2007 г.: одобрен Советом Федерации 26 октября 2007 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72388/ (дата обращения 12.03.2022).

УДК 336.2:351.713

DOI 10.5281/zenodo.6881307

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИСКАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

**КАРПУХНО И.А.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
экономической теории
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

В статье предложена методика оценки эффективности фискальной политики стран мира на основе кластеризации по уровню налоговой нагрузки и показателю процветания. В соответствии с предложенной методикой выделено пять кластеров. Рассмотрены факторы, которые влияют на структуру налоговой системы государства. Выделены четыре критерия классификации налоговых систем. Определены проблемы и сложности, связанные с оценкой эффективности фискальной политики.

Ключевые слова: налог, сбор, фискальное право, налоговая нагрузка, кластеризация, социально-экономический интерес, фискальные отношения, фискальная политика государства

METHODOLOGY FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF THE FISCAL POLICY OF STATE

**KARPUKHNO I.A.
Candidate of Economic Sciences, Associate
professor, Economic Theory Department,
SEE HPE «Donetsk National University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The article proposes a methodology for assessing the effectiveness of the fiscal policy of the countries of the world based on clustering by the level of the tax burden and the indicator of prosperity. In accordance with the proposed methodology, five clusters were identified. The factors that influence the structure of the tax system are considered. Four criteria for classifying tax systems have been identified. The problems and difficulties associated with assessing the effectiveness of fiscal policy are identified.

Keywords: tax, collection, fiscal law, tax burden, clustering, socio-economic interest, fiscal relations, fiscal policy of the state

Постановка задачи. Развитие цивилизованного демократического общества требует создания адекватной налоговой системы, способной посредством перераспределительного механизма обеспечить социальную гармонию, достижение социальной справедливости и макроэкономическое равновесие в стране. Государства в соответствующем законодательном порядке применяют определённые методы построения, взимания и администрирования налогов и сборов. Именно на этом и базируются налоговые системы, каждая из которых имеет свои особенности, предопределённые состоянием экономики страны, её национальными традициями и общественной психологией. Одной из проблем современного развития налоговых систем стран мира является сложность оценки эффективности фискальной политики. Это касается и административной деятельности в отношении фискального права, налогов, и фискальной политики в целом, что обуславливает необходимость изучения подходов к оценке её эффективности.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы налогообложения в условиях рыночной трансформации российской экономики, а также проблемы оценки эффективности фискальной политики получили рассмотрение в научных работах А.В. Бабкина, К.С. Григорьевой [3], Л.И. Дмитриченко [5], А.Д. Данилова [6], Э.А. Исраиловой, П.А. Канапухина, А.Г. Кониченко [4], В.В. Разумова [1], Л.И. Сергеева [2] и др. Особенности механизма налогового контроля рассматривают А.В. Родионов, А.Н. Кузьминов, А.М. Чаусовский [8], А.А. Чумаков, Ю.И. Гутько [7] и др.

Актуальность. В связи с тем, что оценка эффективности современной фискальной политики государства имеет решающее значение для удовлетворения фискальных интересов государства, социально-экономических интересов субъектов общества и жизненно важных потребностей населения, то необходима разработка методики оценки эффективности фискальной политики государства.

Учитывая, что на макроэкономическом уровне формирование «налоговых кластеров» происходило под влиянием различных социально-экономических факторов и в различные исторические периоды, то возникают сложности с их анализом. Это требует разработки методики оценки эффективности фискальной политики в контексте интересов региональных кластеров.

Целью статьи является разработка методики оценки эффективности фискальной политики стран мира на основе кластеризации по уровню налоговой нагрузки.

Изложение основного материала исследования. Совершенствование налогового администрирования можно отнести к позитивным моментам,

связанным с уменьшением налогового бремени Российской Федерации. Это способствовало повышению до 28 позиции Российской Федерации в рейтинге Doing Business 2020.

Внедрение интерактивного сервиса «Личный кабинет налогоплательщика юридического лица» и другие факторы сокращения времени взаимодействия налогоплательщиков и налоговых органов в Российской Федерации привели к тому, что количество часов, затрачиваемых на налогообложение в целом в Российской Федерации, уменьшилось с 320-ти часов в 2010 году до 159 часов (по данным Doing Business 2020).

На структуру налоговой системы государства влияют следующие факторы: уровень экономического развития (развития производительных сил); общественно-экономическое устройство общества (сочетание рынка и государства); господствующая в обществе экономическая доктрина (нейтральность налоговой системы или активное вмешательство в экономику); государственное устройство стран (федеративное или унитарное).

Классификация налоговых систем осуществляется в соответствии с рядом критериев: по уровню налоговой нагрузки в валовом внутреннем продукте страны; по доле косвенного налогообложения в совокупных налоговых доходах; по уровню централизации налоговых полномочий (табл. 1); по уровню неравенства доходов после налогообложения.

Таблица 1

Виды налоговых систем по уровню централизации налоговых полномочий

Децентрализованные	Умеренно централизованные	Централизованные
США, Канада, Дания	Германия, Австралия, Индия	Франция, Нидерланды, Австрия
до 55 %	от 55 до 65 %	более 65 %

Оценка эффективности фискальной политики связана с рядом проблем: отличием в её восприятии с позиций разных носителей фискальных интересов, в частности с позиции отдельных хозяйствующих субъектов и с позиции государства; оценкой эффективности налоговой политики и оценкой эффективности государственных расходов и социальных трансфертов по отдельным направлениям и во взаимосвязи; существованием нелинейной зависимости объёмов общественного производства и налоговых поступлений; сложностью оценки влияния фискальной политики на развитие отдельного региона, специальных экономических зон или территорий с особыми условиями развития.

Поэтому предложена авторская методика оценки эффективности фискальной политики стран мира на основе кластеризации по двум показателям: по уровню налоговой нагрузки и по показателю процветания:

- первый показатель – доля налоговых платежей в валовом внутреннем продукте страны является показателем оценки фискальной политики в государстве;

- второй показатель для кластеризации стран мира – рейтинг

процветания стран и территорий мира (один из показателей оценки социального развития региона). В настоящее время его применяют для характеристики различных аспектов жизни общества и параметров общественного благосостояния по следующим категориям: экономика; предпринимательство; управление; образование; здравоохранение; безопасность; личные свободы; социальный капитал; экология [9].

В связи с тем, что формирование «налоговых кластеров» происходило под воздействием географических, политических, экономических, институциональных и других факторов, а также тем, что «налоговые кластеры» формировались в различные исторические периоды, это препятствует их анализу на основе единственной унифицированной методики. Это, в свою очередь, делает необходимым разработку методики оценки эффективности фискальной политики в контексте интересов региональных кластеров. В случае, когда логика национального развития взаимосвязанных государств обуславливает необходимость тесной совместной координации, это требует проработки вопросов налогообложения с учётом их общих интересов.

На основе проведённой кластеризации стран мира по доле налоговой нагрузки в валовом внутреннем продукте и индексу процветания (2021 года) выделено пять кластеров:

1) участниками первого кластера являются пять стран Персидского залива с самой низкой налоговой нагрузкой в мире (до 5,3% валового внутреннего продукта) и с достаточно высокими позициями в рейтинге процветания;

2) второй кластер – страны Европейского союза с наиболее высокой налоговой нагрузкой в мире (выше 42% валового внутреннего продукта) и с очень высокими позициями в рейтинге процветания;

3) третий кластер – страны Европейского союза и ряд стран-членов ОЭСР с высокой налоговой нагрузкой (30-40% валового внутреннего продукта) и Сейшельские острова, с высокими позициями в рейтинге процветания;

4) четвёртый кластер – страны с долей налоговой нагрузки 12-23% валового внутреннего продукта и средними позициями в рейтинге процветания. Наиболее разнородный кластер;

5) пятый кластер – страны с низкой долей налоговой нагрузки 6-16,7% валового внутреннего продукта и низкими позициями в рейтинге процветания, основу данного кластера составляют страны Африки (рис. 1).

Первый кластер является примером конвенциональной практики «незападного мира». Объединённые Арабские Эмираты, Государство Катар и Государство Кувейт, Королевство Бахрейн, Королевство Саудовская Аравия, Султанат Оман в 1981 году учредили Совет сотрудничества стран Персидского залива.

По условиям соглашения, объявлено о ликвидации межгосударственных тарифных барьеров. Данное объединение создано неслучайно, так как его участники имеют сходные черты и проблемы развития, в частности: их экономика слабо диверсифицирована и в основном зависит от добычи углеводородов, поставляемых на экспорт; около 90% бюджетных доходов этих стран приносят нефтегазовые предприятия, а государство выполняет свои функции при минимальном налогообложении [10, с. 232-233].



Рис. 1. Кластеризация стран мира по доле налоговой нагрузки в ВВП и индексу процветания 2021 года (составлено на основе [9; 13-15])

Государство Катар не попало в первый кластер в связи с налоговой нагрузкой несколько выше, чем у других участников Совета сотрудничества стран Персидского залива. Однако в целом страны Персидского залива имеют

минимальный уровень налогообложения.

В связи с сокращением запасов углеводородов и затяжным экономическим кризисом будущее развитие стран требует проведения структурных реформ, принятия новых фискальных инструментов, сокращения государственных расходов, адаптации к международным нормам, применения универсального механизма налогообложения оборота (налога на добавленную стоимость).

В рамках совместной фискальной политики государств-членов Совета сотрудничества стран Персидского залива были проведены следующие мероприятия: в 2003 году введены унифицированные таможенные пошлины на основе общего внешнего тарифа в размере 5%; в отношении экспатриантов применяется подобное налогообложение в общепринятой его трактовке; граждане стран в соответствии с канонами мусульманского права выплачивают «закят» в размере 2,5% от чистой стоимости движимого и недвижимого имущества. «Закят» – исторически обязательный платёж в Королевстве Саудовская Аравия, добровольный в Королевстве Бахрейн, Государстве Кувейт и Объединённых Арабских Эмиратах; в Султанате Оман и Государстве Катар уплачивается вне рамок государственного налогового администрирования [11, с. 197-201]; корпоративный налог отсутствует в Бахрейне, Объединённые Арабские Эмираты планируют ввести его с 2023 года в размере 9%. Остальные государства предпринимают шаги по сближению ставок данного налога: за 1999-2010 гг. снижены ставки в Королевстве Саудовская Аравия с 45 до 20%, в Государстве Катар – с 35 до 10%, в Кувейте – с 55 до 15%. Оман увеличил корпоративный налог с 12 до 15% в 2017 году [10, с. 233]; налог на добавленную стоимость введён в 2018 году Объединёнными Арабскими Эмиратами и Королевством Саудовская Аравия, в 2019 году Королевством Бахрейн, в 2021 году в Султанате Оман. В 2022 году планируют его введение в Государстве Кувейт и Государстве Катар.

Таким образом, формируется вторая после европейской региональная система правового регулирования на базовой платформе наднационального законодательства [10, с. 237].

На противоположной стороне рейтинга процветания – пятый кластер, в основном его составили страны Африки. В силу географического положения, природно-ресурсного потенциала, демографического роста они имеют общие черты и социально-экономические проблемы, в том числе и в налоговой системе, а именно: с 2021 года начала функционировать Африканская континентальная зона свободной торговли, предусмотрена отмена или снижение таможенных пошлин на 90%; оптимизация налоговой политики в ряде государств Африки: 34 страны осуществили в 2000-е гг. налоговую реформу; в ряде государств Африки отсутствует налог на добавленную стоимость. В тех странах, где он применяется, соглашения во избежание двойного налогообложения находятся в стадии переговоров; собираемость налогов в большинстве африканских стран остаётся очень низкой, что связано с высокой долей неформального сектора в экономике. Например, в Чаде, ЦАР налоги не превышают 5% валового внутреннего продукта; в 2000-е гг. выросла доля бюджетных вложений в отраслевое развитие (до 10-15%): в производство экспортной сельскохозяйственной продукции, в инфраструктуру (дорожное строительство, ирригационные системы,

строительство железных дорог, аэропортов); увеличился объём регулярных бюджетных расходов в социальную сферу; важный источник валютных поступлений для многих африканских стран – денежные трансферты мигрантов; большинство предприятий в Африке имеют менее 25 работников; обострение международной конкурентной борьбы за политическое и экономическое доминирование на Африканском континенте [12, с. 156-159].

Второй и третий кластеры отличаются уровнем налоговой нагрузки, который выше во втором кластере. Это обусловлено значительным уровнем государственных расходов, что привело к высоким позициям в рейтинге процветания. Прослеживается стремление большинства стран третьего кластера к достижению высокого уровня жизни, ориентируясь на налоговую систему стран второго кластера.

Дания, Норвегия, Швеция, Финляндия, Швейцария, Нидерланды, Люксембург, Новая Зеландия, Германия и Исландия занимают первые десять позиций в соответствии с рейтингом процветания 2021 года из 167 стран [9]. Россия имеет индекс 59,3, и попадает в седьмую десятку стран [9].

Для государств второго кластера характерны такие особенности налоговой политики, как её ярко выраженная фискальная направленность, высокий уровень налогового бремени для предпринимательства (что выступает фактором ухудшения инвестиционного климата и снижения налоговой конкурентоспособности стран).

Налоговое бремя в развитых странах Европейского Союза гораздо выше, чем в Российской Федерации, которая является представителем четвёртого кластера.

Несовершенство действующей фискальной политики Российской Федерации в целом проявляется в том, что налоговая политика характеризуется нестабильностью, частыми изменениями и дополнениями налогового законодательства, изменением ставок налогов, баз налогообложения, налоговых льгот, что приводит к усилению фискального характера налогообложения. Все эти факторы вызывают необходимость проведения адекватных налоговых реформ, которые бы создали условия для обеспечения экономического роста, сокращения теневой экономики, повышения активности предпринимателей, улучшения инвестиционного климата с целью формирования эффективного механизма фискальной политики.

Выводы по данному исследованию. Формирование «налоговых кластеров» происходило под воздействием географических, политических, экономических, институциональных и других факторов. «Налоговые кластеры» формировались в различные исторические периоды, что препятствует их анализу на основе единственной унифицированной методики. Это делает необходимым разработку методики оценки эффективности фискальной политики в контексте интересов региональных кластеров.

Предложена методика оценки эффективности фискальной политики стран мира на основе кластеризации по уровню налоговой нагрузки и показателю процветания. Предложенная методика оценки эффективности фискальной политики стран мира даст возможность государству оценить

фискальную политику в контексте интересов региональных кластеров и параметров общественного благосостояния.

Список использованных источников

1. Разумов В.В. Финансовый механизм макроэкономической политики: институциональный аспект: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / В.В. Разумов. – М., 1999. – 201 с.
2. Сергеев Л.И. Противоречия финансов как сущность природы и содержания финансового контроля в обществе / Л.И. Сергеев // Контроллинг. – 2011. – № 40. – С. 20-27.
3. Григорьева К.С. Противоречия интересов и конфликты в системе налоговых отношений / К.С. Григорьева // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 1 (17). – С. 108-112.
4. Конищенко А.Г. Согласование фискальных интересов в условиях рыночной трансформации российской экономики: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / А.Г. Конищенко. – Ставрополь: Пятигорский гос. лингвистический ун-т, 2000. – 23 с.
5. Дмитриченко Л.И. Механизм фискальной политики в условиях цифровизации экономики / Л.И. Дмитриченко, И.А. Карпухно // Инвестиционно-инновационное развитие в условиях цифровизации экономики: стратегии, факторы, механизмы: материалы Круглого стола (г. Донецк, 14 апреля 2021 г.). – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – С. 79-82.
6. Фискальный механизм реализации экономического потенциала государства / под ред. к.э.н., проф. А.Д. Данилова: монография. – Киев: Киевский экономический институт менеджмента, 2014. – 180 с.
7. Родионов А.В. Финансовые механизмы контроля социальных расходов организаций / А.В. Родионов, А.А. Чумаков, Ю.И. Гутько // Экономика. Менеджмент. Инновации. – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2017. – № 4 (10). – С. 81-87.
8. Родионов А.В. Организация управления бюджетными расходами на социальную сферу / А.В. Родионов, А.Н. Кузьминов, А.М. Чаусовский // Экономика. Менеджмент. Инновации. – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2018. – № 1 (14). – С. 14-19.
9. Рейтинг стран мира по уровню процветания 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.prosperity.com/> (дата обращения 01.02.2022).
10. Бачурин Д.Г. Конвенциональное правовое регулирование налогообложения добавленной стоимости государствами-участниками Совета сотрудничества стран Персидского залива / Д.Г. Бачурин // Вестник Томского государственного университета. – 2021. – № 464. – С. 232-238.
11. Marhaini A. & Shamsiah M. Classical Jurists' View on the Allocation of Zakat: Is Zakat Investment Allowed? // Middle-East Journal of Scientific Research. 2012. – № 12 (2). – Pp. 195-203.
12. Абрамова И.О. Ресурсный потенциал Африки: структура, параметры, значимость для мировой экономики и внутреннего развития / И.О. Абрамова // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 3 (47). – С. 155-161.
13. Tax [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/tax/> (дата обращения 11.02.2022).
14. Government finance statistics / Eurostat [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/economy?>

lang=en&subtheme=gov.gov_gfs10&display=list&sort=category (дата обращения 02.01.2022).

15. Databanks International [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cntsdata.com/#!economic-data-definitions/cbqs> (дата обращения 23.01.2022).

УДК 338.242.46

DOI 10.5281/zenodo.6881418

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В ПРЕОДОЛЕНИИ АСИММЕТРИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

КИРИЕНКО О.Э.,

**канд. экон. наук, доцент кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;**

ЯКИМЧАК А.А.,

**преподаватель кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

В статье исследованы факторы асимметрии социально-экономического развития территорий и предпринимательства, выделены общие и специфические факторы, определена роль государственной поддержки в преодолении структурной и территориальной асимметрии развития малого и среднего предпринимательства.

Ключевые слова: государственная поддержка, структурная асимметрия, территориальная асимметрия, инфраструктура, предпринимательство, социально-экономическое развитие

THE ROLE OF STATE SUPPORT IN OVERCOMING ASYMMETRY IN ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT

KIRIENKO O.E.,

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

**SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;**

**YAKIMCHAK A.A.,
Lecturer of the Department of Non-production
Management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The article examines the factors of asymmetry in the socio-economic development of territories and entrepreneurship, highlights general and specific factors, determines the role of state support in overcoming the structural and territorial asymmetry in the development of small and medium-sized businesses.

Keywords: state support, structural asymmetry, territorial asymmetry, infrastructure, entrepreneurship, socio-economic development

Постановка задачи. Мировая практика показывает, что устойчивое развитие экономики обеспечивается развитием предпринимательства, в первую очередь, малого и среднего. В развитых странах в этом секторе занято две трети экономически активного населения, производится от 50% до 80% ВВП. Роль предприятий малого и среднего бизнеса в социально-экономическом развитии обусловлена его мобильностью; конкурентоспособностью; быстрой окупаемостью инвестиций; способностью быстро адаптироваться к изменяющимся внешним условиям, связанным с реструктуризацией экономики; обеспечением рабочими местами населения, в том числе лиц с низкой конкурентоспособностью на рынке труда (молодёжь, пенсионеры, инвалиды); высокой производительностью труда.

Однако в современных условиях, характеризующихся нестабильностью, субъекты МСП испытывают ряд проблем, связанных с ограниченными возможностями доступа к финансовым ресурсам, наличием административных барьеров, недостатком квалифицированных кадров, необходимостью своевременного получения актуальной информации, связанной с изменениями в законодательстве, условиями ведения бизнеса и т.д.

Факторы неопределённости и динамичности внешней среды усиливают диспропорции в развитии предпринимательства, которые проявляются в структурной и территориальной асимметрии.

Сфера малого и среднего бизнеса, отличающаяся высокорисковым характером деятельности, нуждается в государственной поддержке, роль которой существенно возрастает в условиях неопределённости и нарастающей асимметрии развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематика пространственных особенностей функционирования и развития экономики исследуется в работах современных авторов: А.В. Боговиза, М.В. Аликаева, А.Н. Герасимова, Е.И. Громова, С.А. Левченко, Л.М. Позднякова, Л.Р. Беденкова, В.Е. Селиверстова, С.Л. Суспицына, А.А. Зиновьевой и других.

Закономерности асимметрии малого и среднего предпринимательства изучают Р.М. Ахметшин [1], Н.Г. Дупленко [2; 3], В.А. Гневко [4], М.В. Галдина, О.Л. Таран, авторы предлагают методики оценки

региональной асимметрии МСП. Позитивную роль МСП, как инструмента пространственного регулирования в экономике, раскрывают О.Б. Иванов и Е.М. Бухвальд, подчёркивая, что в полной мере она реализуется в рамках целостной системы стратегического планирования [5]. Некоторые направления государственной поддержки предпринимательства с точки зрения решения пространственных проблем его развития предлагает В.В. Алещенко в своей работе [6].

Несмотря на достаточно большое количество исследований, посвящённых различным аспектам неравномерности развития предпринимательства, в них не достаточно внимания уделяется роли и направлениям государственной поддержки в решении данной проблемы.

Цель статьи – определение роли и приоритетных направлений государственной поддержки для решения проблемы асимметрии развития предпринимательства.

Изложение основного материала исследования. В своём исследовании будем исходить из того, что «асимметрия малого и среднего предпринимательства является одновременно и фактором, и следствием дифференциации социально-экономического развития муниципальных образований» [3, с. 1967]. Отсюда следует, что асимметрия территорий и предпринимательства находится под влиянием как общих, так и специфических факторов.

Среди общих выделим объективные и субъективные факторы. К объективным отнесём такие: природно-географические, социально-демографические особенности территории, обеспеченность экономического развития ресурсами, производственная специализация территории, степень её экономической самостоятельности. Субъективные факторы усиливают пространственную поляризацию, они имеют институциональную, инновационную, инфраструктурную и функционально-организационную направленность [7, с. 138].

Специфическим фактором, определяющим состояние МСП в целом, а также степень неравномерности развития на разных территориях, является уровень государственной поддержки, состояние инфраструктуры поддержки.

Асимметрия развития предпринимательства наблюдается во многих странах. Например, во Франции, на территории которой осуществляют деятельность свыше трёх миллионов предприятий малого и среднего бизнеса, что составляет 99,9% от общего числа зарегистрированных предприятий, отмечается территориальная асимметрия. По количеству предприятий лидирует Иль-де-Франс (Парижский регион), где сконцентрировано 23% от общего числа МСП в стране (662 674 предприятий). За ним следуют регионы: Рона-Альпы – 10,2% (295 885 предприятий); Прованс-Альпы-Лазурный Берег – 9,86% (283 106 предприятий); Аквитания – 5,19% (148 959 предприятий); Юг-Пиренеи – 4,59% (131 705 предприятий) [8]. В отраслевой структуре распределения наибольшее число французских МСП сконцентрировано в области СМИ, коммуникаций и программирования – 15% от общего числа. Среди прочих отраслей специализации малого и среднего бизнеса можно выделить следующие сферы: профессиональные и личные услуги, развлечения и отдых, гостиничное дело, здравоохранение и общественное

питание. Доля малых и средних предприятий в этих отраслях составляет от 5% до 7%.

В Китае 43% предприятий представляют обрабатывающую промышленность, и только 9,5% приходится на предприятия сферы торговли, в Германии на предприятия этих отраслей приходится 25% и 13% соответственно. В этой стране проблема территориальной асимметрии решается в рамках Программы инвестиционных субсидий в регионах со слабой экономической структурой. Программа разработана в соответствии с Законом «Об общегосударственной задаче «Совершенствование региональной экономической структуры». Региональные власти наделены правом самостоятельно определять свои отраслевые или инфраструктурные предпочтения для отбираемых к субсидированию инвестиций. Основные усилия правительство Германии направляет на развитие инновационного малого бизнеса.

В России наибольшее количество субъектов МСП по состоянию на 10 января 2021 года приходится на Центральный федеральный округ – 31% от общего количества малых и средних предприятий в стране, 18% всех МСП сосредоточено в Приволжском ФО, по 12% – в Северо-Западном ФО и Южном ФО, 11% – в Сибирском ФО, 9% – в Уральском ФО, 5% – в Дальневосточном ФО, 3% – в Северо-Кавказском ФО. Неравномерность развития предпринимательства, преобладание предприятий малого и среднего бизнеса в крупных агломерациях обусловлено наличием в них больших потребительских рынков, развитой инфраструктуры, разнообразием потребителей.

В отраслевой структуре также наблюдается неравномерность развития. По численности занятых лидером является сфера торговли – 36,9%, на втором месте находится транспортировка и хранение – 12,51%, на предприятия, осуществляющие консультационную и научно-техническую деятельность приходится 7,81%; строительство – 6,39%; недвижимость – 5,99% [9].

Государственная поддержка предпринимательства в России имеет централизованный характер, муниципальные органы не мотивированы к развитию малого бизнеса, так как муниципальное образование не зависит от налоговых поступлений от бизнеса. Решением проблемы могло бы стать внесение изменений в Бюджетный кодекс, предусматривающие зачисление 100% налоговых доходов от деятельности МСП в местные (муниципальные) бюджеты.

Для социально-экономического развития в Донецкой Народной Республике на данном этапе наиболее важными проблемами являются: политический статус; отсутствие сырьевой базы для развития отраслей тяжёлой промышленности; существующая потребность в кардинальном обновлении производства для повышения конкурентоспособности товаров, произведённых предприятиями Республики; дефицит трудовых ресурсов; отток квалифицированных кадров; неразвитость финансово-кредитной системы; системы страхования предпринимательских рисков; несовершенство законодательной базы, в том числе в сфере

предпринимательства; низкая инвестиционная активность; низкий уровень развития инфраструктурных отраслей.

Имеющая место асимметрия развития предпринимательства в Республике обусловлена влиянием следующих факторов: правовые: несовершенная и нестабильная нормативно-правовая база (в частности, отсутствие Закона «О государственной поддержке предпринимательства»); экономические: высокие тарифы на услуги жилищно-коммунального хозяйства, цены на продукцию и услуги монопольных инфраструктурных и сырьевых структур; нестабильность и фискальный характер системы налогообложения, рост арендной платы, транспортные услуги и другие; финансовые: неразвитость системы самофинансирования и банковского кредитования, в т.ч. жёсткие требования к малым предпринимательским структурам по предоставлению гарантий, высокие процентные ставки по кредитам; отсутствие доступа к иностранным инвестициям; социальные: несовершенство системы социальной защиты предпринимателей и работников, соответствующей рыночным требованиям; отсутствие страховых фондов; организационные: недостаточно эффективная институциональная инфраструктура государственной поддержки (отсутствие действенных программ поддержки малого и среднего предпринимательства, недостаток ресурсов для финансовой поддержки предпринимательства); наличие административных барьеров (трудности при регистрации, закрытии, лицензировании, получении других разрешительных документов); многочисленные проверки разных контролирующих органов.

Территориальная асимметрия предпринимательства в ДНР проявляется в концентрации предприятий малого и среднего бизнеса в г. Донецке и г. Макеевка (более 60% и 13% от общего числа предприятий соответственно) (рис. 1).

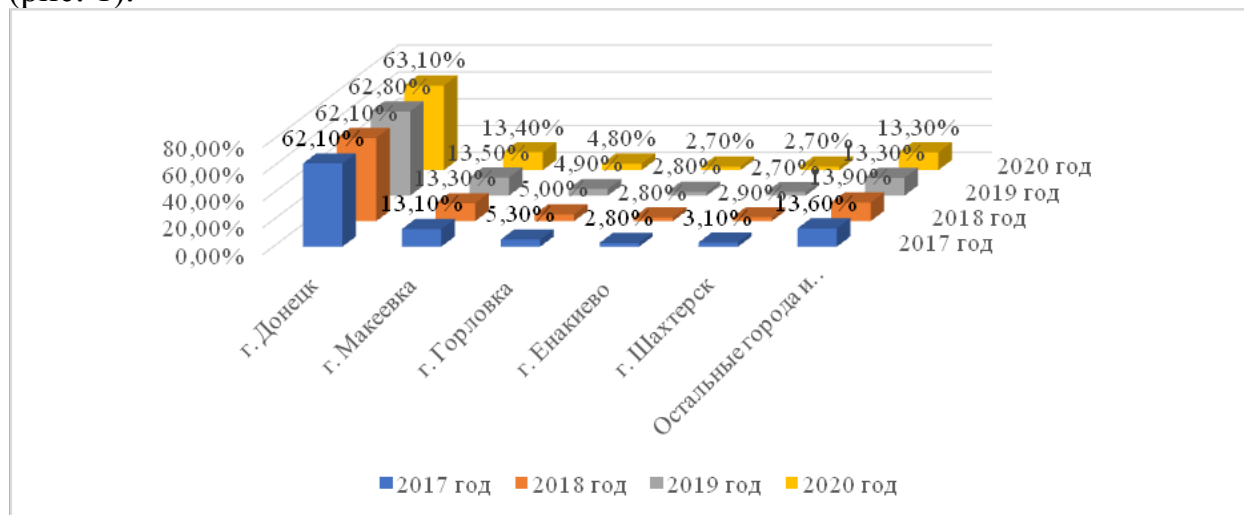


Рис. 1. Доля субъектов МСП по городам и районам в общем количестве предприятий МСП в ДНР, % [10]

Как видно из рис. 1, ситуация не меняется на протяжении четырёх анализируемых лет: 2/3 всех предприятий МСП функционируют на территории двух городов. Среди остальных административно-территориальных единиц выделяется только г. Горловка (5,8%), города

Енакиево и Шахтёрск (не более 3%), что позволяет определить г. Донецк как центр предпринимательской деятельности в Республике.

В качестве показателя, характеризующего неравномерность развития МСП, используем также долю участия субъектов МСП в ВВП страны. Относительные показатели объёма реализованной продукции субъектами малого и среднего бизнеса Республики показаны на рис. 2.

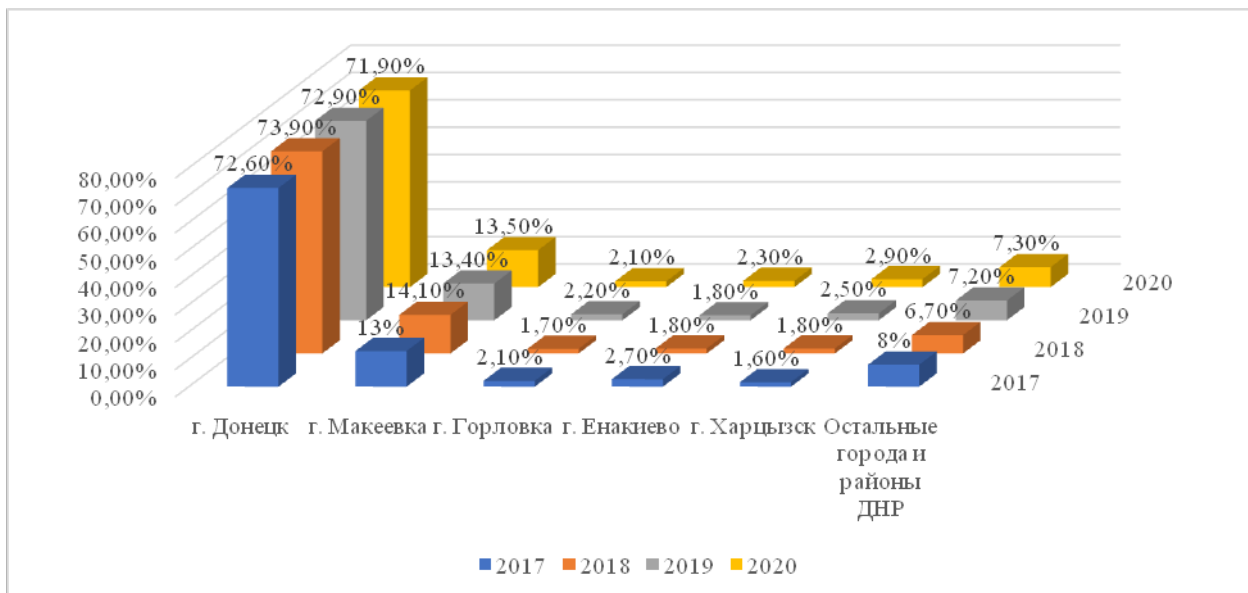


Рис. 2. Доля реализованной продукции субъектами МСП по городам и районам в общем объёме реализованной продукции предприятиями МСП в ДНР, % [составлено на основе [10]]

Анализ данных, представленных на рис. 2, позволяет утверждать, что существует явная зависимость между количеством субъектов МСП и объёмом реализованной ими продукции – чем больше в городе субъектов МСП, тем больше объём реализованной ими продукции в общем объёме по Республике. Анализ деятельности МСП по отраслям позволяет утверждать о наличии структурной асимметрии предпринимательства (рис. 3).

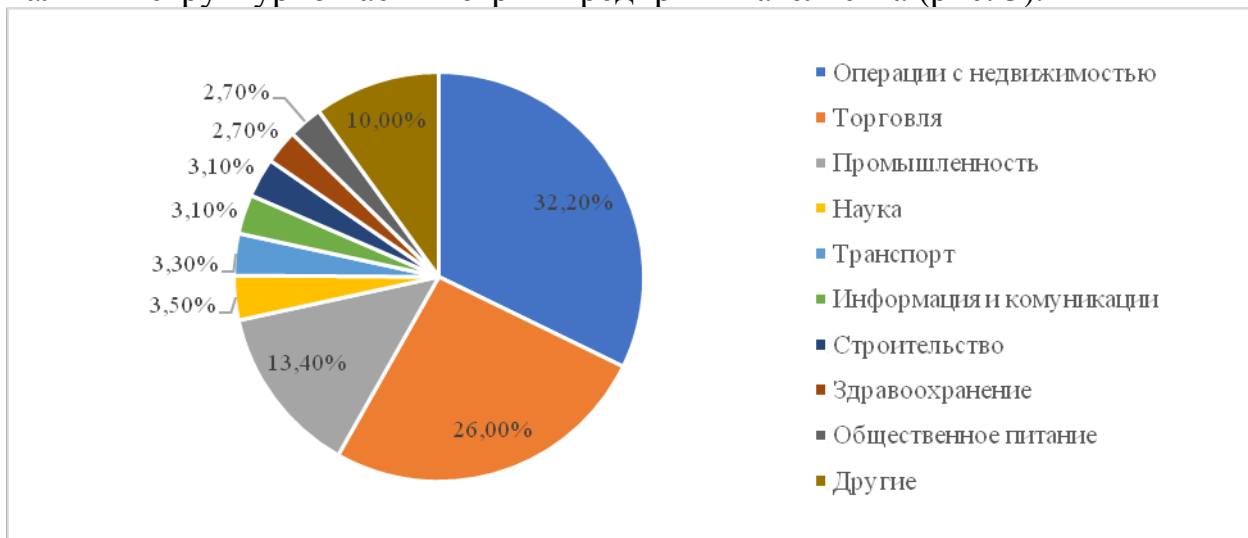


Рис. 3. Структура деятельности субъектов МСП в ДНР, % [составлено авторами на основе [10]]

Из рис. 3 следует, что в Республике среди сфер деятельности, в которых задействованы субъекты МСП, преобладают торговля (26%) и операции с недвижимостью (32,2%). Промышленность занимает лишь третье место (13,4%). Такая структура негативно сказывается на развитии МСП и экономики, так как в этом направлении редко проявляется инновационное предпринимательство – неотъемлемая часть МСП в развитых зарубежных странах. Преобладание непромышленной сферы над производственным предпринимательством, при котором, как известно, формируется более значимая добавленная стоимость, сказывается на объёме реализованной продукции и налоговых отчислениях в бюджет.

Анализ проблем социально-экономического развития в Республике, состояния предпринимательства и причин его структурной и территориальной асимметрии позволяет сделать вывод о несовершенстве существующего механизма государственной поддержки субъектов МСП, который не регулирует процессы пространственного развития.

Поскольку асимметрия тесно связана с неравномерностью социально-экономического развития регионов, задачу её снижения целесообразно решать в рамках программ социально-экономического развития. Правильно выстроенная система управления регионом позволяет нивелировать негативное влияние факторов, тем самым сокращая социально-экономическую асимметрию.

Реализация позитивной роли МСП как инструмента пространственного регулирования в экономике реализуема только в рамках целостной системы стратегического планирования [5, с. 7].

Приоритетными направлениями совершенствования механизма государственной поддержки предпринимательства в Донецкой Народной Республике должны стать:

- разработка и принятие государственной программы поддержки развития малого и среднего бизнеса, которая должна быть ориентирована на первоочерёдное стимулирование материальных видов деятельности;

- выбор форм и методов государственной поддержки предпринимательства в зависимости от имеющегося потенциала и уровня развития региона, на территории которого осуществляют свою деятельность МСП;

- формирование стратегий развития и мер поддержки по видам деятельности;

- государственная финансовая поддержка приоритетных для региона (муниципального образования) направлений предпринимательства;

 - содействие развитию инновационного предпринимательства;

- поддержка, в первую очередь, активно развивающихся сфер предпринимательства;

- создание целостной системы финансово-кредитной поддержки малого и среднего предпринимательства как части механизма государственного регулирования экономики;

 - стимулирование роста производительности труда в МСП;

 - повышение заинтересованности местных властей в развитии МСП;

введение действенной политики государственно-частного сотрудничества.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, проведенное исследование позволило выявить диспропорции в развитии предпринимательского сектора ДНР: превалирование в отраслевой структуре торговли и услуг, а также очень низкая доля производственных видов деятельности; концентрация МСП по количеству и объёму реализованной продукции в крупных городах; установлено, что наличие социально-экономических асимметрий непосредственно влияет на развитие асимметрий предпринимательства; выделены основные причины асимметрии развития предпринимательства: отсутствие действенной государственной поддержки развитию малого среднего предпринимательства; низкий уровень инвестиционной привлекательности в республике; неразвитость институтов рыночной инфраструктуры, инфраструктуры поддержки предпринимательства; наличие существенных финансовых барьеров (недостаток собственных средств предпринимателей, недоступность банковских кредитов); наличие существенных административных барьеров (сложность оформления и получения разрешительных документов для осуществления предпринимательской деятельности, непрозрачность администрирования налогов и сборов); высокие тарифы на услуги природных монополей.

Дальнейшие исследования будут связаны с разработкой действенного механизма государственной поддержки МСП, направленного на сглаживание пространственного неравенства показателей развития предпринимательства.

Список использованных источников

1. Ахметшин Р.М. Малый бизнес России: как преодолеть асимметрию развития? / Р.М. Ахметшин // Российское предпринимательство. – 2012. – Том 13. – № 22. – С. 38-41.
2. Дупленко Н.Г. Асимметрия развития малого и среднего предпринимательства на региональном уровне / Н.Г. Дупленко // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2013. – Вып. 9. – С. 160-163.
3. Дупленко Н.Г. Закономерности субрегиональной асимметрии малого и среднего предпринимательства / Н.Г. Дупленко // Российское предпринимательство. – 2015. – Том 16. – № 13. – С. 1965-1976.
4. Региональные аспекты функционирования и развития малого предпринимательства в России / под ред. д.э.н., проф. В.А. Гневко. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 192 с.
5. Иванов О.Б. Малое и среднее предпринимательство как фактор пространственного развития российской экономики / О.Б. Иванов, Е.М. Бухвальд // ЭТАП: Экономическая теория, анализ, практика. – 2018. – № 5. – С. 7-24.

6. Алещенко В.В. Государственная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства в России: пространственные проблемы / В.В. Алещенко // Пространственная Экономика. – 2015. – № 1. – С. 123-134.

7. Кириенко О.Э. Инструменты сглаживания пространственной поляризации / О.Э. Кириенко // Сб. научн. работ. Серия «Государственное управление». Вып. 17: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2020. – С. 135-146.

8. Кальчук А.Ю. Особенности развития малого и среднего предпринимательства во Франции / А.Ю. Кальчук, В.А. Ромашкина // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2021. – № 1 (65) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/6504/>

9. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ofd.nalog.ru>

10. Экономические индикаторы. Малый бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3845&Itemid=677

УДК 005.572:351

DOI 10.5281/zenodo.6883208

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

КИСЛЮК Е.В.,
канд. гос. упр., доцент кафедры теории
управления и государственного
администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В исследовании было рассмотрено понятие «управленческое решение», определена специфика управленческих решений в государственном управлении. Установлено, что особенности управленческих решений в системе государственного управления зависят от специфики исследуемой сферы. Определены основные направления повышения эффективности управленческих решений в сфере государственного управления с учётом современных условий.

***Ключевые слова:** государственное управление, государственно-управленческие отношения, управленческое решение, государственно-управленческое решение, принятие решений*

MANAGEMENT DECISION IN THE SYSTEM OF STATE ADMINISTRATION: FEATURES AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT

KISLIUK E.V.,
Candidate of Sciences in in Public Administration,
associate professor of the department of
management theory and public administration
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The study considered the concept of «administrative decision», defined the specifics of managerial decisions in public administration. It has been established that the features of management decisions in the public administration system depend on the specifics of the sphere under study. The main directions for increasing the efficiency of managerial decisions in the field of public administration are determined, taking into account modern conditions.

Keywords: public administration, public-management relations, management decision, public-management decision, decision-making

Актуальность. Управленческие решения, принимаемые в системе государственного управления, достаточно сложны и разнообразны, что усложняет процесс их принятия. Известно, что принятие решений является основой управленческой деятельности в целом и в государственном управлении в частности. Поскольку государственное управление является сложным социально-экономическим процессом, принятие решений в его сфере требует много усилий и времени на сбор и обработку информации, а ошибки могут привести к социальной нестабильности и непредсказуемым последствиям в будущем, как в краткосрочном, так и в долгосрочном. Поэтому исследование особенностей и направлений развития управленческих решений в системе государственного управления является особо актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучению процесса принятия управленческих решений в системе государственного управления посвящены работы российских и зарубежных авторов, таких как Л.Н. Ахтулова, А.Л. Ахтулов, А.В. Леонова, А.В. Овсянников, В.Д. Бакуменко, О.И. Воронов и др.

Целью статьи является исследование особенностей и направлений развития управленческих решений в системе государственного управления.

Изложение основного материала исследования. На сегодняшний день происходит трансформация понятия «управленческое решение», основанная на более чётком определении места таких решений в управленческой деятельности. Принятие управленческого решения, по нашему мнению, представляет собой совокупность циклических последовательных действий, состоящих из отдельных этапов и процедур, с помощью которых управляющая система организации получает возможность непосредственно

влиять на управляемую с целью достижения желаемой цели или решения проблем организации [1]. Следует отметить, что управленческое решение в системе государственного управления может охватывать всё общество или его элементы и регулировать поведение всех социальных групп (рис. 1).

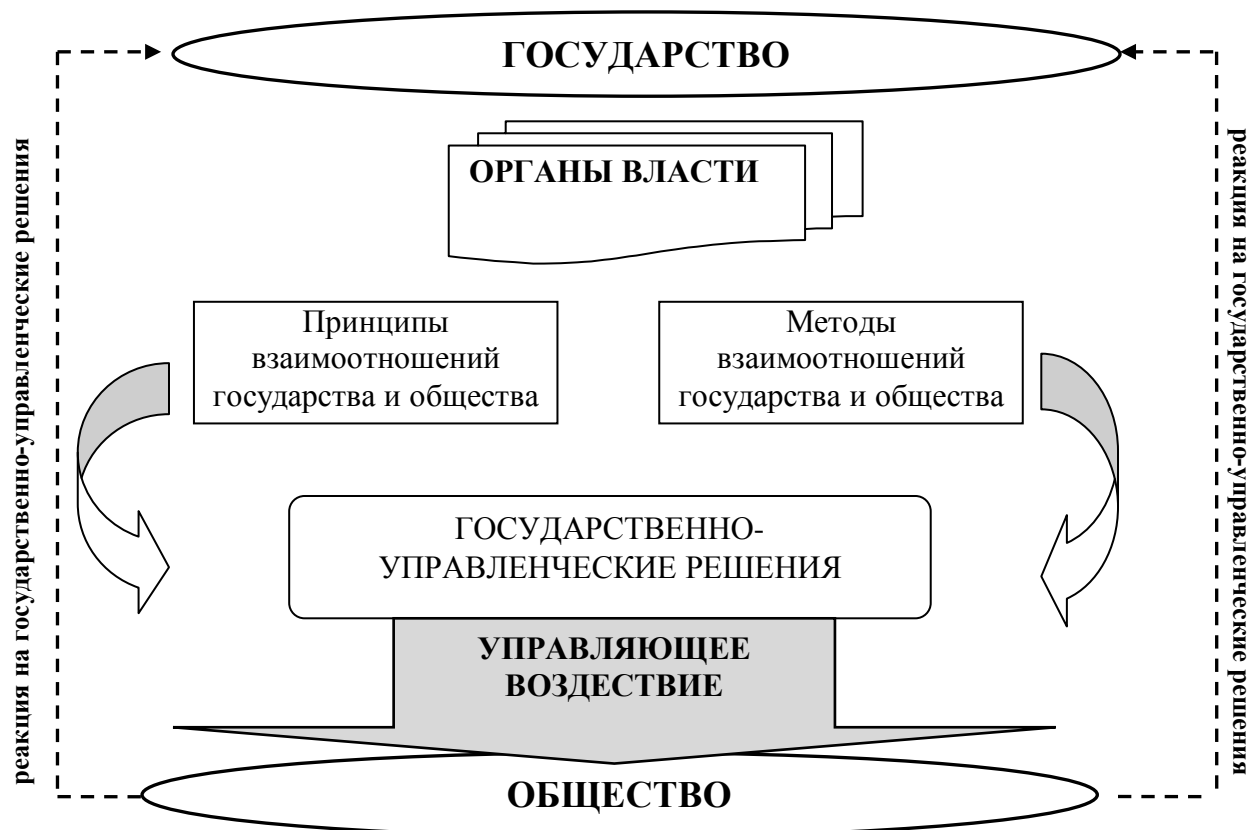


Рис. 1. Концептуальная схема государственно-управленческих отношений (авторское видение)

Учёные отмечают, что следует различать понятия «решения», «управленческое решение», «государственно-управленческое решение». Поэтому управленческое решение в системе государственного управления будем исследовать по такой структуре: решение – управленческое решение – управленческое решение в системе государственного управления [2].

Ч. Барнард вводит понятие «принятие решений» в науку управления, которое взял из лексикона государственного управления.

П. Друкер утверждал, что принятие решения является единственной задачей топ-менеджера, а решение нельзя считать принятым, в случае если оно не содержит указаний на способ его осуществления, если не прописаны его исполнители и их ответственность.

Используя метод контент-анализа, при исследовании работ учёных нами установлено, что управленческое решение, в отличие от обычного, имеет ряд системных отличий. Во-первых, управленческое решение зачастую носит директивный характер и документальное оформление. Такое явление связано с исполнением руководителем функциональных обязанностей, что определяет структуру управленческого решения и его масштабность. Во-

вторых, управленческое решение имеет коллективный характер, поскольку оно или принимается коллективным субъектом, или влияет на функционирование коллектива. Как правило, управленческое решение касается деятельности персонала и рассчитано на него.

Такие решения носят управленческий характер и реализуются в процессе управления. В-третьих, управленческие действия совершаются в той или иной системе менеджмента, что находит отражение на принятии в ней управленческих решений. Система менеджмента оказывает влияние на технологию и механизмы принятия управленческих решений. Каждое управленческое решение можно исследовать как отдельный управленческий проект, который может работать автономно.

По нашему мнению, сферу применения управленческого решения можно ограничить временными границами. Управленческое решение не может быть присуще только началу процесса управления или его завершающей стадии.

В результате исследования разнообразных подходов к определению понятия «управленческое решение», проведенного ранее [1], нами установлено, что оно требует определённого нормирования и стандартизации процедур его принятия.

Попытаемся определить специфику управленческих решений в государственном управлении. Государственное управление, как вид деятельности государства, заключается в реализации им управленческого влияния на сферы социальной жизни, которые требуют государственного вмешательства с помощью органов государственной власти. Оно осуществляется за пределами сферы деятельности исполнительной власти, на уровне государственных учреждений, организаций, предприятий. В сфере государственного управления работают управленческие и государственно-управленческие решения. Исследователь В. Бакуменко отмечает, что количество решений, которые принимают высшие и центральные органы власти, связано с решением проблем государственного уровня.

Бакуменко В.Д. также предлагает употреблять отдельный термин «государственно-управленческое решение» для выделения определённого класса управленческих решений, основными признаками которых является направление решения проблем государственного уровня; принятие их высшими или центральными органами государственной власти; принадлежность к государственно-управленческим отношениям; оформление посредством законодательных и других нормативно-правовых актов, политических решений, программно-целевых документов, организационно-распорядительных решений и др.[3].

Принятие управленческого решения в государственном управлении можно определить как процесс, начало которого наступает с момента возникновения проблемы, которую следует решить, и завершается выбором решения (действия), направленного на решение общественных проблем.

Результаты управленческих решений в сфере государственного управления касаются интересов большого количества людей, требующих их тщательной и всесторонней подготовки, на которую идёт много сил и

средств. Однако эти результаты не всегда удаётся получить, поскольку не все их факторы в равной степени поддаются учёту и целенаправленному воздействию, а реакции людей непредсказуемы.

Основными этапами принятия управленческого решения в сфере государственного управления считаются: выявление и диагностика проблем, формулирование ограничений и критериев, определение и оценка возможных альтернатив; выбор оптимального варианта действий, оформление решения и его согласование; организация и контроль его исполнения, оценка эффективности решения и его корректировка.

Государственно-управленческие решения являются звеном в цепи государство – государственная власть – государственное управление – государственно-управленческие отношения – государственно-управленческие решения – государственно-управленческие действия – общество. Принятие и реализация государственно-управленческих решений является основной составляющей практики государственного управления [3].

Особенности управленческих решений в системе государственного управления зависят от их специфики и включают: масштабность; направленность на решение государственных проблем, политик и программ; обеспечение выполнения указанных решений на почве государственных ресурсов; высокий уровень рисков (определяется влиянием политической и социально-экономической ситуации в государстве); значительные проблемы вследствие негативных последствий; сложность определения предполагаемой реакции общества (в силу массовости управляющего воздействия) на государственно-управленческое решение.

Автор рассматривал взаимосвязь технических и субъективных факторов принятия решения. Он указывал, что при принятии технических решений не учитывается, что иногда человек является субъектом, объектом и ресурсом государственного управления. Исследователь считает, что при разработке управленческих решений принципиально применение системного подхода с определением субъективного фактора как основного и регулирующего [4].

Существуют следующие модели при принятии управленческих решений. Классическая модель в процессе принятия решений опирается на понятие рациональности. Иррациональная модель основывается на предвидении того, что решения принимаются ещё до того, как руководитель исследовал альтернативы всех возможных решений. Поведенческая модель, в отличие от классической, имеет следующие основные характеристики: лицо, принимающее решение, не имеет полной информации о ситуации принятия решения и полной информации обо всех возможных альтернативах, а также не способно или не склонно (или и то, и другое) предусмотреть последствия реализации каждой возможной альтернативы.

При принятии решений государственного управления иногда применяются несколько моделей, разносторонне характеризующих ситуацию. Внедрение разных моделей принятия решений, по нашему мнению, даёт возможность внедрить в них системность, воздействовать на них на разных стадиях. Особенность современного государственного

управления – рост количества моделей принятия управленческих решений, базирующихся на системе расчётов прогнозно-аналитического характера с ориентацией на будущее. Сложную структуру проблемных ситуаций, отдалённое пространство, высокую неточность и большую роль конечного результата решений следует считать признаками управленческих решений, которые являются стратегическими. Для работы государственной службы наиболее целесообразна рациональная модель принятия решений. Согласно характеру проблемных ситуаций и условиям использования её структура может подвергаться значительным изменениям.

Уровень влияния тех или иных факторов на принятие решений государства зависит от вида политического общественного строя. В частности, демократией или авторитаризмом демонстрируются совершенно разные условия принятия решений государства в зависимости от имеющихся (отсутствующих) в рамках общества конкурентных или родственных систем организации власти, уровня доверия людей к правящей верхушке, достаточные гражданские права и свободы и т.д.

Следовательно, организация принятия управленческих решений в государственном управлении сложный технологический процесс, который из-за уникальности и значимости управленческой работы приобретает значительную специфику.

Высший класс управленческих решений в сфере государственного управления – государственно-управленческие решения – акты социального управления, с помощью которых государство определяет основания возникновения, изменения или прекращения регулируемых общественных отношений. В них отражены влияние органов государственной власти или соответствующих должностных лиц на общественную систему, необходимые для достижения поставленных целей, обеспечения интересов и удовлетворения соответствующих потребностей в управлении. Понятие «государственно-управленческое решение» применяется к решениям, которые принимают высшие и центральные органы государственной власти с целью определения стратегии достижения государственных целей, реализации основных функций государственной политики, решения других проблем государственного уровня [5].

Повышение эффективности управленческих решений в сфере государственного управления с учётом современных условий заключается в усилении аналитической работы по идентификации актуальных государственных проблем, привлечению общественности к подготовке, реализации, оптимизации и стандартизации основных процедур принятия и внедрения управленческих решений [3].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). В современных условиях реформирования общества перед наукой государственного управления встаёт первоочерёдная задача разработки новейших методик и процедур принятия управленческих решений в системе государственного управления с применением технологий, которые базировались на

теоретических разработках отечественных и зарубежных учёных, что должно стать перспективным направлением дальнейших исследований.

Список использованных источников

1. Кислюк Е.В. Анализ факторов, влияющих на процесс принятия управленческих решений и их эффективность / Е.В. Кислюк // Менеджер. – 2021. – № 4 (98). – С. 104-112.
2. Ахтулова Л.Н. Особенности процесса принятия управленческих решений в организации / Л.Н. Ахтулова, А.Л. Ахтулов, А.В. Леонова, А.В. Овсянников // Омский научный вестник. – 2014. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-protssessa-prinyatiya-upravlencheskih-resheniy-v-organizatsii>
3. Бакуменко В.Д. Функциональное содержание модели процесса научно-обоснованного государственного управления / В.Д. Бакуменко, О.В. Дудник, О.В. Смигунова // Вестник национального технического университета сельского хозяйства им. Петра Василенко. – 2018. – Вып. 191. – С. 19-27.
4. Алексашин А.С. Государственное управленческое решение и его социально-правовое содержание / А.С. Алексашин // Право и управление. XXI век. – 2010. – № 3. – С. 56-62.
5. Воронов О.И. Целеполагание как механизм формирования управленческих решений в публичной сфере / О.И. Воронов // Государство и регионы. Серия: Государственное управление. – 2017. – № 1. – С. 33-38.
6. Ачкасова Л.М. Оценка эффективности управленческих решений / Л.М. Ачкасова // Экономика транспортного комплекса. – 2014. – Вып. 23. – С. 50-59.

УДК 005.591.1

DOI 10.5281/zenodo.6899945

ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

КРЕТОВА А.В.,
канд. гос. упр., доцент,
доцент кафедры менеджмента в
производственной сфере
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье разработана концептуальная схема требований, предъявляемых к обеспечению качества управления организацией. Основной ориентир такой схемы – баланс интересов между всеми заинтересованными сторонами. Подготовка высококлассных и востребованных специалистов в контексте представленной

концептуальной схемы позволяет сформировать требования каждой заинтересованной стороны как с позиции государства (исполнительная и законодательная власть), так и гражданского общества с совокупностью предприятий различных отраслей.

Ключевые слова: качество управления, обеспечение качества, требования, баланс интересов, заинтересованные стороны, концептуальная схема

REQUIREMENTS FOR THE QUALITY ASSURANCE OF ORGANIZATION MANAGEMENT

**KRETOVA A.V.,
Candidate of Sciences in Public Administration,
Associate Professor,
Associate Professor of the Department of
Management in the Industrial Sphere
SEI HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

In the article a conceptual scheme of the requirements for ensuring the quality of organization management are developed. The main landmark of such a scheme is the balance of interests between all interested parties. The training of highly qualified and in-demand specialists in the context of the presented conceptual scheme makes it possible to formulate the requirements of each interested party both from the position of the state (executive and legislative power) and civil society with a combination of enterprises in various industries.

Keywords: quality management, quality assurance, requirements, balance of interests, stakeholders, conceptual scheme

Актуальность. Требования к качеству управления устанавливаются самим предприятием исходя из имеющихся целей с учётом действующей системы управления, отраслевой принадлежности, специфики деятельности. Поскольку предприятие функционирует как открытая система, в расчёт также принимаются сформулированные требования заинтересованных сторон с учётом рисков, которые могут возникнуть при невыполнении их потребностей и ожиданий. Согласно балансовой модели ресурсных отношений [12], отношения между заинтересованными сторонами возникают только для обмена ресурсами, то есть тем, что составляет для них ценность, с чем, как правило, связаны их интересы, а, следовательно, и требования. При этом желаемым является достижение баланса ресурсного обмена, при котором система отношений переходит в состояние равновесия.

С учётом вышеизложенного основным критерием оценки и повышения качества управления может выступать требование соблюдения баланса интересов предприятия и заинтересованных сторон. Данное утверждение прослеживается в исследованиях автора [7, 8], в том числе и раскрываются вопросы роли заинтересованных сторон в обеспечении качества управления и предъявляются определенные требования к данному процессу. Важно

понимать с методологической точки зрения, каким образом можно оценивать качество управления.

Анализ последних исследований. Изучение качества управления как отдельной категории характеризуется рядом составляющих, которые раскрываются в ряде исследований отечественных авторов. Так, в работе Братченко С.А. [3] в контексте функционирования органов государственной власти рассматривается такой аспект, как неудовлетворительное качество управления государственными программами, и даётся представление по повышению данного показателя. От управления качеством к качеству управления основной тезис излагается в публикациях авторов Гусаковой Н. [4], Щербаковой Д.С. [17], где детализируется процесс перехода к качественному управлению организацией, которая выпускает инновационную продукцию. Также от качества управления к качеству жизни рассматривается основной аспект на уровне городов как органов местного самоуправления в публикациях Патрушева В.И. [11] и Сватовой Ю.С. [13]. Следует выделить и отдельные направления по мониторингу качества управления образованием, которые рассматривались в трудах Аринушкиной А.А. [1], а также Никоненко З.А. [10]. Затрагиваются актуальные вопросы оценки качества управления региональными финансами в публикациях Барановой И.В. и Дуплинской Е.Б. [2], а также Ерошкиной Л.А. [5]. Совокупность таких публикаций приводит к тому, что качество управления рассматривается в контексте организаций любой отрасли: государственного управления, образования, производственных и непроизводственных предприятий. Однако в рамках каждой организации можно выделить различных стейкхолдеров, которые предъявляют определённые требования к качеству управления. Так, коллектив авторов Тарский М.О., Першина Е.Г., Подзорова Г.А. [15] используют такой термин, как «стейкхолдер-менеджмент», который внедряется в организации с целью повышения качества управления. Естественно, для понимания требований каждого стейкхолдеров важно найти баланс интересов и их требований.

Целью статьи является разработка концептуальной схемы, которая бы описывала встраивание определённых требований, предъявляемых к обеспечению качества управления организацией и ориентировала на поиск баланса интересов между всеми заинтересованными сторонами.

Изложение основного материала. Непосредственно «...оценка качества управления – это процесс анализа и синтеза, ориентированный на определение степени достижения финансовых, инновационных, функциональных, маркетинговых и социальных целей предприятия, уровня удовлетворения потребностей собственников (акционеров), сотрудников, поставщиков и покупателей, подрядчиков и заказчиков, а также потенциальных возможностей компании в части:

- корпоративной социальной ответственности;
- развития человеческого потенциала (в том числе профессионального роста сотрудников);
- возможностей принимать участие в управлении организацией...» [9].

Под самооценкой качества управления понимают анализ способности организации к решению собственных задач и достижению стратегических целей путём выявления слабых мест в системных и процессных факторах, оказывающих влияние на развитие предприятия.

Для оценки качества управления могут применяться индикаторы, условно разделённые на две группы:

первая группа – индикаторы мониторинга. Они показывают имеющийся уровень качества управления предприятием;

вторая группа – индикаторы эффективности (воздействия). Отражает величину вклада управленческих воздействий в достижение конкретного уровня качества управления. При этом для формирования таких индикаторов целесообразно использовать подходы экспертных и экономических оценок.

Указанные группы индикаторов, характеризующие наличие баланса интересов предприятия и заинтересованных сторон, обуславливают необходимость формирования такой системы количественных и качественных показателей, которая не только демонстрирует имеющийся уровень качества управления, но и предоставляет превентивную информацию о требованиях и ресурсах и обеспечивает оперативное реагирование на изменения.

Итак, современные методы, с помощью которых можно провести оценку качества управления, согласно И.В. Орловой и В.В. Федосеева [16], классифицируются по виду научных дисциплин:

методы экспериментального изучения экономических явлений – сюда относятся деловые игры, методы машинной имитации;

методы исследования в экономике операций – программно-целевые методы, сетевые методы, методы границ и ветвей, теория игр, теория массового обслуживания;

методы математической статистики – регрессионный анализ, дисперсионный анализ, корреляционный анализ, факторный анализ и т.д.

В.В. Ковалёв классифицирует приёмы и методы, которые применяются в анализе финансово-хозяйственной деятельности организации. Их разделяют на 2 группы:

формализованные методы – строгие формализованные зависимости и оперирование средствами стохастического моделирования, методики финансовых вычислений, теории принятия решений;

неформализованные методы – описание аналитических процедур на логическом уровне [6].

К классическим методам оценки качества управления относятся количественные и качественные методы. Они основаны на расчёте конкретных групп коэффициентов и сравнении их с базисными значениями.

Всё чаще применяются качественные методы, которые представляют собой опрос специалистов в исследуемой области. Качественные методы незаменимы в процессе решения сложнейших задач выбора и оценки технически сложных объектов. Качественные методы основываются на систематизации мнений экспертов. При помощи данного метода есть возможность достижения подробного описания изучаемого вопроса.

Также при классических методах происходит расчёт конкретных групп

финансовых коэффициентов, которые сравниваются с определённой базой. Такой подход удобный, но не всегда информативен. То есть не всегда есть возможность проследить взаимосвязь показателей. Таким образом, необходимо прodelывать дополнительную работу для окончания анализа исследования.

Задачей экономического анализа является определение причинно-следственных связей экономических процессов и явлений, так как приведенные методы основываются на анализе факторов.

Помимо этого, существует множество статистических методов для проведения многомерного анализа, и наиболее подходящий метод для конкретного исследования зависит от типа исследования и ключевых целей исследования. Под многомерным статистическим анализом понимается несколько передовых методов одновременного изучения взаимосвязей между несколькими переменными. Исследователи используют многомерные процедуры в исследованиях, которые включают более одной зависимой переменной, результата, или интересующего феномена, и более одной независимой переменной, предиктора.

Экономические наблюдения неизбежно подвержены случайным событиям с определённой вероятностью и непредсказуемым характером. Таким образом, разработка моделей оценки качества управления, адекватная исследуемым процессам, связана с исследованием случайных величин. Этого возможно достичь путём применения статистических методов.

Отразить особенности и структуру проявления исследуемых объектов позволяют статистические методы оценки качества управления сквозь описывающие их признаки, учитывая дестабилизирующие факторы.

Исходя из понимания структуры методов оценки качества управления, следует выстроить концептуальную схему, которая бы описывала встраивание определённых требований, предъявляемых к обеспечению качества управления организацией, и ориентировала бы на поиск баланса интересов между всеми заинтересованными сторонами организации (рис. 1).

Как можно представить из рис. 1, в дискурсивном поле происходит тесное взаимодействие двух составляющих: интеллектуальная и социальная. Именно подготовка высококлассных и востребованных специалистов в контексте представленной концептуальной схемы позволяет сформировать требования каждой заинтересованной стороны как с позиции государства (исполнительная и законодательная власть), так и гражданского общества с совокупностью предприятий различных отраслей. Каждый блок в схеме взаимоувязан и взаимодополняет друг друга в разрезе требований с учётом постоянного мониторинга качества управления именно со стороны аппарата управления исполнительной власти с обязательным привлечением внешних экспертов (представители образовательных и научных организаций). Мониторинг качества управления рекомендовано сводить к определённой результативности в виде качества и уровня жизни граждан, а также внутренним критериям эффективности (например, экономия бюджетных средств, объём привлечённых инвестиций, рост объёмов продаж, рост количества предприятий, рост социальных выплат и пр.). На пересечении

всех требований от заинтересованных сторон, то есть в центре данной схемы, находится баланс интересов.



Рис. 1. Концептуальная схема требований, предъявляемых к обеспечению качества управления организацией с ориентиром на поиск баланса интересов между всеми заинтересованными сторонами

Перечисленные методы оценки качества управления в рамках дискурсивного поля способны проанализировать экономические явления, которые происходят на предприятии. Они отображают основные экономические явления на предприятии, становятся наиболее эффективным инструментом анализа сложнейших задач, которые появляются в процессе управления последним.

Выводы. Таким образом, эффективность управленческого процесса отражает эффективность обеспечения социально-экономического развития, проявляющегося, в первую очередь, в достигнутых коэффициентах результативности качества управления.

Рассматривая эффективность в качестве показателя результативности, необходимо предполагать соизмерение результата с затратами. Результату

присущи многочисленным явлениям. Например, Д. Скотт Синк выделяет семь результатов, различных по своему содержанию: экономичность, действенность, внедрение новшеств, качество, производительность, прибыльность, качество трудовой жизни [14]. В контексте понимания сути качества управления автором сформирована концептуальная схема требований, предъявляемых к обеспечению качества управления организацией с ориентиром на поиск баланса интересов между всеми заинтересованными сторонами. Отмечено, что именно подготовка высококлассных и востребованных специалистов в контексте представленной концептуальной схемы позволяет сформировать требования каждой заинтересованной стороны как с позиции государства (исполнительная и законодательная власть), так и гражданского общества с совокупностью предприятий различных отраслей.

Список использованных источников

1. Аринушкина А.А. Информационные системы мониторинга качества управления образованием и стандарты качества / А.А. Аринушкина // Учёные записки ИИО РАО. – 2011. – № 36. – С. 89-98.
2. Баранова И.В. Мониторинг и оценка качества управления региональными финансами как инструменты публичного управления / И.В. Баранова, Е.Б. Дуплинская // Сибирская финансовая школа. – 2013. – № 4 (99). – С. 60-68.
3. Братченко С.А. Качество управления и результативность в практике государственного управления (на примере управления государственными программами) / С.А. Братченко // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2021. – Т. 11. – № 10-1. – С. 247-260. – DOI 10.34670/AR.2021.15.53.029.
4. Гусакова Н. От управления качеством к качеству управления / Н. Гусакова // Наука и инновации. – 2012. – № 4 (110). – С. 16-19.
5. Ерошкина Л.А. Качество управления финансами: региональный аспект / Л.А. Ерошкина // Финансы. – 2011. – № 11. – С. 3-9.
6. Ковалёв В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры / В.В. Ковалёв. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 560 с.
7. Кретьова А.В. Качество управления – основа функционирования организации в условиях формирования инновационной экономики / А.В. Кретьова // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 15: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2019. – С. 190-194.
8. Кретьова А.В. Трансформация подходов к управлению взаимодействием предприятия с заинтересованными сторонами / А.В. Кретьова // Менеджер. – 2020. – № 1 (91). – С. 176-185.
9. Методики оценки качества управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/menedzhment/metodiki_ocenki_kachestva_upravleniya/. – Дата обращения 13.05.202.
10. Никоненко З.А. Коммуникативная культура руководителя как средство повышения качества управления образовательным учреждением /

З.А. Никоненко // Вестник Приднестровского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 1 (46). – С. 79-84.

11. Патрушев В.И. От качества управления – к качеству жизни / В.И. Патрушев // Управление городом: теория и практика. – 2017. – № 2 (25). – С. 3-9.

12. Петров М.А. Теория заинтересованных сторон: пути практического применения / М.А. Петров // Вестник СПбГУ. Сер. 8. – 2004. – Вып. 2. – № 16. – С. 51-68.

13. Сватова Ю.С. Качество управления и качество жизни: связи и последствия / Ю.С. Сватова // Менеджмент качества. – 2018. – № 3. – С. 202-208.

14. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

15. Тарский М.О. Стейкхолдер-менеджмент как инструмент повышения качества управления организацией / М.О. Тарский, Е.Г. Першина, Г.А. Подзорова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – № 10 (70). – С. 19.

16. Федосеев В.В. Экономико-математические методы и прикладные модели: учебное пособие для вузов / В.В. Федосеев, А.Н. Гармаш, И.В. Орлова и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 327 с.

17. Щербаков Д.С. Повышение качества управления наукоёмким производством в условиях нового технологического уклада / Д.С. Щербаков // Век качества. – 2011. – № 3. – С. 20-24.

УДК 334.723: 338.2

DOI 10.5281/zenodo.6901023

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

ПЕНЬКОВА И.В.,

**д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры
цифровых бизнес-технологий и систем учёта
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный
университет»,
Ставрополь, Российская Федерация**

В статье проанализированы последствия приватизации государственного имущества в различных странах мира. Доказано, что в контексте обеспечения социально-экономической безопасности необходимо оценивать эффективность государственного сектора не только по экономическим параметрам. Выявлены угрозы социально-экономической безопасности в результате реализации

политики ускоренной приватизации. Аргументирована ведущая роль государственного сектора в обеспечении устойчивости национальной экономики.

Ключевые слова: социально-экономическая безопасность, государственный сектор, приватизация, эффективность

THE ROLE OF THE STATE IN ENSURING THE SOCIO-ECONOMIC SECURITY OF THE STATE

**PENKOVA I.V.,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor of the Department of Digital Business
Technologies and Accounting Systems of the
FSAEI HE «North-Caucasus Federal University»,
Stavropol, Russian Federation**

The article analyzes the consequences of the privatization of state property in various countries of the world. It has been proved that in the context of ensuring socio-economic security, it is necessary to evaluate the effectiveness of the state sector not only in terms of economic parameters. Threats to socio-economic security as a result of the accelerated privatization policy have been identified. The leading role of the state sector in ensuring the sustainability of the national economy is argued.

Keywords: social and economic security, state sector, privatization, efficiency

Постановка задачи. Фундаментальным условием обеспечения социально-экономической безопасности государства является опора на внутренний потенциал социально-экономической системы страны. Для самостоятельного решения стоящих перед государством задач необходимо укрепление экономического суверенитета и диверсификация связей с мировыми центрами развития, с одной стороны, с другой – повышение конкурентоспособности отечественной экономики и её устойчивости к воздействию внешних и внутренних угроз. Усиление роли государства как гаранта безопасности актуализирует значение государственного сектора экономики в контексте обеспечения социально-экономической безопасности государства.

Анализ последних исследований и публикаций. В настоящее время вопрос о необходимости и пределах государственного участия в экономике является дискуссионным. При этом учёные, выступающие за сохранение государственного сектора, делают акцент на необходимости повышения его эффективности. Среди российских учёных, исследующих данную проблематику, следует выделить С.В. Козлову, С.А. Братченко, П.С. Звягинцева [1], С.Н. Смирных [2], А.А. Воронина [3] и др.

Теоретико-методологические основы исследования экономической безопасности заложили Л.И. Абалкин [4], В.К. Сенчагов [5]. Новый импульс теория экономической безопасности получила в работах М.И. Кротова и В.И. Мунтияна [6], где авторы обосновывают необходимость изучения экономической безопасности как сложной системы, которая должна функционировать на принципах полного гомеостаза.

Принимая во внимание значение предшествующих исследований в сфере социально-экономической безопасности и государственного сектора,

следует отметить, что отдельные аспекты исследуемой проблематики требуют более глубокого изучения.

Целью статьи является обоснование ведущей роли государственного сектора экономики в контексте обеспечения социально-экономической безопасности государства на основе анализа последствий трансформации отношений собственности в различных странах.

Изложение основного материала исследования. Отличительной чертой развития мировой экономики после 1980-х гг. стала приватизация государственных активов. Этот процесс был поддержан такими организациями, как МВФ и Мировой Банк. В то же время оценки данного процесса научным сообществом неоднозначны. Курс различных государств на ускоренную трансформацию отношений собственности создаёт вызовы социально-экономической безопасности.

Так, в исследовании Международного валютного фонда [7] было подчеркнуто, что для реализации преимуществ приватизации необходимы определённые предварительные условия для достижения успеха: прочная нормативно-правовая база, включая хорошо функционирующую правовую систему, эффективный и независимый регулирующий орган, защита прав собственности. Также важным условием является относительно низкий уровень коррупции для обеспечения прозрачности процесса продажи госпредприятий и предотвращения хищения государственных активов в преддверии приватизации. Например, в России и Украине, быстрая массовая приватизация в условиях неразвитой институциональной среды часто приводила к сговорам на торгах и ограниченному, если таковое имелось, повышению эффективности.

В Гвинее приватизация предприятий водоснабжения, являющихся естественной монополией, с 1986 г. по 1997 г. увеличила доступ к воде на 10%, но сделала воду дороже в 40 раз. В итоге в 2003 г. она была отменена [7]. Аналогичная ситуация наблюдалась и в Калифорнии в 1990-х гг., когда в целях повышения эффективности и снижения цен были приватизированы предприятия по производству электроэнергии. В результате лоббирования дерегулирования, последующего мошенничества и преследования целей максимизации стоимости фирмы привели к ряду проблем и росту цен на электроэнергию [7].

Однако в некоторых странах всё же наблюдаются положительные эффекты от приватизации.

В начале 2020 г. в Индии было предпринято масштабное исследование, позволяющее сравнить результаты функционирования 11 приватизированных в 1999-2004 гг. предприятий с предприятиями-аналогами, которые остались в составе государственного сектора [8]. Была проанализирована динамика экономических показателей приватизированных государственных предприятий в среднем по сравнению с их аналогами за период в десять лет до и после года приватизации конкретного государственного предприятия. Выявленные тенденции изменения экономических показателей позволили понять динамические аспекты изменения результатов деятельности приватизированных фирм после приватизации по сравнению с аналогичными фирмами. Тенденции

подтверждают, что результаты функционирования приватизированных и оставшихся в государственной собственности предприятий в течение года после приватизации не изменились, однако в последующие годы наметилось существенное расхождение в экономических показателях в пользу ставших частными фирм. Особенно заметной была разница в показателях капитализации, чистой прибыли, валовой рентабельности, валовой прибыли на одного сотрудника. По остальным показателям, таким как выручка, рентабельность активов, доходность акции и валовая прибыль, хотя приватизированные фирмы и выглядели более успешно, оставшиеся в рамках госсектора предприятия всё же демонстрировали схожую положительную динамику.

Для передачи в частную собственность были выбраны предприятия, которые изначально до момента приватизации функционировали более успешно за исключением показателей рентабельности активов, доходности акций и валовой рентабельности. При этом динамика рентабельности активов и в постприватизационный период была неоднозначной: в некоторые годы предприятия государственного сектора обходили приватизированные фирмы-аналоги по данному показателю.

В целом, правительство Индии и большинство учёных положительно оценивают итоги приватизации. Отмечается, что в ходе приватизации значительно повысилась производительность труда [9]. Вместе с тем учёные подчёркивают, что стратегическая приватизация позволяет высвободить государственный капитал, например, для создания общественной инфраструктуры: дорог, линий электропередач, ирригационных систем, железнодорожных путей и т.п. [8, с. 224]. В настоящее время Правительственный комитет по экономическим вопросам утвердил список из ещё 28 государственных предприятий, функционирующих в различных отраслях от металлургии до фармацевтики, подлежащих приватизации [8, с. 229].

Однако у государственных компаний есть дополнительные обязательства перед обществом, например, по созданию рабочих мест, противодействию монополизации экономики, развитию инфраструктуры, модернизации структуры экономики и т.п.

В частности, турецко-американский учёный Д. Сенгиз исследовал влияние приватизации государственных предприятий в Турции в 1993-2015 гг. на занятость населения, объём продаж и прибыль этих предприятий [10, с. 127]. В его работе «Очерки о минимальной заработной плате, иммиграции и приватизации» было выявлено, что приватизация привела к массовому сокращению рабочих, а непосредственным результатом приватизации стал переход доходов от наёмных работников к собственникам приватизированных предприятий. Также автор подчеркнул, что в результате приватизации существенно увеличился объём продаж на одного сотрудника. Д. Сенгиз выделил следующие возможные причины этого явления [10, с. 157]:

- 1) сотрудники частных фирм стали более эффективно работать в связи с возросшей угрозой увольнения;
- 2) цены на продукцию частных фирм возросли, в то время как

государственные предприятия сдерживали цены для стимулирования отраслей обрабатывающей промышленности;

3) передача частными фирмами некоторых функций на аутсорсинг, что, в свою очередь, уменьшает общую численность персонала фирмы без изменения реальных объёмов продаж. В этом случае объёмы продаж на одного сотрудника быстро увеличиваются. Тем не менее, это приводит к снижению добавленной стоимости в расчёте на объём продаж, поскольку заработная плата рабочих, выполняющих субподрядные задачи, больше не является компонентом добавленной стоимости, а является сторонними закупками;

4) частные фирмы, не обременённые необходимостью поддержания определённого количества рабочих мест, могут менять производственные технологии в сторону увеличения капиталоемкости, что позволяет компаниям сокращать штат сотрудников без сокращения объёмов продаж.

Д. Сенгиз делает вывод, что приватизация в Турции в основном привела к потере рабочих мест и увеличению прибыли. В то же время реальные объёмы продаж (объёмы производства) не изменились статистически значимо [10, с. 157]. Следовательно, это привело лишь к перераспределению доходов в обществе и росту дифференциации населения, и свидетельствует о том, что социальные издержки приватизации могут превышать выгоды.

В подтверждение тому, что приватизация способствует росту экономической эффективности, но обостряет социальные противоречия и создаёт угрозы социально-экономической безопасности государства можно привести следующий пример. В странах Латинской Америки наблюдался значительный рост производительности труда после приватизации до 2000 г., но как указывают А. Эсташ и Л. Трухильо, произошла потеря рабочих мест населением и неравномерное распределение приватизационной ренты, особенно для неконкурентоспособных видов деятельности [11].

В данном контексте следует отметить, что эффективность функционирования государственных предприятий нельзя рассматривать лишь в категориях экономической эффективности. Приведём аргумент М. Бойко, А. Шляйфера и Р. Вишни, которые отмечают, что государственные предприятия преследуют цели, не связанные с прибылью, и одна из них – поддержание определённого уровня занятости [12, с. 309].

В то же время многие учёные продолжают настаивать на том, что если государственные предприятия являются менее эффективными с экономической точки зрения, чем частные и при этом функционируют в конкурентных секторах экономики, то они наносят вред общественному благосостоянию. А.Е. Абрамов, А.Д. Радыгин [13], Л.И. Якобсон [14], М.В. Курбатова, Е.С. Каган и А.А. Вшивкова [15] считают, что возложение на государственные предприятия внеэкономических рисков ведёт к искажению конкурентных отношений на отраслевых рынках и в экономике в целом.

Т.Г. Долгопатова [16], Е.В. Балацкий и В.А. Коньшев [17], С.В. Козлова и А.А. Воронин [3] отмечают, что структура государственного сектора непрозрачна. Институциональные формы госсектора

взаимопересекаются, что значительно осложняет оценку эффективности государства как собственника имущества и, соответственно, вызывает трудности в процессе выработки государственной политики в отношении управления государственной собственностью. В связи с этим, как отмечают учёные, «Правительству хочется разрубить сложившийся узел противоречий одним махом – с помощью очередного этапа процесса приватизации и передачи объектов госимущества в частные руки...» [3, с. 38].

Одной из важнейших причин неэффективного управления госсобственностью является то, что решение намеченных задач планировалось осуществлять практически только через приватизацию, используемую как инструмент разгосударствления. Начиная с 2014 г. в России была запущена новая «приватизационная волна», предполагающая передачу государственного имущества в частную собственность с целью получения сверхдоходов от реструктуризации экономики. За семнадцать лет (2000-2017 гг.) количество предприятий с государственной собственностью сократилось на 46,27%, а с частной – увеличилось на 36,24% [18].

Следует отметить, что Президент Российской Федерации В.В. Путин на Петербургском международном экономическом форуме 2021 г. подчеркнул важность опоры на крупные компании государственного сектора, а именно: «В период кризисов всегда во всём мире, во всех странах доля государства растёт. И как только ситуация стабилизируется, увеличивается количество частного бизнеса – и по количеству компаний, и по объёму их оборота ... мы стараемся делать это [*проводить приватизацию – прим. авт.*] аккуратно, исходя из конъюнктуры рынка – что можно продать, за сколько можно продать и надо ли продавать в тех условиях, в которых мы находимся» [19].

Современная геополитическая обстановка, введённые против России санкции требуют очень взвешенных решений на всех уровнях управления. Использование приватизации как средства пополнения бюджета может привести к отрицательному результату. Именно поэтому следует вспомнить «фундаментальную теорему приватизации» Д. Сэппингтона и Дж. Стиглица, согласно которой форма собственности не существенна, если соблюдаются следующие условия: равный доступ к информации, совершенная конкурентная среда и нейтральность агентов к риску [20].

С точки зрения С.С. Шувалова на данный момент невозможно сформулировать достаточно весомых выводов о неэффективности госсектора в России, по крайней мере, по двум причинам. Во-первых, на сегодняшний день не существует научно обоснованных оценок оптимального объёма госсектора, к которому все должны стремиться, а если такие оценки и существуют – то в качестве аргумента они никогда не приводятся. Во-вторых, идеологи масштабной приватизации не приводят какие-либо международные сопоставления, из которых было бы очевидно, что объёмы госсектора в России превышают средний уровень. Кроме того, в большинстве своём они не склонны рассматривать альтернативные, менее радикальные, варианты повышения эффективности использования государственной собственности и её вовлечения в хозяйственный оборот, без поспешной и непродуманной утраты контроля со стороны государства [21].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, в результате исследования было выявлено, что во многих государствах курс на приватизацию создаёт существенные риски для социально-экономической системы, которые проявляются в следующем:

– росте тарифов на услуги естественных монополий, что снижает конкурентоспособность следующих по технологической цепочке производств;

– неравномерном распределении приватизационной ренты, особенно для неконкурентоспособных видов деятельности, и, как следствие – деградации структуры экономики;

– разрыве кооперационных связей между предприятиями единого народнохозяйственного комплекса;

– массовом сокращении рабочих мест, и перераспределении доходов от наёмных работников к собственникам приватизированных предприятий;

– хищению государственных активов и т.п.

Исходя из вышеизложенного, приватизация государственной собственности содержит внутренние противоречия процесса разгосударствления. Снижение роли государства в экономике сопряжено с рисками социально-экономической безопасности государства, которые в совокупности с другими негативными факторами могут быть трансформированы в угрозы безопасности. Отсюда, одним из направлений обеспечения социально-экономической безопасности государства является повышение эффективности государственного сектора экономики, в соответствии с национальными интересами. В данной связи перспективой дальнейших исследований выступает разработка механизмов повышения эффективности государственного сектора экономики.

Список использованных источников

1. Козлова С.В. Управление государственным имуществом в современной России: эволюция концепций, инструментов, механизмов / С.В. Козлова, С.А. Братченко, П.С. Звягинцев // Доклад. – М.: Институт экономики РАН, 2019. – 60 с.

2. Смирных С.Н. Социально-экономическая эффективность деятельности предприятий государственного сектора экономики: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Н. Смирных. – Екатеринбург, 2007. – 215 с.

3. Козлова С.В. Корпоративный аспект управления государственным имуществом / С.В. Козлова, А.А. Воронин // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2018. – № 2. – С. 29-47.

4. Абалкин Л. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение / Л. Абалкин // Вопросы экономики. – 1994. – № 12. – С. 4-13.

5. Сенчагов В.К. О сущности и основах стратегии экономической безопасности России / В.К. Сенчагов // Вопросы экономики. – 1995. – № 1. – С. 98-101.

6. Кротов М.И. Экономическая безопасность России: Системный подход / М.И. Кротов, В.И. Мунтиян. – СПб.: Изд-во НПК «РОСТ», 2016. – 336 с.

7. Fiscal Monitor, April 2020. USA: International Monetary Fund.

Retrieved Jun 7, 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.imf.org/view/books/089/28929-9781513537511-en/28929-9781513537511-en-book.xml> (Date of access: 13.05.2022).

8. Privatization and wealth creation. – Economic Survey [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.indiabudget.gov.in/budget2020-21/economicsurvey/index.php> (Date of access: 13.05.2022).

9. Gupta, Nandini. 2005. «Partial Privatization and Firm Performance». *The Journal of Finance* 60 (2): 987-1015.

10. Cengiz Doruk, «Essays on the Minimum Wage, Immigration, and Privatization» (2019). *Doctoral Dissertations*. 1702 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://scholarworks.umass.edu/dissertations_2/1702 (Date of access: 07.05.2022).

11. Estache A., Trujillo L. 2008. «Privatization in Latin America: The Good, the Ugly and the Unfair». In *Privatization: Successes and Failures*, edited by G. Roland, 136-169. New York: Columbia University Press.

12. Boycko Maxim, Andrei Shleifer and Robert W. Vishny. 1996 «A theory of Privatisation». *The Economic Journal*, Vol. 106, No. 435: 309-319.

13. Радыгин А.Д. Эффективное управление государственной собственностью в 2018-2024 гг. и до 2035 г.: аналитический доклад / А.Д. Радыгин, А.Е. Абрамов. – М.: Центр стратегических разработок, 2018. – 54 с.

14. Якобсон Л.И. Государственный сектор экономики: экономическая теория и политика: учебник для вузов / Л.И. Якобсон. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 367 с.

15. Курбатова М.В. Оценка масштабов государственного сектора регионов РФ и их взаимосвязи с уровнем экономического развития / М.В. Курбатова, Е.С. Каган, А.А. Вшивкова // *JER*. – 2016. – № 3. – С. 6-19.

16. Долгопятова Т.Г. Корпоративное управление в России: акционерная собственность и корпоративный контроль в компаниях / Т.Г. Долгопятова // *World*. – 2015. – № 2 (Т. 54). – С. 471-517.

17. Балацкий Е.В. Российская модель государственного сектора экономики / Е.В. Балацкий, В.А. Конышев. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2013. – 390 с.

18. Звягинцев П.С. Государственная программа Российской Федерации «Управление федеральным имуществом» как инструмент регулирования государственного сектора / П.С. Звягинцев // *Вестник Института экономики РАН*. – 2017. – № 6. – С. 72-75.

19. Путин предупредил от спешки с приватизацией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/770630> (дата обращения: 10.05.2021).

20. Sappington D., Stiglitz J. Privatization, information and incentives // *Journal of Policy Analysis and Management*. 1987. Vol. 6(4). P. 567-582.

21. Шувалов С.С. Вовлечение государственной собственности в хозяйственный оборот как актуальная задача системы государственного управления / С.С. Шувалов // *ЭТАП*. – 2019. – № 2. – С. 92-104.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

**ПОДСУШНАЯ М.В.,
соискатель
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Сформулирована категория организационного обеспечения создания новых структур и закрепления новых функций, связанных с реализацией процессов управления устойчивым развитием в контексте реализации государственной социально-экономической политики Донецкой Народной Республики.

Обоснованы необходимость и пути решения экономических проблем как элемента социально-экономической политики.

Ключевые слова: социально-экономическая политика, устойчивое развитие, организационное обеспечение, организационная структура, управление устойчивым развитием, экономическая безопасность

ORGANIZATIONAL SUPPORT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT MANAGEMENT PROCESSES IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTATION OF THE STATE SOCIO- ECONOMIC POLICY

**PODSUSHNAYA M.V.,
applicant
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The category of organizational support for the creation of new structures and the consolidation of new functions related to the implementation of sustainable development management processes in the context of the implementation of the state socio-economic policy of the Donetsk People's Republic is formulated.

The necessity and ways of solving economic problems as an element of socio-economic policy are substantiated.

Keywords: socio-economic policy, sustainable development, organizational support, organizational structure, sustainable development management, economic security

Актуальность. Стремление к устойчивому социально-экономическому развитию является общемировой тенденцией. На государственном уровне она находит практическое воплощение в конкретных программах и стратегиях социально-экономического развития различных стран. Основой устойчивого развития является взвешенная и научно обоснованная политика в

экономической, социальной и иных сферах, в том числе экологической сфере. В связи с этим для успешной реализации стратегии устойчивого развития Донецкой Народной Республики необходима разработка комплексного механизма управления этим процессом в контексте реализации государственной политики в экономической, социальной и иных сферах. Эффективность механизма зависит от согласованности и скоординированности действия органов государственной власти и участвующих в его реализации субъектов. В связи с этим требуется установление рациональных межорганизационных и межфункциональных связей на уровне министерств и ведомств, а также эффективных взаимосвязей между звеньями и уровнями, корректирование выполняемых задач и закрепление за отдельными исполнителями новых управленческих функций, связанных с реализацией механизма управления устойчивым развитием ДНР.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты организационного обеспечения процессов управления в различных видах экономической деятельности, в т.ч. в управлении устойчивым развитием социально-экономических систем различного уровня иерархии, исследованы в работах таких авторов, как: С.Ю. Арчакова [1], Н.В. Белоброва [2], Г.Я. Белякова [3], Е.А. Боркова [4], Ю.Р. Гайнуллина [5], В.Г. Егоров [6], Э.В. Ерёмин [7], Д.В. Зябликов [3], Н.В. Карамнова [9], О.А. Курносова [2; 10], В.С. Половинко [5], Г.Н. Рязанова [10], Е.В. Сумина [3], П.С. Толкачёв [11], С.В. Шкодинский [11] и др. Вместе с тем до настоящего времени отсутствуют работы, связанные с механизмом управления устойчивым развитием Донецкой Народной Республики. Эффективность его разработки и реализации во многом определяется качеством информационного и организационного обеспечения процессов управления.

Цель статьи – разработка организационного обеспечения управления процессами государственной социально-экономической политики в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. Управление государственной политикой в социально-экономической сфере должно осуществляться на основе согласованной работы органов всех уровней и сфер отраслей власти. При этом ключевой проблемой является эффективное межорганизационное и межфункциональное их взаимодействие. Её решение лежит в плоскости формирования эффективного организационного обеспечения этой деятельности.

Анализ изученной литературы [1-11] показал, что в настоящее время отсутствует единство мнений учёных в определении экономической сущности категории «организационное обеспечение процессов управления». На наш взгляд, наиболее полным и максимально удовлетворяющим принципы эффективного межорганизационного и межфункционального взаимодействия является определение, сформированное Н.В. Белобровой и О.А. Курносовой: «под организационным обеспечением процессов управления устойчивым развитием в контексте реализации государственной политики Донецкой Народной Республики в социально-экономической сфере следует понимать систему, в которую встроены субъекты осуществления функций управления,

ключевые исполнители, методические аспекты и алгоритмы их взаимодействия в процессе реализации стратегии устойчивого развития ДНР» [2].

Большинство авторов также считают, что организационное обеспечение должно содержать регламентирующие и правоустанавливающие документы, положение об организационной структуре для описания органов и иерархии управления, положения и регламенты взаимодействия, положения о подразделениях, должностные инструкции, положения и методические пособия по выполнению основных функций, шаблоны управленческой документации. В рамках данного исследования формируемое организационное обеспечение нацелено на закрепление новых функций, связанных с реализацией механизма управления устойчивым развитием за субъектами, которые его реализуют. Кроме того, в рамках организационного обеспечения предполагаются организационные изменения и создание новых организационных структур, в частности, Министерства экологии Донецкой Народной Республики. Схема межорганизационного и межфункционального взаимодействия субъектов, связанных с реализацией процессов управления устойчивым развитием ДНР, представлена на рис. 1.

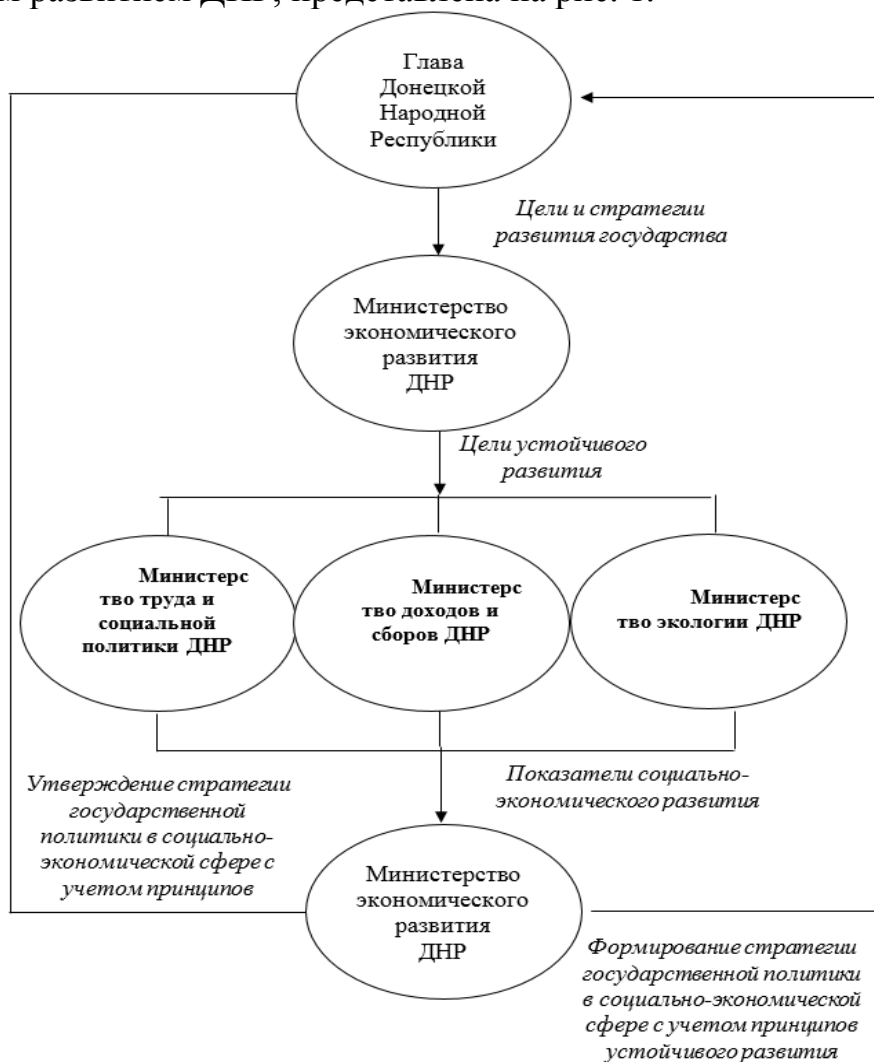


Рис. 1. Схема организационного взаимодействия субъектов, связанных с реализацией механизма управления государственной социально-экономической политикой в Донецкой Народной Республике (разработано автором)

Важно учитывать, что ключевой характеристикой устойчивого развития является акцент на экологическую безопасность социально-экономического развития. В связи с этим следует обратить внимание, что на схеме в структуре организационной схемы представлено Министерство экологии Донецкой Народной Республики. Вместе с тем в настоящее время в структуре органов исполнительной власти ДНР данное министерство отсутствует.

В табл. 1 систематизированы функции субъектов, связанных с процессами реализации механизма управления устойчивым развитием ДНР.

В современных условиях в сфере природоохранной деятельности и природных ресурсов в ДНР функционируют такие комитеты и управления: Государственный комитет по экологической политике и природным ресурсам при Главе ДНР, Государственный комитет лесного и охотничьего хозяйства, Государственный комитет по земельным ресурсам, Главное управление водного и рыбного хозяйства, Главное управление геологии и геоэкологии. Все эти органы исполнительной власти преследуют различные цели в области управления природными ресурсами и экологическим развитием Республики.

Таблица 1

Основные функции субъектов, связанных с реализацией механизма управления государственной политики в социально-экономической сфере
(разработано автором)

Субъект	Функции
Глава ДНР	Формирование и утверждение цели и вектора развития Республики
	Утверждение стратегии государственной политики в социально-экономической сфере с учётом принципов
Министерство экономического развития (МЭР) ДНР	Формирование целей устойчивого развития в контексте реализации экономической политики
	Анализ состояния и динамики социально-экономического положения ДНР
	Оценка уровня устойчивого развития ДНР
	Оценка эффективности реализуемой социально-экономической политики
	Оценка степени достижения целей государственной социально-экономической политики
	Формирование стратегии с учётом принципов устойчивого развития
	Оценка эффективности реализации стратегии устойчивого развития
Министерство труда и социальной политики	Формирование целей устойчивого развития в контексте реализации социальной политики
	Обобщение и представление в МЭР ДНР показателей социально-экономического развития ДНР
Министерство доходов и сборов ДНР	Формирование целей устойчивого развития в контексте реализации бюджетной политики
	Обобщение и представление в МЭР ДНР финансовых показателей ДНР
Министерство экологии ДНР	Формирование целей устойчивого развития в контексте реализации экологической политики
	Обобщение и представление в МЭР ДНР экономических показателей ДНР

Отсутствие единого центра обоснования и реализации решений обуславливает неэффективность коммуникации между данными органами, а

также невозможность солидарности, обоснованности и согласованности в управлении использованием природных ресурсов.

Вопросы разработки и обеспечения реализации республиканских программ устойчивого развития не могут эффективно решаться без совместной, согласованной политики, требующей решения, в том числе, экономических вопросов.

Следовательно, существует необходимость в создании Министерства экологии Донецкой Народной Республики. Проект организационной структуры Министерства экологии представлен на рис. 2.

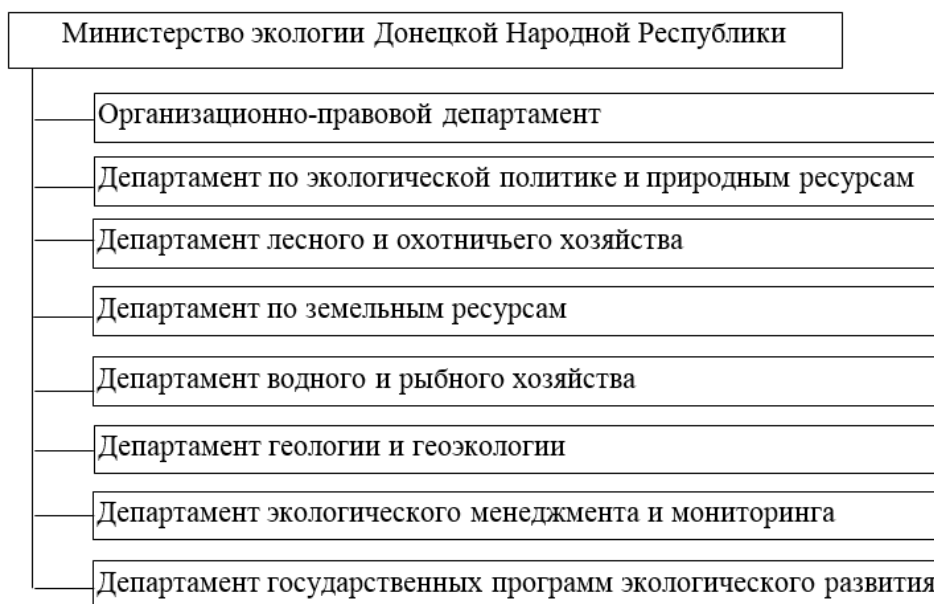


Рис. 2. Проект оргструктуры Министерства экологии ДНР (разработано автором)

Предложенный проект организационной структуры Министерства экологии позволит согласовать цели и функции в сфере экологической политики ДНР. В условиях интеграции ДНР в правовое и экономическое поле Российской Федерации создание Министерства экологии позволит в перспективе обеспечить единство целей и задач двух государств в экологической сфере.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Внедрение предложенного в рамках данного исследования организационного обеспечения в практику государственного управления способствует оптимизации, регламентации и согласованности взаимодействия всех субъектов власти, задействованных в процессах управления устойчивым развитием в контексте реализации государственной социально-экономической политики. Разработанный проект организационной структуры Министерства экологии ДНР требует дальнейшей детализации с указанием целей и ключевых функций исполнителей отдельных задач в области экологической политики. Сформированное организационное обеспечение за счёт закрепления функций, связанных с реализацией механизма управления устойчивым развитием, является предпосылкой для разработки его информационного

обеспечения. Обе эти приоритетные задачи формируют предмет дальнейших исследований автора.

Список использованных источников

1. Арчакова С.Ю. Организационные условия развития региональной инновационной подсистемы / С.Ю. Арчакова // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2017. – № 4. – С. 36-40.

2. Курносова О.А. Организационное обеспечение процессов управления инновационным развитием экономики Донецкой Народной Республики / О.А. Курносова, Н.В. Белоброва // Вестник Института экономических исследований. – 2022. – № 1 (25). – С. 49-55.

3. Сумина Е.В. Организационные условия формирования инновационных преимуществ территорий опережающего развития / Е.В. Сумина, Г.Я. Белякова, Д.В. Зябликов // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 2. – С. 208-213.

4. Боркова Е.А. Организационные аспекты реализации государственной политики устойчивого развития / Е.А. Боркова // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14. – № 4. – С. 431-444.

5. Гайнуллина Ю.Р. Построение организационных моделей устойчивого экономического развития Республики Казахстан на основе развития человеческого потенциала / Ю.Р. Гайнуллина, В.С. Половинко // Вестник Карагандинского университета. Серия: Экономика. – 2017. – Т. 85. – № 1. – С. 52-60.

6. Егоров В.Г. Модели эффективного функционирования социально-экономической системы на государственном уровне / В.Г. Егоров // Закон и власть. – 2020. – № 1. – С. 27-30.

7. Ерёмин Э.В. Об оптимизации организационного механизма стратегического планирования правоохранительной деятельности органов внутренних дел / Э.В. Ерёмин // Закон и право. – 2020. – № 10. – С. 151-156.

8. Карамнова Н.В. Механизм устойчивого развития свеклосахарного производства и его организационно-экономические составляющие / Н.В. Карамнова // Агропродовольственная политика России. – 2016. – № 10 (58). – С. 50-53.

9. Курносова О.А. Организационное обеспечение процессов управления системой логистического сервиса на промышленных предприятиях / О.А. Курносова // Вести Автомобильно-дорожного института. – 2019. – № 4 (31). – С. 80-93.

10. Рязанова Г.Н. Структурные уровни национальной экономической системы: аспект управления / Г.Н. Рязанова, П.С. Толкачёв // Управление. – 2019. – Т. 7. – № 4. – С. 84-89.

11. Шкодинский С.В. Организационно-экономическое обеспечение инновационного развития региона / С.В. Шкодинский // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. – 2013. – № 2. – С. 126-131.

МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА ДНР

СМЕЛЯНСКАЯ М.Е.,
старший преподаватель кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена обоснованию необходимости внедрения адаптированного к современным условиям механизма взаимодействия государства и бизнеса ДНР. Определено, что одним из инструментов данного механизма должно стать государственно-частное партнёрство.

Ключевые слова: государственная власть, бизнес-структуры, государственно-частное партнёрство, концессия, экспертные группы, инфраструктура

THE MECHANISM OF ORGANIZATIONAL AND LEGAL INTERACTION OF THE STATE AND BUSINESS OF THE DPR

SMELYANSKAYA M.Y.,
Senior Lecturer of the Department of Management
of Foreign Economic Activity
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article is devoted to the justification of the need to introduce a new mechanism of interaction between the state and business of the DPR, adapted to modern conditions. It was determined that public-private partnership should become one of the tools of this mechanism.

Keywords: government, business structures, public-private partnership, concession, expert groups, infrastructure

Постановка задачи. На этапе формирования нормативно-правового обеспечения хозяйственной деятельности республики наиболее перспективным направлением является выработка всех ключевых механизмов, ориентированных на активизацию её экономики. Развитие эффективных институтов взаимодействия государственных органов и бизнеса во всём мире считается признаком формирования эффективной политики государства, повышения его конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности, а также развития производственной и

социальной инфраструктуры. Для того чтобы ориентировать экономику ДНР в направлении устойчивого развития, необходимо внедрение действенных механизмов взаимодействия государства и бизнеса.

Анализ последних источников. Вопросы взаимодействия государства и бизнеса как части государственной политики и основы для стратегического макроэкономического планирования в своих трудах рассматривала Маклакова Ю.А. [1]. Современное состояние и перспективы взаимодействия государства и бизнеса в России раскрыл Морковкин Д.Е. [2], а основные факторы развития изучал Муравьев Н.В. [3]. Особое внимание критериям и инструментам оценки эффективности проектов государственно-частного партнёрства уделили Т.В. Игнатова и В.Ф. Марадудина [4].

Цели и задачи статьи – сформировать механизм взаимодействия государства и бизнеса ДНР.

Основное содержание статьи. На современном этапе становления государственности в ДНР в условиях политической и экономической нестабильности становится особенно острым вопрос о налаживании общественной инфраструктуры, обеспечивающей жизнедеятельность и развитие населения. В связи с военными действиями множество объектов инфраструктуры разрушены или повреждены, данное обстоятельство требует от государства соответствующего управленческого решения.

Восстановление и строительство новых объектов жилого массива, дорожной сети, энергетических мощностей, водоснабжения и т.п. формирует значительный запрос в первую очередь на финансовые вложения. В то же время обострение военно-политической обстановки ощутимо снижает возможности государства по финансированию проектов за счёт бюджетных средств, при этом существует проблема с привлечением иностранных инвестиций.

Сложившаяся политически-агрессивная ситуация вокруг ДНР негативно повлияла на внешнеэкономическую деятельность республики и спровоцировала недозагрузку промышленного сектора. Так, в поисках новых областей применения становится логичным принятие решения о восстановлении территории ДНР за счёт привлечения ресурсов и накопленного опыта хозяйствующих субъектов. На современном этапе необходимо создание выгодных условий со стороны государства для участия частного сектора в развитии общественной инфраструктуры.

Мировой опыт экономической и управленческой науки выделяет две схемы взаимодействия государства и бизнеса. Они принципиально различные как по методике, так и по глубине происходящих институциональных преобразований. Первая схема применима на базе уже имеющегося опыта взаимодействия государства и бизнеса, которая внедряется в связи с изменением стратегических ориентиров государства и переориентацией экономики. Вторая схема связана с формированием механизма взаимодействия государства и бизнеса «с нуля». На территории ДНР происходит переориентация институтов, которые будут реализовать цели государства, соответствующие рыночной экономике и новому месту республики в хозяйственной жизни.

Стоит отметить, что объединение усилий государства и бизнеса для достижения взаимовыгодных задач – частая практика, которая имеет многолетний опыт успешно реализованных проектов. Таким образом, любые средне- или долгосрочные взаимовыгодные отношения между государством и бизнесом, построенные на объединении профессиональных знаний и ресурсов, основанные на разделении рисков и доходов, называются государственно-частным партнёрством (ГЧП). В современных условиях становления республики ГЧП является наиболее эффективным инструментом взаимодействия государства и бизнеса.

Наиболее часто используемой в мировой практике формой взаимодействия государства и бизнеса является ГЧП, при котором бизнес-структура на основе контракта с государством отвечает за разработку, финансирование, создание и управление проектом с целью производства определённых общественно необходимых благ. Государство при этом отвечает за конкретный период времени, за поддержание условий для реализации соответствующих услуг (продуктов) и выплачивает вознаграждение, величина которого указана в контракте. Данная форма взаимодействия имеет значительные преимущества для государства, основные из них – это отсутствие необходимости выделения из государственного бюджета значительных средств на протяжении реализации контракта. Кроме того, бизнес-структура оставляет за собой управление проектом, что избавляет государство от затрат по его содержанию.

Однако прежде чем рассматривать формы реализации ГЧП стоит исследовать вопрос нормативно-правового регулирования сферы ГЧП. В 2017 году постановлением Народного Совета был принят закон «О государственно-частном и муниципально-частном партнёрстве». Нормативный документ разработан в качестве базового для остальных законов, которые будут рассматриваться с учётом уже закреплённых принципов и положений: «Об иностранных инвестициях», «Об инвестиционной деятельности в ДНР, осуществляемой в форме капитальных вложений», «О концессиях», «О развитии малого и среднего предпринимательства» и других. Однако на сегодняшний день работа по развитию нормативно-правовой среды ГЧП стоит на месте.

Правовая среда развития ГЧП в ДНР не регламентирует возможность для государственного органа разделить риски проекта с субъектом бизнеса, не предусмотрены меры по компенсации потерь инвестора от возможных неблагоприятных изменений. Соответственно перспектива принуждения государственного органа-партнёра к выполнению его обязательств в рамках контракта ГЧП в случае отказа исполнять этот контракт добровольно выглядит сомнительно, что отрицательно влияет на желание бизнес-структур участвовать в ГЧП.

Стоит отметить, что механизм выхода государства из партнёрства достаточно прост, что нельзя сказать о механизме выхода инвестора, при этом компенсация его затрат тоже остаётся под вопросом. Это обусловлено тем, что основное управленческое воздействие ГЧП оказывает государство, и при этом отсутствуют механизмы обратной связи от частного бизнеса.

Такой способ организации ГЧП отрицательно влияет на его популяризацию среди представителей бизнеса, что и доказывает незначительное количество совместных проектов государства и бизнеса в ДНР. При разработке механизма взаимодействия государства и бизнеса ДНР необходимо учесть все выявленные недостатки и обозначить в механизме правовое направление.

Процесс взаимодействия органов власти и бизнеса при организации работы над проектом ГЧП, который направлен на восстановление инфраструктуры республики, содержит значительный социальный эффект. Поэтому система взаимодействия государства и бизнеса ДНР должна иметь специфический вид, отсюда возникает необходимость поиска новых механизмов взаимодействия власти и бизнеса, которые бы отвечали современным вызовам ДНР (рис. 1).



Рис. 1. Система взаимодействия органов государственной власти и бизнеса ДНР

Для обеспечения благоприятных условий развития ГЧП в ДНР необходимо внедрение организационно-правового механизма взаимодействия государства и бизнеса, который был бы адаптирован под запросы и потребности не только государства, но и частного бизнеса ДНР. Организационная составляющая в механизме взаимодействия государства и бизнеса не предполагает значительного вторжения в отношения собственности, сотрудничество происходит за счёт создания третьей организации, которой делегируются отдельные функции. Для обеспечения роста заинтересованности частного бизнеса в проектах ГЧП необходимо задействовать в процессе управления не только представителей органов государственной власти, но и представителей бизнес-структур. Наглядно организационно-правовой механизм взаимодействия государства и бизнеса ДНР представлен на рис. 2.

Для обеспечения «паритета» интересов государства и бизнеса при организации их взаимодействия очень важно не свести всю работу по реализации проектов к бюрократической процедуре с увеличением нагрузки на те организации и тех людей, которые будут реализовывать проекты. Как и любая деятельность, процесс взаимодействия государства и бизнеса требует отчётности, которая должна быть простой и прозрачной, доступной для внешнего контроля, в том числе со стороны общественных организаций.

В краткосрочной перспективе должно произойти объединение усилий потенциально заинтересованных субъектов на отраслевом и республиканском уровнях под эгидой новой структуры, способной в масштабе республики управлять взаимодействием государства и бизнеса на основе единой методологии и методики, координировать их взаимодействие в соответствии с долгосрочной социально-экономической стратегией ДНР.

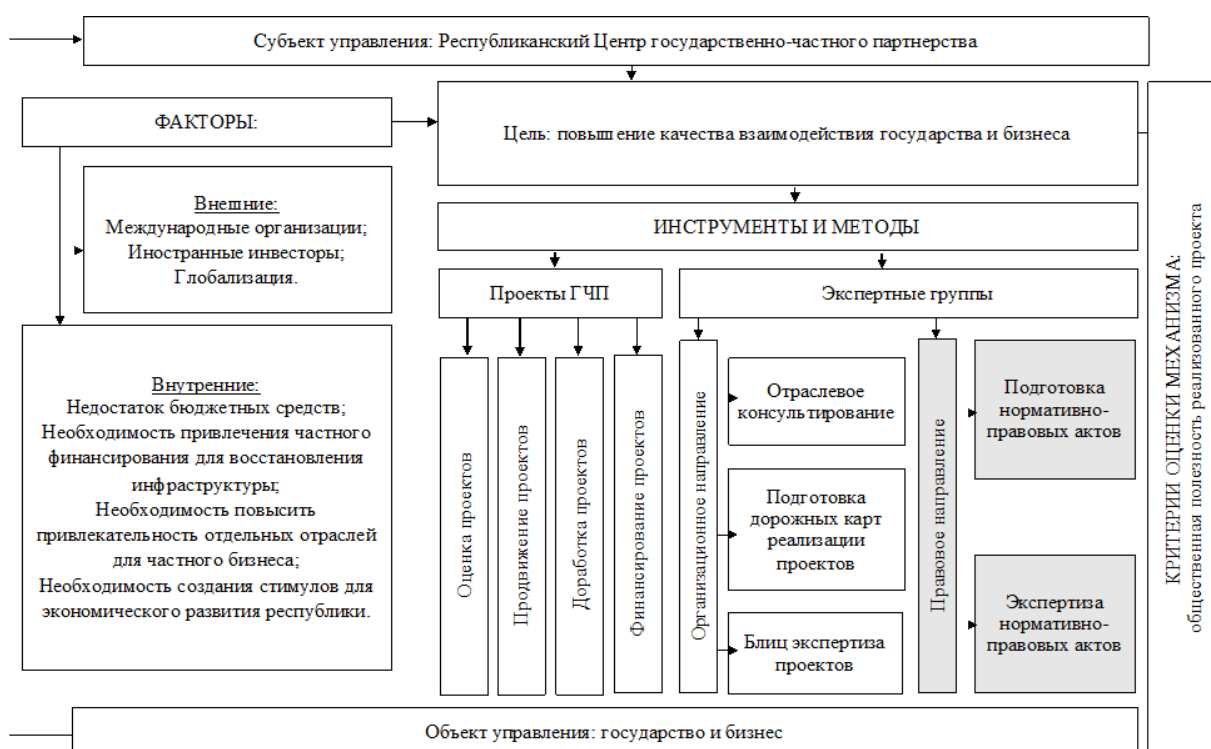


Рис. 2. Организационно-правовой механизм взаимодействия государства и бизнеса ДНР

В качестве такой организации может выступить (по аналогии с Российской Федерацией) «Республиканский Центр государственно-частного партнёрства» (далее Центр), который должен будет объединить и направить в единое русло все работы в республике в области ГЧП как основного инструмента в механизме взаимодействия государства и бизнеса (рис. 3).

Обособленный статус данного Центра позволит избежать создания ещё одного дополнительного органа исполнительной власти (и, как следствие, очередного увеличения численности чиновников и госслужащих), а с другой – в более демократической форме шире привлекать к работе данного Центра представителей частного бизнеса.

Республиканский Центр государственно-частного партнёрства – это некоммерческая организация, которая существует за счёт взносов пользователей её услугами, деятельность которой направлена на представление их интересов, защиту прав бизнес-структур и развитие ГЧП в целом. Дополнительными источниками финансирования могут выступать как собственные средства Центра и его структур (создаваемые фонды развития, резервный капитал, целевые взносы членов), так и заёмные (кредиты, ссуды), а также привлечённые (субсидии, частные целевые вложения). Значительную роль могут играть различные формы государственной поддержки: льготные кредиты, снижение налогов, дотации, целевое финансирование и прочее.

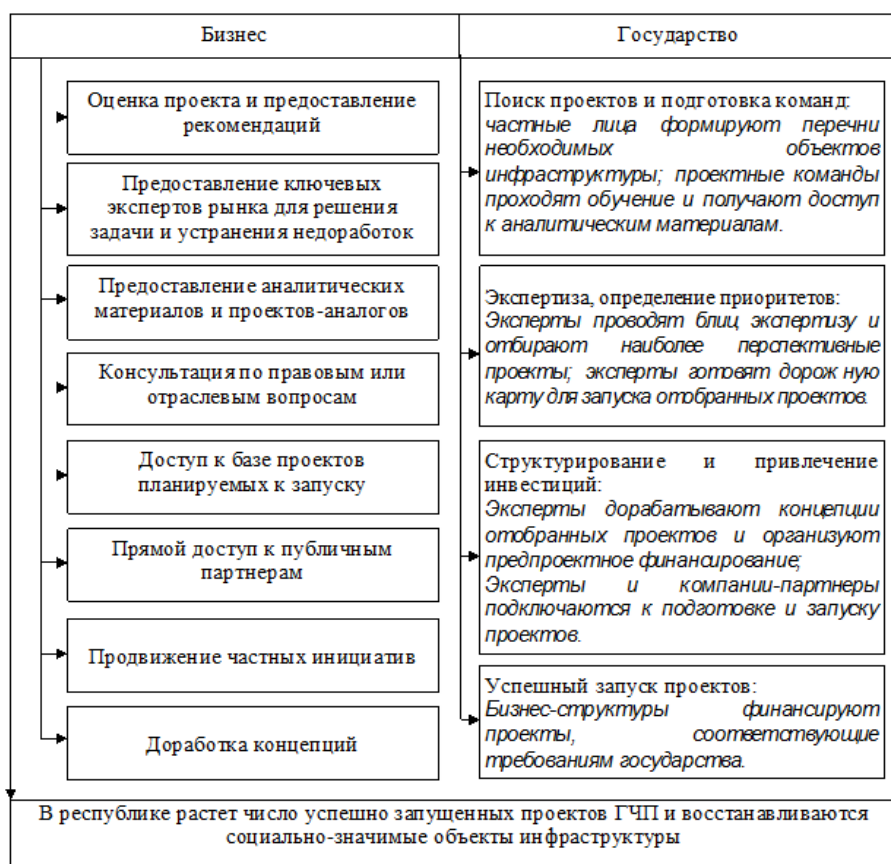


Рис. 3. Функции Республиканского Центра государственно-частного партнёрства

Центр должен развиваться в различных направлениях – расширяться как по горизонтали, так и по вертикали, осуществлять «мягкое» управление, не подавляя инициативу и предприимчивость входящих в объединение представителей бизнеса. Центр – это открытая организация, предоставляющая право участия и выхода из неё заинтересованным структурам на любом этапе их экономического развития. Центр функционирует на договорных началах с посредническими структурами или может временно кооперироваться со специализированными организациями на сдельной основе.

Основной целью обозначенной структуры должно стать обеспечение устойчивого темпа развития инфраструктуры ДНР.

Задачи Центра:

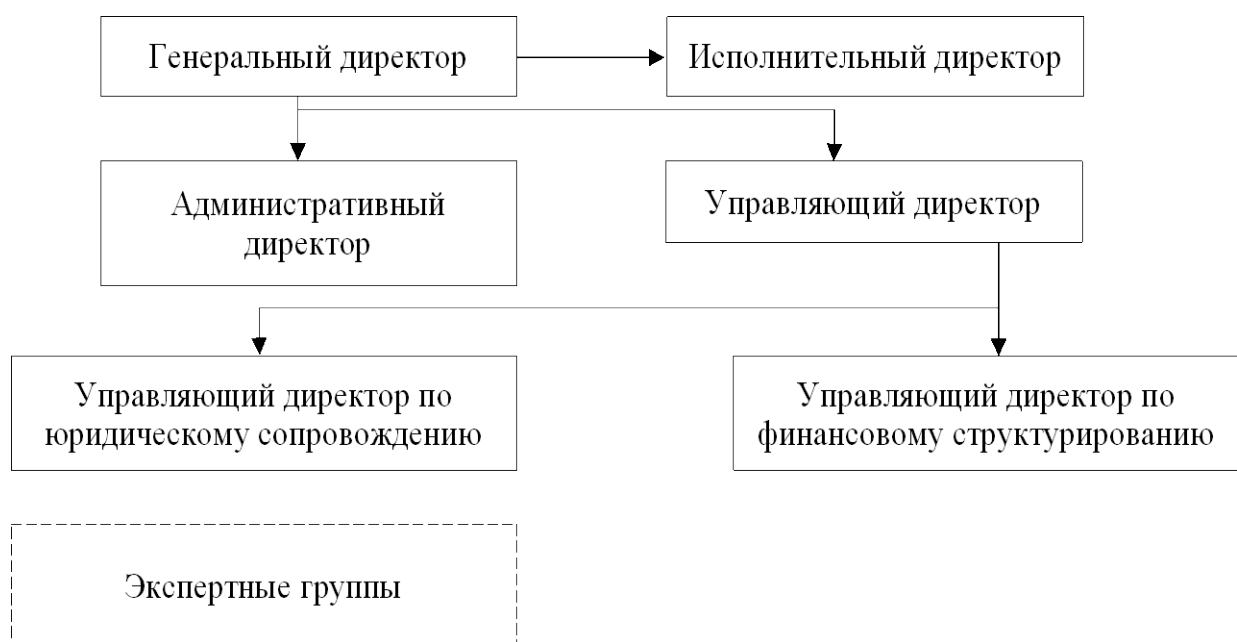
координация взаимодействия органов власти и бизнеса для реализации проектов ГЧП;

создание нормативно-правовых актов, внесение корректировки в действующие нормативно-правовые акты, регулирующие сферу ГЧП;

обеспечение прозрачности процедур ГЧП, а также привлечение внебюджетного финансирования в лице частного бизнеса;

формирование благоприятного инвестиционного климата для реализации проектов ГЧП республики.

Постоянный кадровый состав данного Центра, состоящий ориентировочно из 12-15 высококвалифицированных специалистов, мог бы эффективно управлять развитием проектов ГЧП на территории республики, выполнять всю необходимую работу и осуществлять подготовку материалов к очередным заседаниям Центра (рис. 4).



* состав экспертных групп формируется в зависимости от выполняемых проектов

Рис. 4. Предполагаемая организационная структура «Республиканского Центра государственно-частного партнёрства»

Вся организационная работа по созданию данного Центра может быть возложена на Совет Министров ДНР. Он будет проводить её с широким привлечением заинтересованных министерств и ведомств и учётом интересов и пожеланий бизнес-структур республики.

Деятельность по научно-методическому обоснованию создания данного Центра и методологическому обеспечению их функционирования целесообразно возложить на соответствующие структурные подразделения академической науки: «Институт экономических исследований», «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», «Донецкий национальный университет экономики и торговли Михаила Туган-Барановского».

Таким образом, работа «Республиканского Центра государственно-частного партнёрства» будет носить координационный характер, а обозначенные институты будут выступать единой площадкой для объединения усилий представителей государственной власти и бизнеса в целях подготовки высокоэффективных проектов ГЧП по приоритетным направлениям развития республиканской экономики.

Результативность механизма взаимодействия государства и бизнеса характеризуется на основе оценки социальной полезности проекта. Оценку можно проводить, основываясь на экспертном мнении, применяя формализованные экономико-математические методы оценки или с использованием многовариантного и систематического мониторинга. Экспертная оценка достаточно простой и эффективный инструмент, однако в случае с ГЧП экспертами должны выступать заинтересованные лица, а именно население, как основные пользователи готового объекта. Оценка предложенного механизма должна включать следующие показатели:

социальная экспертиза проекта. Проводится на каждом этапе реализации проекта (рис. 5);



Рис. 5. Этапы реализации проекта государственно-частного партнёрства на базе «Республиканского Центра государственно-частного партнёрства»

социальный контроль готового объекта на этапе его эксплуатации;
анализ социального мнения. Проводится с использованием анкетного опроса населения, потенциальных пользователей исследуемого объекта;

фиксирование факта повышения уровня безопасности жизнедеятельности населения на готовом объекте;
оценка качества предоставляемых государственных услуг, установление более высоких стандартов обслуживания;
мониторинг наличия коммуникации (включая обратную связь) в рамках триады «государство – бизнес – социум»;
оценка влияния готового объекта на экологию;
определение соответствия достигнутых результатов запланированным целям социально-экономического развития республики;
мониторинг участия реализуемого проекта в формировании доступной среды для людей с ограниченными возможностями;
анализа косвенных эффектов (поддержка отрасли, сокращение разрыва социальных статусов, рост занятости населения и т.д.).

В отчёте об оценке эффективности предложенного механизма необходимо проанализировать период времени, затраченный на согласование условий проекта. Этот показатель является наиболее значимым с точки зрения коррупционных схем и бюрократии, чем быстрее Центр сможет продвигать проекты ГЧП и реализовывать их, тем эффективнее функционирует предложенный механизм. Также Центр должен обеспечивать наличие информации о всех сопутствующих направлениях ГЧП, о реализуемых проектах, запланированных к реализации, рассматриваемых и корректируемых. Наличие доступа к информационному пулу также повысит результативность организационно-правового механизма взаимодействия государства и бизнеса.

Предложенные критерии определения социальной эффективности механизма взаимодействия государственных органов и бизнеса основаны на оценке качества реализуемого проекта как результата внедрения предложенного механизма. Данные критерии подчёркивают необходимость проведения регулярного мониторинга взаимодействия государства и бизнеса, который целесообразно проводить как внутри структуры, так и внешними организациями. Внутренний мониторинг могут проводить экспертные группы Центра, а внешний – Общественная палата.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Обоснована целесообразность создания организационного ядра заявленного организационно-правового механизма взаимодействия государства и бизнеса – координационного центра в лице Республиканского Центра государственно-частного партнёрства – негосударственной организации, которая станет основой для реализации проектов ГЧП в ДНР.

Определено, что Республиканский Центр государственно-частного партнёрства должен быть задействован в создании и экспертизе нормативно-правовых актов сферы ГЧП. Деятельность Центра будет способствовать формированию эффективной системы управления развитием республиканской экономики, восстановлению частично разрушенных территорий республики, укреплению национального социально-

экономического потенциала, созданию предпосылок для привлечения инвестиционных ресурсов.

Список использованных источников

1. Маклакова Ю.А. Социально-экономическая природа стратегического макроэкономического планирования / Ю.А. Маклакова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2016/03/11106> (Дата обращения: 07.05.2022).

2. Морковкин Д.Е. Развитие взаимодействия государства и бизнеса в России: состояние и перспективы / Д.Е. Морковкин // Экономика промышленности. – 2016; (1): 47 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.17073/207216332016147> (Дата обращения: 05.05.2022).

3. Муравьев Н.В. Внутренние и внешние факторы развития государственно-частного партнёрства в России / Н.В. Муравьев // ЖУРНАЛ: Известия Саратовского университета. Серия: Экономика. Управление. Право – 2012. – Т. 12. – Вып. 1. – С. 27-32.

4. Игнатова Т.В. Критерии и инструменты оценки общественной эффективности проектов государственно-частного партнёрства / Т.В. Игнатова, В.Ф. Марадудина // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2016. – № 4. – С. 7-12.

УДК 338.24: 334.722

DOI 10.5281/zenodo.6920062

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

УШАКОВА Д.С.,
преподаватель кафедры гражданского и
предпринимательского права факультета
юриспруденции и социальных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены особенности деятельности государства по регулированию развития малого бизнеса и его влияния на экономику ДНР. Исследована роль государственного регулирования развития малого бизнеса в современных условиях. Рассмотрены основные проблемы развития малого бизнеса в ДНР, предложен комплекс мероприятий по их решению.

***Ключевые слова:** малый бизнес, государство, методы государственного регулирования, предпринимательство, государственная поддержка, государственное регулирование*

STATE REGULATION OF SMALL BUSINESS IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

USHAKOVA D.S.,
lecturer of the Department of Civil and Business
Law, Faculty of Jurisprudence and Social
Technologies
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article discusses the specifics of the state's activities to regulate the development of small business and its impact on the economy of the DPR. The role of state regulation of small business development in modern conditions is investigated. The main problems of small business development in the DPR are considered, a set of measures to solve them is proposed.

***Keywords:** small business, state, methods of state regulation, entrepreneurship, state support, state regulation*

Постановка задачи. В ходе исследования данной темы необходимо изучить особенности государственной политики в сфере регулирования малого предпринимательства, определить основные проблемы, которые возникают на пути осуществления их деятельности, а также предложить пути их решения.

Актуальность. В современных условиях хозяйствования важным является развитие малого предпринимательства в Донецкой Народной Республике. Динамичное развитие малого предпринимательства является фактором формирования конкурентной среды, ускорения научно-технического прогресса, роста уровня занятости, формирования среднего класса. Неотъемлемой составляющей успеха развития малого предпринимательства является всесторонняя и стабильная его поддержка со стороны государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в развитие теоретических и практических аспектов формирования и реализации отдельных составляющих государственного регулирования развития малого бизнеса сделан такими учёными: В.Э. Полетаев, Ф.И. Биншток, Н.А. Мамедова и др. В их трудах раскрыт вопрос о создании организационно-правовых, экономических условий для развития малого предпринимательства и дальнейшего совершенствования механизма реализации государственной политики в сфере поддержки малого предпринимательства. Однако на сегодняшний день проблема государственной поддержки малого предпринимательства требует более детального внимания и исследований.

Целью статьи является определение особенностей государственного регулирования малого предпринимательства в ДНР.

Изложение основного материала исследования. Малые предприятия – достаточно распространённая и эффективная форма хозяйствования. Фактором, обуславливающим высокую социальную значимость малого предпринимательства, является тот факт, что по своему характеру малое предпринимательство основывается на учёте местных потребностей, интересов, с ориентацией на локальные рынки. За счёт меньшего масштаба малые предприятия являются более гибкими к переменным экономическим условиям и в большей степени способны реагировать на колебания потребительского спроса [1, с. 39].

Для экономики ДНР малое предпринимательство является преимущественным, так как:

- выступает как стабилизирующий элемент, смягчая проблемы структурной перестройки и обеспечения занятости населения;
- обеспечивает расширение сферы услуг и розничной торговли для удовлетворения разнообразных потребностей населения.

Основными проблемами, сдерживающими развитие малого предпринимательства, являются:

1) общее состояние экономики ДНР. На тенденции развития малого предпринимательства напрямую влияет негативная динамика основных макроэкономических показателей;

2) низкая конкуренция на внутренних рынках. Во многих сферах наблюдается высокая концентрация крупных предприятий, а показатели выхода на рынок новых фирм остаются низкими. Количество субъектов малого бизнеса в большинстве стран превышает 95% от общего количества субъектов, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

3) ограниченный доступ к финансовым ресурсам. Малый бизнес имеет меньшие возможности для развития, поскольку при одинаковом уровне фискального давления крупные предприятия имеют большие возможности по привлечению финансовых ресурсов;

4) ограниченный доступ к рынку. По сравнению с крупными корпорациями субъекты малого бизнеса имеют меньшие возможности расширения географии сбыта своей продукции, а также участия в государственных закупках;

5) технологические барьеры, в частности ограниченный доступ к инновациям и исследованиям. Из-за нехватки финансовых и человеческих ресурсов малые предприятия имеют незначительные возможности самостоятельно реализовывать исследовательские проекты, направленные на постоянное техническое и технологическое совершенствование;

6) нестабильность бюджетного финансирования программ поддержки малого предпринимательства;

7) неразвитость механизмов финансово-кредитной поддержки и страхования рисков малых предприятий.

Решение указанных проблем развития малого бизнеса в ДНР должно стать одним из ключевых направлений государственной политики, ведь именно малое предпринимательство будет способствовать значительному повышению эффективности реализации отечественного экономического

потенциала, усилению конкурентоспособности внутренней экономики ДНР [2, с. 87].

Государственное регулирование малой предпринимательской деятельности является системой экономического, социального, организационного, правового и политического обеспечения благоприятного бизнес-климата для формирования и развития малого предпринимательства [3, с. 94]. В течение последних лет на правительственном уровне уделяется значительное внимание построению системы государственной поддержки малого предпринимательства.

В соответствии с Указом Главы ДНР «Об установлении условий отнесения юридических лиц и физических лиц-предпринимателей к субъектам малого и среднего предпринимательства, а также форм, условий и порядка оказания поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства» № 304 от 01.10.2021 г. понятие малого бизнеса объединяет следующие две категории [4]:

1) субъекты малого предпринимательства (юридические лица – субъекты хозяйствования любой организационно-правовой формы и формы собственности, среднее количество работников которых за отчётный период (календарный год) не превышает 100 лиц и годовой доход от любой деятельности не превышает сумму, эквивалентную 800 миллионам рублей);

2) субъекты микропредпринимательства (обычно физические лица-предприниматели, у которых указанные показатели не превышают 15 человек и 120 миллионов рублей соответственно).

Основными целями государственной политики в сфере малого предпринимательства являются:

1) создание благоприятных условий для развития малого предпринимательства;

2) обеспечение развития субъектов малого предпринимательства с целью формирования конкурентной среды и повышения уровня их конкурентоспособности;

3) стимулирование инвестиционной и инновационной активности субъектов малого предпринимательства;

4) содействие производству субъектами малого предпринимательства деятельности по продвижению производимых ими товаров (работ, услуг), результатов интеллектуальной деятельности на внутреннем и внешнем рынках;

5) обеспечение занятости населения путём поддержки предпринимательской инициативы граждан.

В свою очередь, исходя из перечисленных выше целей, политика содействия развитию малого предпринимательства решает широкий спектр задач, которые стоят перед экономикой ДНР. Среди них можно выделить такие:

1. Гибкое и своевременное реагирование на тенденции развития экономики. Одной из особенностей малых предприятий является увеличение без существенных капитальных вложений производства потребительских

товаров и услуг, расширение их ассортимента, обеспечение гибкого, своевременного реагирования на изменение спроса;

2. Содействие в решении проблемы занятости позволит привлечь квалифицированные кадры в предпринимательскую деятельность в соответствии с потребностями;

3. Преодоление территориального и отраслевого монополизма будет способствовать развитию конкуренции на принципах честности и качества ведения бизнеса;

4. Наконец, создание этого сектора экономики является позитивной альтернативой вывода из «тени» предпринимательских структур, устраняет его скрытое положение на рынке путём совершенствования условий деятельности легально работающих субъектов малого предпринимательства.

Стратегически важное значение малого бизнеса для социально-экономического развития государства является одним из главных аргументов, которым обосновывается целесообразность его государственной поддержки [5, с. 46].

С целью содействия развитию малого бизнеса в ДНР введена упрощённая система налогообложения, учёта и отчётности субъектов малого предпринимательства. Плюсов и минусов этой системы, зависящих от условий осуществления предпринимательской деятельности, хозяйственных операций и от величины его доходов, достаточно много.

Упрощённая система налогообложения – специальный налоговый режим, введённый для снижения налоговой нагрузки и стимулирования малого предпринимательства в Донецкой Народной Республике. Упрощённая система налогообложения значительно легче с точки зрения ведения бухгалтерского учёта, хотя имеет ряд ограничений. Так, существует список разрешённых для этой системы налогообложения видов деятельности. Кроме этого, существуют ограничения допустимого объёма дохода и количества наёмных рабочих. За всё время существования применять упрощённую систему налогообложения могли как физические лица-предприниматели, так и юридические лица [6, с. 124].

Упрощённая система налогообложения введена с целью поддержки малого предпринимательства на этапе создания собственного бизнеса с установлением достаточно простых и прозрачных правил налогообложения, определение базы налогообложения и минимизации процедур учёта и отчётности с целью улучшения бизнес-климата. Развитие малого бизнеса является наиболее эффективным инструментом рыночного реформирования экономики.

Важность этого сектора экономики проявляется в том, что увеличивается количество занятого населения, в результате чего увеличивается уровень дохода населения, а это приводит к тому, что растёт совокупный спрос, следствием которого является увеличение производства.

В отличие от зарубежных стран, ДНР, где поддержка малого бизнеса также провозглашена одним из главных приоритетов экономической политики, достигла значительно меньшего прогресса в развитии системы его фискальной поддержки. Введение упрощённой системы налогообложения,

учёта и отчётности рассматривается как значительное достижение, хотя в большинстве стран оно является лишь механизмом преодоления нарушения нейтральности налоговой системы.

В нынешних условиях сама по себе упрощённая система налогообложения уже не способна быть стимулом активизации сектора малого бизнеса. Хаотичные и резкие изменения условий ведения бизнеса, непрогнозируемая фискальная политика, высокий уровень коррупции привели к тому, что количество субъектов малого бизнеса в последние годы начало снижаться [7, с. 512]. В связи с этим в Донецкой Народной Республике необходимо пересмотреть систему налоговых инструментов поддержки малого предпринимательства, чтобы сформировать мощный импульс для его развития.

Основными мерами со стороны государства по совершенствованию налоговых инструментов поддержки малого предпринимательства в ДНР должны стать такие:

1) уменьшение налоговых препятствий для изменения организационно-правовой формы ведения предпринимательской деятельности. Во время открытия своего бизнеса большинство владельцев малых предприятий выбирает статус физического лица-предпринимателя, однако через определённое время в случае роста масштаба деятельности у них может возникнуть желание создать юридическое лицо. Такое действие будет обозначать развитие бизнеса, поэтому государству необходимо поддерживать этот процесс и обеспечить «непрерывность» предприятия;

2) расширение внутренних источников финансирования в условиях ограниченности доступа к кредитным ресурсам и чрезмерно высокой стоимости долговых ресурсов. Высокие ставки кредитов, жёсткие условия и длительный срок их получения, нехватка достаточного обеспечения существенно снижают шансы малых предпринимателей на получение доступа к внешним финансовым ресурсам;

3) введение стимулов для создания в малом бизнесе высококвалифицированных рабочих мест. Сектор малого предпринимательства формирует резерв для создания значительного количества рабочих мест. Однако, в отличие от мощных корпораций, субъекты малого предпринимательства более чувствительны к расходам, которые связаны с созданием дополнительных рабочих мест. В связи с этим необходимо принять комплекс мер, которые бы снижали нагрузку на ликвидность малых предприятий в связи с расширением штата.

Для того чтобы малый бизнес эффективно функционировал в государственной экономике и давал положительные результаты, так, как он это делает в зарубежных государствах, нужно использовать ряд универсальных методов государственного регулирования и стимулирования развития малого предпринимательства, в частности:

установление системы льгот, в том числе смягчение налоговой политики;

государственная поддержка развития факторинговой и лизинговой деятельности;

финансово кредитная и инвестиционная поддержка;
обеспечение участия субъектов малого предпринимательства в выполнении поставок для государственных и местных нужд;
размещение государственного заказа на выпуск продукции и оказание услуг сектором малых предприятий на конкурсной основе;
совершенствование нормативно правовой базы в сфере предпринимательской деятельности;
предоставление достоверной информации предпринимателям об условиях деятельности;
информационно-консультационное обслуживание, в рамках которого должна предоставляться помощь по проблемам формирования и функционирования малых предприятий.

В развитых странах мира государства активно создают информационно-консультационные центры, которые объединяют правительственные структуры, предпринимательские ассоциации, торговые палаты, банковские учреждения; помощь в материально-техническом обеспечении.

Вывод. Малое предпринимательство является важным звеном в экономике ДНР. Оно играет в экономике любой страны довольно большую роль. Малое предприятие является неотъемлемой частью социально-экономической системы страны, обеспечивая стабильность рыночных отношений, вовлекая большую часть граждан страны в систему отношений путём открытия ими собственного дела, обеспечивая высокую эффективность производства путём глубокой специализации и кооперации производства, что благоприятно сказывается на экономическом росте национальной экономики.

Государственное регулирование по обеспечению условий развития малого бизнеса должно осуществляться через проведение социально-экономической, валютно-финансовой, структурно-инвестиционной и научно-технической политики в виде различных рычагов: разработки целевых программ с ресурсным обеспечением, проведение налоговой и тарифной политики, системы госзаказов, субсидий, кредитов, гарантий, информационно-маркетингового обеспечения, системы государственного прогнозирования и программирования.

Иными словами, государственное регулирование – форма целенаправленного влияния государства через систему экономических и административных методов с целью поддержки и обеспечения развития сферы платных услуг и других видов экономической деятельности. Государственная поддержка особенно необходима малому предпринимательству, так как позволит активизировать его деятельность, обеспечить занятость населения.

Список использованных источников

1. Мамедова Н.А. Малый бизнес в рыночной среде / Н.А. Мамедова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 218 с.

2. Полетаев В.Э. Государство и бизнес: инновации и перспективы / В.Э. Полетаев – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 281 с.
3. Пинская М.Р. Государственная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства: совершенствование правового регулирования / М.Р. Пинская. – М.: КноРус, 2020. – 615 с.
4. Об установлении условий отнесения юридических лиц и физических лиц-предпринимателей к субъектам малого и среднего предпринимательства, а также форм, условий и порядка оказания поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства: указ Главы Донецкой Народной Республики № 304 от 01.10.2021 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/nra/0001-304-20211001/>
5. Венгеровский Е.Л. Государственная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства: совершенствование правового регулирования / Е.Л. Венгеровский. – М.: КноРус, 2020. – 164 с.
6. Биншток Ф.И. Государственное регулирование предпринимательской деятельности: учебное пособие / Ф.И. Биншток. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 200 с.
7. Ручкина Г.Ф. Государственная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства. Совершенствование правового регулирования / Г.Ф. Ручкина. – М.: Русайнс, 2019. – 870 с.

УДК 354

DOI 10.5281/zenodo.6922802

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**ШЕВЧУК Н.В.,
аспирантка кафедры «Менеджмент
непроизводственной сферы»
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

В статье проанализированы основные проблемы формирования кадровой политики и системы государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики. Проанализированы причины возникновения проблем формирования кадрового обеспечения. Отмечается необходимость внедрения на территории Донецкой Народной Республики ряда мероприятий и механизмов по повышению эффективности организации деятельности государственной гражданской службы.

***Ключевые слова:** государственная служба, эффективность, управление, механизмы, государство, органы государственной власти, оценка, стратегия развития, Донецкая Народная Республика*

ROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE CIVIL SERVICE OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

SHEVCHUK N.V.,
postgraduate student of the Department
Non-production Management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article analyzed the main problems of the formation personnel policy and state civil service system of the Donetsk People's Republic. The reasons for the emergence of problems in the formation of staffing are analyzed. The necessity of introducing a number of measures and mechanisms to improve the efficiency of organization of public civil service activities in the territory of the Donetsk People's Republic is noted.

***Keywords:** public service, efficiency, governance, mechanisms, state, public authorities, evaluation, development strategy, Donetsk People's Republic*

Постановка задачи. Процесс становления государственности Донецкой Народной Республики приводит к изменениям во всех сферах общественной жизни, в частности и в кадровой политике, что предопределяет усиление внимания к анализу существующих проблем и определение путей их дальнейшего решения. Особое значение приобретает анализ проблем формирования и реализации государственной кадровой политики в органах власти, поскольку от кадрового потенциала зависит успех осуществления политики государства в целом.

От эффективности и результативности работы государственных гражданских служащих зависит качество принимаемых управленческих решений, эффективность всего государственного аппарата, процветание государства в целом и, как следствие, высокое благосостояние каждого гражданина.

Актуальность темы исследования определяет также острый дефицит подготовки квалифицированных кадров и недостаточное развитие механизма формирования кадровой политики Республики.

Анализ последних исследований и публикаций. Научные исследования по данной тематике свидетельствует об изучении проблематики повышения эффективности деятельности государственной гражданской службы отечественными учёными, среди которых можно выделить работы следующих исследователей: Г. Атаманчук, И. Вишнеская, В. Дорофиенко, К. Ващенко, Ю. Сурмин,

Целью является освещение особенностей современного состояния государственной кадровой политики на территории Донецкой Народной Республики и разработка новых подходов в сфере совершенствования механизмов отбора персонала государственной службы.

Основное содержание статьи. Как справедливо отмечают такие учёные, как К.А. Ващенко, Ю.П. Сурмин, основными проблемами кадровой политики в системе государственной службы являются [1]:

1. Политизированность кадровых назначений, что приводит к откровенному обслуживанию должностными лицами корпоративных интересов;

2. Проблемы, связанные с правовым регулированием отношений в сфере государственной службы (текущая кадров; зависимость от политических изменений и предвзятость государственных служащих, в первую очередь, от руководящего состава государственной службы);

3. Коррупционные проявления и, как следствие, дискредитация институтов государственной службы и службы в органах местного самоуправления;

4. Низкая институциональная способность государственной службы (отсутствие чётких внутренних стандартов и процедур работы, отсутствие системы непрерывного обучения, пробелы в содержании и объёме знаний персонала);

5. Отсутствие должной квалификации государственных служащих;

6. Ослабление контроля и требовательности к управленческим кадрам; низкий уровень мотивации и социальной защиты государственных служащих; недостаточный уровень организационной культуры;

7. Отсутствие целостной системы управления персоналом, что предполагает определяющую и стратегическую роли работников кадровых служб в управлении человеческими ресурсами на государственной службе; необходимость всестороннего изучения и внедрения лучшего отечественного и зарубежного опыта формирования служб (подразделений) по реализации государственной кадровой политики;

8. Несовершенство конкурсного отбора, который иногда носит формальный характер и не всегда создаёт условия для отбора лучших претендентов для замещения должностей государственных служащих.

В связи с указанными проблемными вопросами, которые являются актуальными и для Донецкой Народной Республики, назрела необходимость изменения управленческой парадигмы в сфере государственной кадровой политики, выработки модели устойчивой, действенной кадровой системы, внедрения новых кадровых технологий. Остановимся на проблемных вопросах, связанных с приёмом кандидатов на государственную гражданскую службу.

Согласно ст. 25 Конституции Донецкой Народной Республики, граждане Донецкой Народной Республики имеют право участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей. Граждане Донецкой Народной Республики имеют равный доступ к государственной службе [2].

В Донецкой Народной Республике по состоянию на 2022 г. создано 20 министерств, 3 Службы, 3 Инспекции, 3 Государственных комитета, ЦРБ ДНР, Республиканский центр занятости, Уполномоченный по правам человека, Уполномоченным по защите прав предпринимателей при Главе

Донецкой Народной Республики. Регулирование деятельности указанных органов осуществляют Глава Донецкой Народной Республики и Правительство Донецкой Народной Республики в соответствии с полномочиями, закреплёнными законодательно.

Полномочия в указанных органах государственной власти осуществляют государственные гражданские служащие. Осуществление деятельности, приём и увольнение с государственной гражданской службы регулируется действующим законодательством.

Согласно ст. 3 Закона Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», государственная гражданская служба Донецкой Народной Республики – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Донецкой Народной Республики на должностях государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики [3].

Во исполнение указанного Закона, на территории Республики принято 21 подзаконный нормативный правовой акт, предусматривающий:

- квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики;

- положение о порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Донецкой Народной Республики;

- порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики;

- перечень государственных должностей Донецкой Народной Республики;

- порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики;

- порядок присвоения и сохранения классов чинив государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики;

- порядок исчисления стажа государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики;

- единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики и другие нормативные правовые акты, утверждаемые Главой и Правительством Донецкой Народной Республики.

Условия и порядок поступления на государственную гражданскую службу на территории Республики основаны на общих принципах законодательства о государственной гражданской службе.

Поступление гражданина на государственную гражданскую службу осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено законом. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики утверждено Главой Донецкой Народной Республики.

При этом система оценочных процедур, которые применяются госорганами Республики, на сегодняшний день функционирует в децентрализованном порядке.

Указанное обусловлено тем, что каждый госорган самостоятельно определяет процедуру оценочных заданий, и эти оценочные задания используются для проведения процедуры оценки при поступлении граждан на государственную гражданскую службу.

Соответственно процедура конкурса в условиях, когда каждый госорган самостоятельно разрабатывает оценочные задания, приводит к существенной дифференциации качества проведения оценочных процедур при приёме на государственную гражданскую службу [4, с. 12].

Прежде всего, это связано с отсутствием чёткой регламентации процедуры оценивания кандидатов на должность госслужбы и с тем, что ресурсы, которыми обладают государственные органы разнообразны, различными являются и компетенции, штатная численность кадровых служб различных органов государственной власти.

В указанном вопросе следует обратить внимание на опыт Российской Федерации.

Так, при приёме на работу соискателей проверяют на соответствие базовым квалификационным требованиям, к которым относятся навыки и знания, необходимые каждому госслужащему: знание русского языка, Конституции, а также закона о госслужбе и антикоррупционного законодательства, а также знания в сфере информационных технологий – уровень владения компьютером. При поступлении на госслужбу пройти тесты базового уровня должен каждый. Министерством труда и социального развития совместно с Российской академией народного хозяйства и госслужбы при Президенте РФ разработаны тестовые задания, которые размещены на официальном сайте <https://gos-sluzhba.ru/>, с соответствующими подразделами: «На знание русского языка», «На знание Конституции», «О гражданской службе», «Против коррупции», «На знание ИК технологий» [5]. Тесты находятся в свободном доступе, отработать корректность ответов на вопросы может любой желающий, правильность выбранного ответа на вопрос отображается автоматически.

В связи с этим важным направлением работы, по нашему мнению, является переход к созданию в Республике определённой централизованной базы оценочных заданий для того, чтобы ряд процедур оценки мог проходить по унифицированным заданиям, чтобы не нагружать кадровые службы государственных органов. Прежде всего, речь идёт о том, чтобы выделить ту базовую составляющую, которую должен продемонстрировать любой кандидат, который хочет поступить на госслужбу.

Кроме того, по примеру Российской Федерации необходимым является создание информационного ресурса, с размещением информации о вакансиях, возможности подачи документов в электронном виде, информации об этапах прохождения конкурса, кадровом резерве, аналитической информации и сведений о возможностях профессионального развития.

При этом на территории Донецкой Народной Республики органы государственной власти размещают информацию о проведении конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы исключительно на собственных электронных ресурсах, зачастую в соответствующих разделах, поиск которых на официальном сайте органа требует определённых усилий и однозначной осведомлённости о начале проведения конкурса. Указанное не способствует соблюдению прав граждан при поступлении на гражданскую службу.

Также следует обратить внимание: Минтрудом России совместно с государственными органами в целях создания и обеспечения функционирования на гражданской службе системы квалификационных требований, отвечающей указанным целям, и в рамках практической реализации положений части 8 статьи 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» сформирован справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей с учётом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации [6].

Соответственно, для каждой области и вида деятельности определены требования к профилю образования, к знаниям, умениям. В настоящее время имеется 32 области, которые характеризуют в целом всю систему госуправления, если её посмотреть на срез, то существует, например, сельское хозяйство, энергетика, таможенное регулирование, то есть каждый орган сгруппирован по этим областям. Под этот справочник государственным органам рекомендуется создавать базу оценочных инструментов, которые должны пройти экспертное обсуждение, поддерживаться в актуальном состоянии и быть загружены как во внутренние ресурсы, так и в единую информационную систему. Конечно, нужно постоянно это всё поддерживать в актуальном состоянии.

Аналогичный справочник на сегодняшний день на территории Донецкой Народной Республики не принят.

При этом, согласно Закону Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», в порядке, установленном органом по управлению государственной службой в целях оказания государственным органам методологической помощи, формируется справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей гражданской службы с учётом сферы и вида профессиональной служебной деятельности гражданских служащих [3].

Таким образом, очевидным является пробел в правовом регулировании по данному вопросу. Указанное, на наш взгляд, обусловлено становлением государственной гражданской службы на территории Республики, неустойчивым политическим, финансово-экономическим положением, что не позволяет однозначно утвердить жёсткие требования для государственных гражданских служащих Республики.

Учитывая вышеизложенное, процедура отбора на госслужбу, в нашем понимании, требует корректировки в части изменения технологии прохождения оценки и необходимости внедрения централизованного блока заданий. Также необходимым является создание возможности для госорганов применения информационных технологий в этой сфере.

Как справедливо отмечает И.И. Вишневская, в процессе организационных преобразований в системе государственной службы, как правило, необходимо решать следующие задачи: определение стратегических целей и, согласно ей, типа организационной структуры; уточнение состава и количества подразделений по уровням управления; определение численности государственных служащих; определение характера соподчинённости между отделами и управлениями; расчёт финансовых затрат, время, необходимое для проведения преобразований, необходимых специалистов и тому подобное [7].

В Донецкой Народной Республике на сегодняшний день стратегические цели по формированию и развитию государственной гражданской службы отсутствуют. При этом на территории Российской Федерации активно ведётся работа по стратегическому планированию развития государственной гражданской службы на уровне высшего руководства страны. Так, Президент Российской Федерации Указом от 24.06.2019 № 288 утвердил основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы, к которым относятся:

- совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы РФ;

- стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, развитие системы государственных правовых и социальных гарантий на гражданской службе;

- внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий;

- ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы [8].

Правительством Российской Федерации, в свою очередь, во исполнение Указа Президента Российской Федерации Распоряжением от 24.07.2019 № 1646-р утверждён план мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы [9].

Указом Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119 «О концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан» определены основные подходы к видению развития системы государственной службы Республики Казахстан; основные принципы и общие подходы развития системы государственной службы Республики Казахстан; инструменты реализации концепции [10].

Выводы. Проведенный в ходе исследования анализ позволяет сделать обобщающий вывод о состоянии и проблемах государственной службы в Донецкой Народной Республике, а также внести некоторые предложения по модернизации этого общественного института.

Наиболее актуальными и такими, которые требуют немедленного решения, как свидетельствуют результаты исследования, является проблематика конкурсного отбора. На основе вышеизложенного в исследовании предлагается определить правовую основу для внедрения базового тестирования и унифицированной методики оценки профессиональных знаний и умений, для оценки уровня знаний кандидатов для поступления на государственную гражданскую службу Донецкой Народной Республики.

Кроме того, необходимым, по нашему мнению, является:

- утверждение Республиканской программы по реформированию и развитию системы государственной службы Донецкой Народной Республики, предусматривающей формирование системы государственной службы Республики как целостного государственно-правового института, повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;
- определение квалификационных требований к служащим, которые занимают должности на государственной службе, для определения объёма служебной «дееспособности» и связанной с этим оптимизации общей численности административного персонала.

Список использованных источников

1. Государственная кадровая политика в Украине: состояние, проблемы и перспективы развития: наука [колл. авт.: Э.В. Ковбасюк, К.А. Ващенко, Ю.П. Сурмин и др.]; под общ. ред. д-ра наук гос. упр., проф. В. Ковбасюка, д-ра полит. наук, проф. К.А. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурмина (руководитель проекта). – К.: НАГУ, 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.academy.gov.ua/ogoloshennja/komentinter_prezident-d_1.pdf (дата обращения: 05.05.2022).

2. Конституция Донецкой Народной Республики; редакция от 30.11.2018 года № 01-ПНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>. – Дата обращения 05.05.2022.

3. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики № 91-ПНС: [принят Постановлением Народного Совета 15 января 2020 года; по состоянию на 16 января 2020 г. № 91-ПНС] // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>. – Дата обращения 05.05.2022.

4. Развитие государственной гражданской службы. Новый этап: материалы научно-методического семинара / сост.: Н.В. Барышников, М.В. Глигич-Золотарёва, Ю.В. Малинкина, Н.В. Бубличенко; под ред. В.Д. Кривога. – М.: Изд-во Аналитический вестник № 3 (746), 2020. – 78 с.

5. Комплекс тестовых вопросов на соответствие базовым квалификационным требованиям [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://archives.gov.ru/rosarhiv/civil-service/testing.shtml>. – Дата обращения 06.05.2022.

6. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учётом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>. – Дата обращения 08.05.2022.

7. Вишневская И.И. Повышение эффективности труда государственных служащих: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.И. Вишневская. – Донецк: ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», 2020 – 224 с.

8. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы: Указ Президента Российской Федерации № 288 от 24.06.2019 // Официальный сайт Президента Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/44367>. – Дата обращения 08.05.2022.

9. План мероприятий («Дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1646-р от 24.07.2019 // Официальный сайт Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201907300033>. – Дата обращения 08.05.2022;

10. О концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан № 119 от 21 июля 2011 года // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1100000119>

Раздел II
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК
СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 316.572

DOI 10.5281/zenodo.6867555

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ
В УСЛОВИЯХ ИНДУСТРИИ 4.0

ДЕДЯЕВА Л.М.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье определено, что в условиях четвёртой промышленной революции на глобальном уровне рынок консалтинговых услуг достаточно развит в большинстве сегментов бизнеса, в том числе в digital. Анализ рынка консалтинговых услуг показывает, что наряду с традиционными потребностями клиентов в автоматизации бизнес-процессов важнейшим фактором роста спроса в сфере консалтинга будет цифровизация их бизнеса, формирование цифровых стратегий развития с внедрением современных инновационных технологий в производственные и управленческие бизнес-процессы.

Ключевые слова: консалтинг, консалтинговые услуги, Индустрия 4.0, цифровизация, цифровые технологии

DEVELOPMENT OF MANAGEMENT CONSULTANCY
IN THE CONDITIONS OF INDUSTRY 4.0

DEDYAEVA L.M.,
Candidate 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

The article determines that in the context of the fourth industrial revolution at the global level, the consulting services market is quite developed in most business segments, including digital. Analysis of the consulting services market shows that along with the traditional needs of clients in the automation of business processes, the most important factors in the growth of demand in the consulting sector will be the digitalization of their business, the formation of digital development strategies with the introduction of modern innovative technologies in production and management business processes.

Keywords: consulting, consulting products, Industry 4.0, digitalization, digital technology

Постановка задачи. Новая эра развития мировой экономики связана с четвёртой промышленной революцией (Индустрия 4.0), главным трендом которой является «цифровизация». Она определяет создание в экономическом пространстве цифровых платформ, которые позволяют решать вопросы стратегического характера во всех отраслях социально-экономической жизни государства [1].

Диджитализация экономики приобретает всеобъемлющий характер и трансформирует модели ведения бизнеса, что требует выработки новых управленческих решений. Актуальной задачей для организаций становится оцифровка бизнеса и развитие процесса управления в рамках концепции Индустрии 4.0. Консалтинговые компании в этом плане обладают большим опытом для разработки и совершенствования цифровых стратегий своих клиентов.

Процесс цифрового консультирования, цифровой трансформации самого консалтинга, выявление приоритетных направлений развития консалтингового бизнеса в эпоху цифровизации и возможностей достижения цифрового лидерства в отрасли представляют значительный научный и практический интерес.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам исследования управленческого консультирования посвящены работы известных зарубежных и отечественных учёных: М. Кубра, Г. Хенцлера, В. Алешниковой, А. Блинова, И.А. Посадского и других. Многие авторы посвятили свои научные труды выявлению особенностей и перспектив цифровой трансформации социально-экономических и производственных процессов: А.И. Агеев, Ю.В. Вертакова., Ю.И. Грибанов, М.А. Мирошниченко, К.С. Пономарёв и др. Несмотря на значительное количество научных работ по вопросам теории и практики управленческого консультирования, вопросы методологии развития консалтинговой деятельности в условиях цифровизации остаются недостаточно изученными.

Актуальность. Основным направлением развития консалтинговой деятельности на ближайшие годы является вектор на цифровизацию. Это новый подход к производству, основанный на массовом внедрении информационных технологий в промышленность, масштабной автоматизации бизнес-процессов и распространении искусственного интеллекта. Применение новейших методов – Big Data, интернет вещей (IoT) и 3D-печать, виртуальная и дополненная реальность, био- и нейротехнологии – становится реальностью.

Практика показывает, что результатом этих процессов являются повышение производительности и безопасности труда за счёт сокращения рабочих мест в отраслях с опасными условиями, рост конкурентоспособности, создание принципиально новых продуктов и многое другое.

Цифровая трансформация заставляет топ-менеджеров искать новые подходы к построению бизнес-моделей, иначе определять операционную эффективность и, главное, менять парадигму стратегий для компаний. Поэтому управленческое консультирование становится реальным фактором

практической помощи организациям в условиях цифровизации, о чём свидетельствует исследование рынка консалтинговых услуг.

Цель статьи заключается в выявлении приоритетных направлений развития консалтингового бизнеса в условиях индустрии 4.0.

Изложение основного материала исследования. В научном докладе ГУ «Институт экономических исследований» отмечено, что «цифровизация является одним из основных факторов экономического роста, определяющего возможности увеличения реального объёма производства и повышения его эффективности» [2; с. 231]. А поскольку консалтинг является потенциальным ресурсом стабильного экономического роста, то рассмотрим современные тенденции развития управленческого консультирования.

Цифровизация экономики, внедрение бизнесом цифровых технологий изменили стратегию развития консалтингового бизнеса. Цифровые преобразования изменяют структуру спроса его субъектов на консалтинговые услуги, что, в свою очередь, обуславливает необходимость трансформации бизнес-консультирования, поскольку бизнес-модели консалтинга должны ориентироваться на качественное удовлетворение спроса новых цифровых предприятий.

Чтобы соответствовать требованиям цифрового бизнеса быть конкурентоспособным, консалтинг должен иметь собственную бизнес-модель, отвечающую современным требованиям, то есть тоже становиться «цифровым» и инновационным. Это, во-первых, выражается в освоении консультантами новых компетенций в сфере машинного обучения, больших данных, искусственного интеллекта. Безусловно, классические большие проекты трансформации бизнеса будут иметь спрос со стороны клиентов, но инновации – это важнейшая задача современности.

Во-вторых, меняется подход к организации консультационного процесса – клиент и консультант всё чаще становятся партнёрами, в том числе в сфере совместных инноваций. Такой подход к развитию консалтинговой деятельности позволяет в рамках проектных инициатив создавать наиболее востребованные бизнесом решения, которые проходят апробацию непосредственно в организации клиента – создаются инновационные лаборатории, ведётся поиск возможностей применения новых технологий и разработка инновационных решений.

По мнению специалистов международной консалтинговой фирмы Sia Partners [3], консалтинг в условиях Индустрии 4.0 принципиально отличается от традиционного консалтинга, поскольку влияние цифровых технологий на профессию консультанта значительное. Технология может повысить аналитический и интеллектуальный потенциал людей в целях улучшения работы консультанта [4]. Основными характеристиками модели digital-консалтингового бизнеса становится сетевая (горизонтальная) организационная структура.

Традиционная производственная структура консалтинговых фирм базировалась на отделах, департаментах, выполнявших свои функции. Важным направлением и условием цифровой трансформации структуры консалтинговой фирмы является определение команды профессионалов в

качестве первичной производственной единицы и формирование её digital-модели. Цифровые преобразования консалтинга являются системным процессом. Суть цифровой трансформации – не в самих технологиях, а в изменениях, которые должны произойти в организации в ходе их применения. Консультантам необходимо дифференцировать свой бизнес, предложив клиентам привлекательные цели, которые заинтересуют их.

Анализируя цифровизацию сферы консалтинга, можно выделить основные направления: трансформация работы самой консалтинговой компании и консультантов, которая цифровизируется на основе использования новых цифровых технологий; цифровое консультирование как новое направление трансформации консалтинговых услуг.

Самые известные в мире консалтинговые фирмы Deloitte, Pricewaterhouse Coopers, Ernst & Young и KPMG составляют так называемую Большую четвёрку. На их долю приходится почти 40% глобального рынка консалтинговых услуг. Компании предоставляют различные виды финансовых консультационных услуг по налогообложению, аудиту, предотвращению рисков и формированию цифровых стратегий. Совокупный глобальный доход этих консалтинговых фирм в 2020 году составил около 157 млрд долл. США (рис. 1). В период с 2017 г. по 2018 г. компании показали самый большой прирост доходов за последние годы – 14 млрд долл. США.

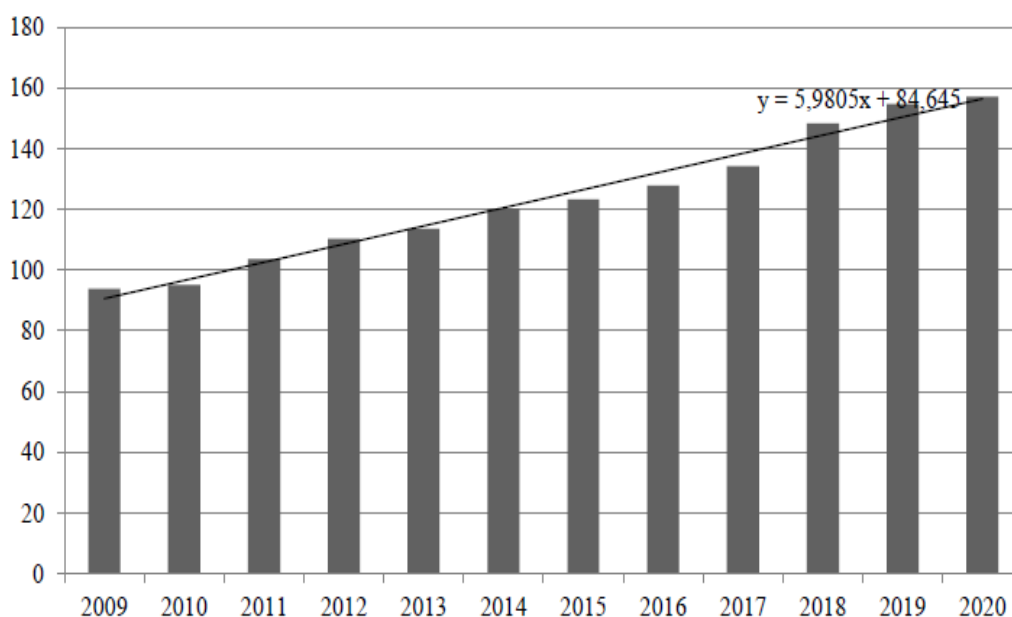


Рис. 1. Совокупный доход фирм Большой четвёрки по всему миру (млрд долл. США) [1]

Основными путями трансформации бизнеса в цифровой, которые должны реализовывать консалтинговые компании при разработке цифровых стратегий для своих клиентов, являются:

- заполнение существующих пробелов в бизнесе клиента между бизнес-функциями и IT-функциями. Этот метод целесообразно использовать для аналоговых компаний, только начинающих цифровую трансформацию;

- настройка нового пользовательского опыта – Digital Transformation Service. Этот путь используется, когда компания-заказчик уже имеет цифровые инструменты и хочет улучшить опыт их использования.

Адаптация существующих технологий для обслуживания потенциальных клиентов является приоритетной задачей для всех международных консалтинговых компаний. На мировом консалтинговом рынке сформировался колоссальный потенциал. Поэтому в последующие годы цифровой консалтинг будет развиваться быстрыми темпами.

Следует учесть, что бизнес-заказчик не всегда понимает, на каком именно производственном участке можно применить ту или иную технологию максимально выгодно, и задача IT-консультанта не только внедрить, но, прежде всего, проанализировать бизнес клиента и найти точки приложения инноваций таким образом, чтобы извлекать из них максимальную выгоду.

Приход киберфизических систем в производство и управление бизнесом уже осуществился, и крупный бизнес вынужден будет инициировать проекты цифровой трансформации в интересах конкурентоспособности и стабильного развития. Будут ли это комплексные программы цифровой трансформации или развитие наиболее чувствительных подсистем – например, промышленный интернет вещей, роботизация бизнес-процессов или цифровизация и интеллектуализация казначейской функции – это уже стратегический выбор компании [6].

Выводы. Таким образом, цифровая трансформация консалтингового бизнеса – это сложное системное преобразование всех его процессов в соответствии с технологиями Индустрии 4.0. Важной составляющей этого процесса является трансформация организационно-экономического механизма консалтинговой фирмы, которая должна охватывать её структуру, операционную, финансовую и другие сферы деятельности, персонал и систему его мотивации, клиентскую базу и партнёрские сети, digital-маркетинг и социальные контакты.

Реализовать на практике переход консалтинговой компании к цифровому консультированию – непростая масштабная задача. Поэтому перед специалистами-практиками и научным сообществом встают новые вопросы: как измерить готовность организации к цифровой трансформации; какие конкретные цифровые технологии необходимо внедрять в управленческую деятельность; как убедить клиентов в ценности цифровой консалтинговой услуги.

Чтобы консалтинговый бизнес адаптировался к изменяющимся условиям, необходимо искать новые решения для конкурентных стратегий в новой цифровой экосистеме. Один из вариантов – развивать digital-консалтинг и стать для бизнеса партнёром, который сможет показать точки роста и подготовить детальный стратегический план, в полной мере раскрывающий цифровой потенциал бизнеса заказчика.

Список использованных источников

1. Дедаева Л.М. Цифровая зрелость организаций – базовый фактор цифровой трансформации экономики / Л.М. Дедаева, А.И. Яруничев // Менеджер. – 2021. – № 4. – С. 86-95.
2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной. – Донецк, ГУ «Институт экономических исследований», 2021. – 360 с.
3. Sia Partners. Global Management Firm [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sia-partners.com/en>.
4. Vliet R.J. van. Consulting 4.0 Sia Partners' new growth strategy redesigns the profession of the consultant [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.linkedin.com/pulse/consulting-40-sia-partners-new-growth-strategy-robert-jan-van-vliet>.
5. Combined revenue of the Big Four accounting / audit firms worldwide from 2009 to 2020. Statista [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.statista.com/statistics/473959/big-four-accounting-firms-global-combined-revenue/>.
6. Дедаева Л.М. Развитие консалтинговой деятельности в условиях цифровизации / Л.М. Дедаева // Менеджер. – 2019. – № 4. – С. 161-170.

УДК 331.209

DOI 10.5281/zenodo.6883330

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

КОВАЛЕНКО Т.В.,

**канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления бизнесом и персоналом
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Развитие системы подготовки человеческих ресурсов путём определения особенностей подготовки и их влияния на уровень стабильности персонала на предприятии на основе использования множественной регрессионной модели является особо актуальной в условиях проблемы наличия высококвалифицированных кадров. Имеет значение расчёт показателей достоверности и статистической значимости составляющих факторных признаков статистической модели подготовки кадров. Результаты расчётов свидетельствуют о том, что развитие системы подготовки человеческих ресурсов будет содействовать повышению трудовой мобильности, улучшению качества планирования профессиональной карьеры и закреплению работников на предприятии.

Ключевые слова: система, развитие, подготовка, человеческие ресурсы, стабильность персонала, модель

DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCE TRAINING SYSTEM

KOVALENKO T.V.,
kand. econ. Of sciences, associate professor, associate professor of department of Management of business and personnel
SEE HPE «Donetsk National Technical University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Development of the system of training of human resources by identifying specific features of training and their impact on the level of stability of personnel at the enterprise on the basis of the use of multiple regression model is especially relevant in the context of the problem of availability highly qualified personnel. It is important to calculate the indicators of reliability and statistical significance of the components of the factors of the statistical training model. The results of the calculations show that the development of the system of training of human resources will contribute to increase of labor mobility, improvement of quality of professional career planning and retention of employees in the enterprise.

Keywords: system, development, training, human resources, staff stability, model

Постановка задачи. В сегодняшних условиях развитие системы подготовки человеческих ресурсов – одна из наиболее важных составляющих общего повышения эффективности производства. От того, насколько уровень профессиональной подготовки работников отвечает потребностям развития экономики, в значительной степени зависят темпы роста производительности труда, объёмов производства, возможностей увеличения валового внутреннего продукта. В то же время мероприятия по расширению и углублению профессиональных знаний, умений и навыков коллектива значительно повышают командный дух и лояльность работников к предприятию. Для многих высококвалифицированных работников возможность профессионального роста имеет большее значение, чем заработная плата. Нередко ведущих специалистов можно удержать на предприятии только перспективой получения дополнительных знаний, потому что от этого зависит перспектива их карьерного продвижения. Чем лучше, стабильнее, более согласованно работает персонал, тем большие прибыли предприятию он приносит. В настоящее время формирование и развитие системы подготовки человеческих ресурсов необходимо в условиях каждого предприятия независимо от сферы его деятельности, формы собственности или страны расположения, причём его значимость повышается каждый год в геометрической прогрессии.

Анализ последних исследований и публикаций. Руководство любого предприятия должно обеспечить работников возможностями и условиями усовершенствования профессиональных знаний и навыков, что отражается на уровне социально-экономической удовлетворённости потребностей и интересов персонала предприятия, от которого зависит эффективность. Исследованиям, связанным с оценкой формирования и развития системы подготовки человеческих ресурсов как процесса управления персоналом,

посвящены работы таких учёных, как Ю. Базаров, Э. Брукинг, Е.В. Галаева, Б.М. Генкин, П.В. Журавлёв, А.Я. Кибанов, С.А. Карташов, М.И. Магура, Н.К. Маусов, В.И. Матирко, Ю.Г. Одегов, В.С. Паршина, Дж. Равен, Р. Хариссон, И. Хентце, С.В. Шекшня и др. Вместе с тем вопрос определения влияния затрат на подготовку человеческих ресурсов на уровень приверженности, преданности и в конечном итоге показателя стабильности персонала требует дальнейших научных исследований.

Цель статьи – обоснование актуальности развития системы подготовки человеческих ресурсов путём определения особенностей подготовки и их влияния на уровень стабильности персонала на предприятии на основе использования множественной регрессионной модели.

Изложение основного материала исследования. По мнению аналитиков Всемирного банка, формирование не менее 80% ВВП развитых стран напрямую зависит от качества человеческих ресурсов и только 20% ВВП определяется материальными условиями производства [1, с. 23]. Всё это требует систематического повышения квалификационного уровня работников, в том числе путём развития системы подготовки человеческих ресурсов на производстве. Эффективным способом содействия активизации деятельности субъектов хозяйствования по внедрению и функционированию системы подготовки человеческих ресурсов предусмотрена возможность ежегодного отнесения объёмов средств, направляемых на инвестирование в профессиональное развитие работников, в состав валовых расходов предприятия в размере, не превышающем 3% от фонда оплаты труда отчётного периода. Однако для отечественных промышленных предприятий характерна ситуация, свидетельствующая о низком уровне активизации инвестиционной активности профессионального развития работников. Средний уровень расходов предприятий на подготовку человеческих ресурсов не превышает 0,5% фонда оплаты труда, что может быть определено как крайне недостаточный [2, с. 221].

Так, результаты исследования динамики процента затрат на подготовку человеческих ресурсов в общий фонд оплаты труда в условиях предприятия ООО «Технозащита» свидетельствуют, что значение этого показателя колеблется на уровне от 0,05 до 0,1%, что характеризует возможности предприятия в этом направлении как недостаточные. Финансирование подготовки человеческих ресурсов на производстве ограничивается финансовыми возможностями предприятия, несовершенством созданных на законодательном уровне механизмов содействия работодателям в повышении профессионального уровня работников, низкой заинтересованностью работников в повышении своего профессионального уровня.

Стабильность персонала является обобщающим показателем эффективности управления персоналом, который определяется на основании расчёта удельного веса работников, работающих на предприятии более пяти лет. На уровень этого показателя оказывает непосредственное влияние текучесть персонала, динамика движения персонала, что связано с приёмом и увольнением работников, а также с внутренним движением персонала на

предприятию. Повышение показателя стабильности персонала свидетельствует о приверженности работников предприятию, что отражается в стабильности работы предприятия путём роста производительности труда каждого работника. Считается, что только работник, имеющий высокую мотивацию к труду, может обеспечивать его высокую производительность.

С использованием множественной регрессионной модели было проведено исследование влияния на стабильность персонала наиболее существенных факторов для условий предприятия ООО «Технозащита». В состав таких факторов по результатам проведенного опроса и результатам статистического анализа были включены следующие показатели оценки системы управления персоналом предприятия: текучесть кадров (x_1), средний размер заработной платы производственного персонала (x_2), уровень укомплектованности персонала (x_3) и процент затрат на подготовку человеческих ресурсов (x_4).

Статистическая оценка характеристик полученной регрессионной модели приведена в табл. 1.

Множественная регрессионная модель линейного типа имеет такой общий вид:

$$y = a_0 + a_1 \cdot x_1 + a_2 \cdot x_2 + a_3 \cdot x_3 + a_4 \cdot x_4, \quad (1)$$

где a_0 – свободный член;

a_1, a_2, a_3, a_4 – коэффициенты регрессии;

x_1, x_2, x_3, x_4 – факторы влияния на результативный показатель в модели.

Таблица 1

Статистическая оценка параметров регрессионной модели факторов влияния на стабильность персонала

Показатели	Параметры регрессионной модели	Стандартная ошибка	t-критерий	p-уровень
Свободный член уравнения регрессии	-29,0030	0,9467	30,6329	0,0208
Текучесть кадров (x_1)	-1,4915	0,0113	131,2481	0,0049
Средний размер заработной платы производственного персонала (x_2)	0,0158	0,0001	115,1171	0,0055
Уровень укомплектованности (x_3)	30,4408	0,6966	43,6963	0,0145
Процент затрат на подготовку человеческих ресурсов (x_4)	110,8017	0,9848	112,5057	0,0056

Регрессионная модель для показателя «стабильность персонала» выглядит так:

$$y = -29,0030 - 1,4915 \cdot x_1 + 0,0158 \cdot x_2 + 30,4408 \cdot x_3 + 110,8017 \cdot x_4. \quad (2)$$

Значения коэффициентов линейной множественной корреляции, а именно коэффициента корреляции, коэффициента детерминации и скорректированного коэффициента множественной детерминации,

позволяют охарактеризовать связь между составляющими модели как очень тесную (табл. 2).

По результатам анализа можно сделать вывод о наличии высокой детерминированности между результативным показателем «стабильность персонала» и выбранными факторами воздействия.

По результатам анализа можно сделать вывод о наличии высокой детерминированности между результативным показателем «стабильность персонала» и выбранными факторами воздействия. Оценка параметров регрессионной модели с включением всех факторов воздействия на стабильность персонала (табл. 2) по значению F-критерия Фишера ($F_p = 8632,7 > F_t = 3,86$ при уровне значимости $\alpha = 0,05$) позволяет констатировать значимость уравнения множественной регрессии, его параметров и коэффициентов корреляции и детерминации [3, с. 286].

Проверка параметров регрессионной модели по t-критерию Стьюдента, который более 1,69, позволяет утверждать, что с 95% вероятностью все показатели этой модели являются значимыми [3, с. 283].

Таблица 2

Определение достоверности и статистической значимости составляющих факторных признаков статистической модели «стабильность персонала»

Показатели	Значение показателя
Коэффициент множественной корреляции	0,999985
Коэффициент детерминации	0,999971
Скорректированный коэффициент множественной корреляции	0,999855
F-критерий Фишера	8632,7
Стандартная ошибка оценки	0,04806

Подтверждением достоверности модели является удовлетворительное значение величины критерия значимости полученной регрессионной модели в целом, скорректированной на количество степеней свободы (в пакете прикладных программ для статистических вычислений STATGRAPHICS этот критерий обозначается как P-Value – p-уровень). При условии, что p-уровень каждого члена должен быть менее 0,05, можно констатировать достоверность модели и высокую статистическую значимость составляющих факторных признаков.

Согласно полученной модели, наибольшее влияние на стабильность персонала имеет увеличение процента затрат на подготовку человеческих ресурсов – коэффициент регрессии равен +110,8017. Рост значения этого показателя только на 0,1% будет способствовать повышению стабильности персонала на 11,3% при прочих равных условиях.

Заключительным этапом анализа является оценка адекватности полученных регрессионных моделей. После проверки моделей на адекватность они могут быть использованы для дальнейшего принятия управленческих решений по внедрению соответствующих мер по повышению качества управления человеческими ресурсами. Проверка моделей на адекватность базируется на анализе количественных значений

остатков, представляющих разницу между фактическими и модальными значениями, которые рассчитываются по моделям с принятыми параметрами.

Стабильность занятости, чёткая перспектива роста – безусловно, приоритетные потребности и мотивирующие факторы трудовой деятельности. Поэтому подготовке человеческих ресурсов и планированию карьеры нужно уделять первоочерёдное внимание. Она имеет непосредственное отношение к реализации целого ряда потребностей и внедрению в действие трудовых, статусных мотивов персонала. Карьера выступает как успешное продвижение по службе в избранную область деятельности, достижение высшего статуса, престижа и власти. Перспектива карьеры оказывает значительное психологическое влияние на тех, кто пытается продвигаться по иерархической лестнице в трудовом коллективе. Она выступает двигателем духовного и профессионального самосовершенствования личности.

Исследуя особенности осуществления профориентационных мер в системе обеспечения экономики рабочими кадрами, необходимо подчеркнуть, что проблема дефицита рабочих кадров на отечественных промышленных предприятиях особенно актуальна в виду того, что в ближайшей перспективе за пределы возраста трудовой активности начнут выходить работники старших возрастных групп в условиях отсутствия возможности адекватного замещения этого контингента со стороны молодёжи. В то же время, как показывает опыт деятельности промышленных предприятий, средняя продолжительность адаптации нового работника на предприятии составляет в среднем 2-3 года. По мнению В.Г. Антосенкова, после трёх лет практической работы работники склонны окончательно закрепиться на рабочем месте и не менее 70% из них продолжают трудовую деятельность на предприятии в течение 10 лет [4, с. 131].

Система подготовки человеческих ресурсов должна предусматривать формирование и реализацию конкретных мер по управлению трудовой мобильностью. Управление трудовой мобильностью является процессом целенаправленного управленческого воздействия на трудовую мобильность персонала с целью накопления трудового потенциала и повышения конкурентоспособности предприятия [5, с. 162]. Возможность профессионального и квалификационного роста, изменение направления деятельности, переход с одного участка производства на другой способствуют реализации потребностей работников, улучшению межличностных отношений в коллективе и в конечном итоге существенно влияют на уменьшение количества увольнений работников и нарушений трудовой дисциплины.

По результатам исследований специалистами обнаружено, что 10% работников мотивируют своё увольнение с предприятия отсутствием перспектив профессионально-квалификационного роста [6, с. 106]. В то же время следует отметить, что из каждых трёх работников два работают не по своей специальности, с которой началась их трудовая жизнь, примерно одна треть работников меняет свою профессию в рамках предприятия.

Как подчёркивает В.Г. Щёкин, в среднем работник меняет профессию один раз в 10 лет, то есть три раза в течение своей трудовой жизни [7, с. 213]. Итак, одним из главных направлений развития системы подготовки человеческих ресурсов является разработка и реализация мероприятий по усовершенствованию управления мобильностью персонала на предприятии – планирование профессионального развития, повышение квалификации, формирование системы непрерывного обучения и развития.

Трудовая мобильность, по оценкам специалистов, может быть выражена в следующих показателях: средний срок работы на одном предприятии – 3,3 года, по одной специальности – 3,2 года, в соответствующей отрасли – 5,6 года [6, с. 110]. В среднем раз в 3,3 года работник повышает квалификацию. Совершенствование системы управления трудовой мобильностью на предприятии предполагает планирование профессионального роста работников от профессий не квалификационного и менее привлекательного труда к творческому и инновационному труду. Это позволит решить проблему комплектования персонала менее привлекательных профессий (рабочих конвейера, транспортировщиков, комплектующих) путём преобразования начала их трудовой деятельности в общий необходимый начальный этап трудовой деятельности работника. В работах такой квалификации занято в среднем 10-15% всех работников, а ежегодное кадровое пополнение составляет около 5%. Так что средняя продолжительность работы по данным профессиям – 2-3 года, после чего работник переходит на более престижную работу.

Средний срок пребывания рабочего в разряде составляет 2-2,5 года, причем, чем выше разряд, тем срок более длительный (для II и III разрядов – менее 2 лет, для IV и V – 3-4 года). Таким образом, рабочий уже в течение 10 лет проходит все «квалификационные лестницы». Наличие определённой профессии становится фактором, ограничивающим дальнейшее развитие профессиональной мобильности, при этом это ограничение становится тем сильнее, чем более высокую квалификацию имеет работник. Система непрерывного обучения предполагает обучение и переподготовку, обучение совместным профессиям, перемещение рабочих в бригады, на инженерно-технические и управленческие должности. Внедрение этой системы особенно актуально для работников рабочих профессий, которые в возрасте 30-40 лет, в большинстве своём, достигают определённых профессиональных высот.

Есть определённые периоды трудовой мобильности специалистов и служащих: первый – вступление в должность (первые полгода работы), второй – переход к стадии оптимальной производительности (2,5-3 года), третий – появление определённых признаков её снижения (через 6-7 лет). Альтернативная ценность работника растёт с повышением его квалификации, позволяющей ему выполнять новые и более разнообразные трудовые роли [8, с. 419]. Поэтому при наличии на предприятии возможностей и условий совершенствования профессиональных знаний и навыков работник сможет удовлетворить свои личные потребности и реализовать себя как специалист в течение длительного периода времени.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. При постоянном обновлении техники и технологии промышленных предприятий профессиональное обучение и переобучение персонала, максимальное раскрытие возможностей и способностей работников очень необходимы. Совершенствование системы подготовки человеческих ресурсов на предприятии будет способствовать повышению качества трудовой деятельности, инициативности, творческой активности и закреплению работников на предприятии.

Направление финансовых средств на развитие системы подготовки человеческих ресурсов не только способствует обеспечению стабильности персонала, но и создаёт условия формирования и развития трудового потенциала непосредственно на производстве, что является важным фактором удовлетворённости потребностей работников в самореализации и карьерном росте.

Список использованных источников

1. Борисов К.И. Непрерывное обучение персонала как фактор формирования процесса профессионального развития / К.И. Борисов // Современный педагогический взгляд. – 2020. – № 11 (48). – С. 18-33.

2. Иваненко Л.В. Расходы предприятий на формирование и развитие человеческого капитала на различных стадиях его жизненного цикла / Л.В. Иваненко // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. – 2015. – № 7. – С. 220-233.

3. Ферстер Э. Методы корреляционного и регрессионного анализа: руководство для экономистов / Э. Ферстер, Б. Ренц; пер. с нем. В.М. Ивановой. – М.: Финансы и статистика, 1983. – 302 с.

4. Антосенков В.Г. Тенденции в текучести рабочих кадров / В.Г. Антосенков, З.В. Куприянова. – Новосибирск: Наука, 1982. – 254 с.

5. Ефимова М.С. Трудовая мобильность и менеджмент персонала на промышленном предприятии / М.С. Ефимова // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2014. – № 4-2 (14). – С. 159-170.

6. Филющенко Л.И. Повышение конкурентоспособности работников в условиях глобализации экономики / Л.И. Филющенко // Труд и социальные отношения. – 2016. – Т. 27. – № 2. – С. 106-116.

7. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник. – 5-е изд., стереотип. / Г.В. Щёкин. – К.: МАУП, 2004 – 280 с.

8. Яростюк М.Р. Планирование и управление деловой карьерой персонала в организации / М.Р. Яростюк, Н.Н. Шевченко // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 11. – С. 416-420.

УДК 005.73

DOI 10.5281/zenodo.6883651

КОММУНИКАЦИОННО-ЭТИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

КОЛОВАНОВ А.В.,
преподаватель кафедры истории и социально-
гуманитарных наук
ГОО ВПО «Донецкий национальный
медицинский университет имени М. Горького»,
Донецк, донецкая Народная Республика;

КАЖАРСКИЙ Д.С.,
ФГБОУ «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»,
Москва, Российская Федерация

Статья посвящена обоснованию применения коммуникационно-этических механизмов при формировании и развитии организационной культуры. Доказано, что, несмотря на разработанность теоретических подходов в области формирования и развития организационной культуры в научной среде, практическое применение разработанных моделей не имеет общей направленности и конкретизации действий на определённых этапах развития организации. Авторами разработана и представлена синтетическая модель коммуникационно-этических механизмов формирования и развития организационной культуры в аспекте её применения на ранних этапах адаптации персонала.

Ключевые слова: организационная культура, коммуникации, этика, коммуникационно-этические механизмы, управление персоналом, ценности

COMMUNICATION-ETHICAL MECHANISMS AT THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE

KOLOVANOV A.V.,
Lecturer of the Department of History and Social
and Humanitarian Sciences
SEO HPE «Donetsk National Medical University
named after M. Gorky»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

KAZHARSKY D.S.,
Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration,
Moscow, Russian Federation

The article is devoted to the substantiation of the use of communication and ethical mechanisms at the formation and development of organizational culture. It is proved that despite the development of theoretical approaches in the field of formation and

development of organizational culture in the scientific community, the practical application of the developed models does not have a general focus and specification of actions at certain stages of the organization's development. The authors have developed and presented a synthetic model of communication and ethical mechanisms for the formation and development of organizational culture in the aspect of its application at the early stages of staff adaptation.

Keywords: *organizational culture, communications, ethics, communication-ethical mechanisms, personnel management, values*

Постановка задачи. Организационная культура выступает специфическим продуктом жизнедеятельности и развития организации, проявляющихся в системе разделяемых большинством членов организации ценностей, формирующихся под воздействием факторов внутренней и внешней среды организации как стихийно, так и благодаря целенаправленным управленческим действиям по привитию работникам единых культурных стереотипов поведения [1].

Анализ сформированной организационной культуры позволяет успешно определять действия при прогнозировании потенциала организации в условиях перманентных изменений, такие как структурные преобразования, формирование инновационных направлений деятельности, внедрения новой информационной системы и т.д. Процессы сознательного целенаправленного формирования и развития организационной культуры становятся необходимым аспектом деятельности руководителя.

В каждой сфере хозяйственной деятельности организационная культура формируется и развивается в соответствии со своими стратегическими целями, миссией, ценностями, временем, нормами и правилами. Организационная культура создаётся как естественно, так и искусственно, потому она должна быть управляемой, её необходимо планировать, формировать и развивать в соответствии с требованиями организации. Несмотря на разработанность теоретических подходов в области формирования и развития организационной культуры в научной среде, практическое применение разработанных моделей не имеет общей направленности и конкретизации действий на определённых этапах развития организации.

Целью данной статьи выступает теоретическое обоснование синтетической модели коммуникационно-этических механизмов формирования и развития организационной культуры в аспекте её применения на ранних этапах адаптации персонала организации.

Основное содержание статьи. Анализ современных моделей формирования и развития организационной культуры выявил многообразие подходов к данной проблеме. Наиболее распространённый подход при изучении проблемы формирования и развития организационной культуры – типологический. Интересным, на наш взгляд, является работа Грудистойой Е.Г., где в основу типологизации организационной культуры закладываются сформированные ценности организации и персонала, а методы управления учитывают предпочтительный тип организационной культуры, которые, в свою очередь, обеспечивают функционирование организации в соответствующих условиях [2].

В практическом аспекте исследования методов формирования и развития организационной культуры выступает функциональный подход. Функциональный анализ организационного поля, представленный в публикациях представителей данного подхода А.И. Кочетковой, Дж. Лафта, А.И. Наумова, В.А. Спивака, Э. Шейна [3, 4, 5], послужил основой разработки функциональной модели организационной культуры, где анализировать её следует по совокупности функций, которые она выполняет или способна выполнять. Значимость функций может меняться в зависимости от типа организационной культуры, её целей, этапа развития, влияния параметров внешней среды и т.п.

В своих исследованиях при разработке теоретической модели формирования и развития организационной культуры Кузьмина О.Г. опиралась на системный подход, который позволяет чётко очертить круг функций-задач, создать эффективную структуру, реализующую данные функции-задачи, определить необходимое оптимальное элементное обеспечение, а также усовершенствовать и создать новые связи и отношения между элементами организации [6].

Особое направление при научном анализе формирования и развития организационной культуры занимает место лидера, который определяет организационный подход к данной проблеме. Так, О.С. Виханский и А.И. Наумов выделяют два подхода к формированию лидером организационной культуры: административный и предпринимательский [3, с. 543]. В «административной» культуре лидер использует системный подход к управлению, требует выполнения работы по правилам, действует рационально. В административной культуре лидера довольно легко заменить. «Предпринимательскую» культуру чаще всего создаёт собственник имущества, интуитивно решает проблемы, ориентируется на человека, использует ситуационный подход к управлению. Лидер играет важнейшую роль в процессе формирования организационной культуры. Отсутствие лидера может привести к «культуре безвластия». Сила влияния лидера зависит от организационных условий, в которые он попал. Лидер-создатель способен воплотить свои замыслы в любую культурную форму, лидер, приглашённый в сильную культуру типа «система», не сможет её сломать и кардинально изменить.

Анализ психологических аспектов организационной культуры, то есть психологической обусловленности организационной культуры и управленческой этики, передан в трудах представителей психологического подхода. Психологический подход раскрывается в анализе таких характеристик, как адаптация, ценности, идеология, а также групповая динамика в организации. Одним из наиболее важных качеств, определяющих эффективность групповой деятельности трудового коллектива, является сплочённость. Сплочённость – это характеристика системы внутренних связей, показывающая степень совпадений оценок установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям и пр., наиболее значимым для группы в целом [7].

В рамках психологического подхода также немаловажную роль на современном этапе развития науки играет морально-этический подход. Теория

человеческого капитала выстраивает новый взгляд на проблему взаимодействия морально-этических аспектов поведения индивида и их рациональности с точки зрения экономических подходов. В рамках морально-этического подхода экономические агенты могут оказаться в ситуации, когда они должны понести существенные моральные издержки, связанные с участием в той или иной деятельности, и, как следствие, могут отказаться от такой деятельности. В современной теории экономического анализа такое поведение может рассматриваться как нерациональное, однако на самом деле оно более выгодно [8].

Отдельный интерес представляет классификация многообразия подходов, предложенная Лебедевой Н.Ю. и Широной Е.М. [9]. В ней основополагающими являются два основных философских подхода к познанию явлений действительности. После определения направленности исследователя авторы акцентируют проблему на вопросе: как создаётся организационная культура? На втором уровне на базе метафизического подхода образуется феноменологический, а на базе диалектики образуется прагматический, системный и синергетический подход к проблеме. Третий уровень подходов к проблеме организационной культуре образует направленность: как исследовать, то есть, какой системообразующий фактор будет заложен в исследование. Авторы выделяют такие подходы, как символический, когнитивный, социологический, нормативно-ценностный, институциональный, антропологический, психологический, деятельностный, компаративистский и т.д. На четвёртом уровне описания подходов формирования и развития организационной культуры будут использоваться общелогические подходы: анализ, синтез, моделирование, эксперимент. И на завершающем пятом уровне, который включает непосредственно эмпирическое исследование, по мнению авторов статьи, заложена актуальность научных современных исследований.

Таким образом, анализ современных подходов к проблеме формирования и развития организационной культуры обширен и многообразен, существующие разработанные теоретические модели обоснованы и доказаны, однако эмпирический потенциал ограничивается системообразующим фактором, рассматривая вопрос односторонне в конкретной плоскости. Одной из задач исследователя является способность привнести инновационный метод исследования, который бы соответствовал каждому уровню познания, дополнял, но не противоречил.

В современном информационном обществе в основе структуры управления организации лежат коммуникативные модели. Корректируя коммуникацию, мы корректируем всю систему управления организации в целом. Так, Асташина О.В. анализирует понятие коммуникативной стратегии организации, которая охватывает всю сферу построения общения, направленное на планирование действий и ресурсов с целью установления требуемого уровня коммуникации для достижения целей и результатов. Также автор указывает, что при составлении и реализации коммуникативной стратегии необходимо постоянно рефлексировать ценности организации, представлять себе цель и ту дистанцию, которая отделяет действительное от возможного [10].

Разработка эффективных стратегий коммуникации для внутренней и внешней среды представляется одной из приоритетных задач современных организаций.

Исследователи Панченко В.Г. и Паутов В.Н., анализируя коммуникационные стратегии, выделяли специфику неформальных коммуникаций в организации. По их мнению, неформальные коммуникации могут выступать одним из факторов самодвижения. Он предполагает активные коммуникации членов группы, взаимозависимость, взаимопомощь, взаимозаменяемость, коллективную ответственность за результаты труда, то есть конструктивный характер взаимодействия в группе и её система ценностей значительно усиливает потенциал работника, наделяя его синергетическим потенциалом [11].

Оригинальное исследование неформальных коммуникаций предложил Бессонов И.В., где было проанализировано использование метафоры при взаимодействии руководителя и персонала. Автор считает, что правильно подобранные метафоры позволяют руководителю лучше доносить специфическую информацию до подчинённых. Автор также замечает, что в структуру этических смыслов входит как содержание, так и форма презентации, где среди форм презентации можно выделить метафорическую форму [12].

Проведя анализ использования коммуникационной функции в различных исследованиях при формировании и развитии организационной культуры, мы заметили, что все авторы определяют источником формирования позитивной коммуникации именно ценностно-регулирующий аспект организации. Таким образом, обособленность одной функции от другой в большей степени связана с ограниченностью самого эмпирического исследования, чем способом его синтетического анализа как причины и следствия.

Разберёмся с тем, какую роль выполняет ценностнорегулирующая функция при формировании и развитии организационной культуры.

Ценности – это, по сути, то, что отражает предпочтения людей, что считается важным и влияет на формирование системы потребностей. Э. Шейн предлагает определять культуру на основе базовых представлений и ценностей [5]. Культура выражается в представлениях, ценностях, убеждениях. Ценности прямо или косвенно отражаются в показателях работы, компетентности персонала, конкурентоспособности, инновациях, качестве обслуживания, работе команды и заботе о людях.

Разнообразие ценностных ориентиров обуславливает формирование различных типов организационных культур, а точнее определённая цель и жизненный цикл организации сформирует реализацию определённых ценностей. Каждый новый сотрудник пройдёт полный жизненный цикл организации, адаптируясь, либо изменяя существующий ценностный потенциал. Так, Дж. Мартин отмечает: «Когда люди вступают в непосредственное взаимодействие с организацией, они сталкиваются с принятой в ней манерой одеваться, рассказами сотрудников о том, что происходит в организации, установленными правилами и практикой работы, общепринятыми нормами поведения, традициями, заданиями, системой оплаты, жаргоном и шутками, которые понятны только членам организации.

Эти составные элементы и являются проявлениями организационной культуры...» [11].

Одним из способов регулирования и контроля неформальных отношений в организации выступает введение этического кодекса сотрудника на предприятии. Под этикой понимается система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых в процессе общественной жизни [13, с. 5]. Смысл этического кодекса сводится к пониманию смысла организационной политики, какая идеология и философия организации, каковы её цели и ценности, и, в конечном итоге, что ожидают от каждого сотрудника в процессе выполнения своей профессиональной деятельности. В целом, усвоение законов организации позволяет сотруднику разобраться в сложных рабочих ситуациях, а новым сотрудникам легче адаптироваться и оправдать ожидания организации.

В контексте данного исследования интерес представляет модель формирования и развития организационной культуры на базе эталонных ценностей Плужновой Е.Н [14]. В данной модели на первых этапах предложено определить уровень развитости организационной культуры, что является необходимым при выборе эталонных ценностей. С целью внедрения ценностей в деятельность организации разрабатывается стратегия преодоления сопротивления будущим изменениям, при этом могут использоваться различные методы анализа и решения проблем, возникающих при разработке программы действий по формированию и развитию организационной культуры, например, такие как форсайт-анализ, методы «мозговой атаки», «сценариев», «синектики», «Дельфи» и пр. На следующем этапе осуществляется согласование программы с участниками процесса и внедрение мероприятий в практику организации. На последнем этапе происходит закрепление и распространение разработанных и принятых элементов культуры [14]. Сам автор подчёркивает, что модель несовершенна и не является исчерпывающей, но может выступать ориентиром в создании более универсальных методов формирования и развития организационной культуры.

Используя классификацию уровней познания проблемы формирования и развития организационной культуры, мы постараемся сформулировать следующий комплекс теоретической модели (рис. 1). Исходя из диалектического материализма, что любое явление находится в постоянном развитии, то есть сложившаяся система организационной культуры динамически развивается, как стихийно, так и искусственно, находясь под влиянием внешней среды и внутренних системообразующих факторов, обретает специфичность на определённом эволюционном этапе. Анализируя функции организационной культуры, мы решили обратить внимание на ценностнообразующую и коммуникационную, считая их тесно взаимосвязанными между собой.

Современный анализ исследования коммуникаций и этики [15-22] сводится к следующей парадоксальной парадигме: коммуникационная функция используется в практике формирования необходимых эталонных ценностей организации, сформированные ценности уже прививаются сотруднику через необходимые коммуникации.

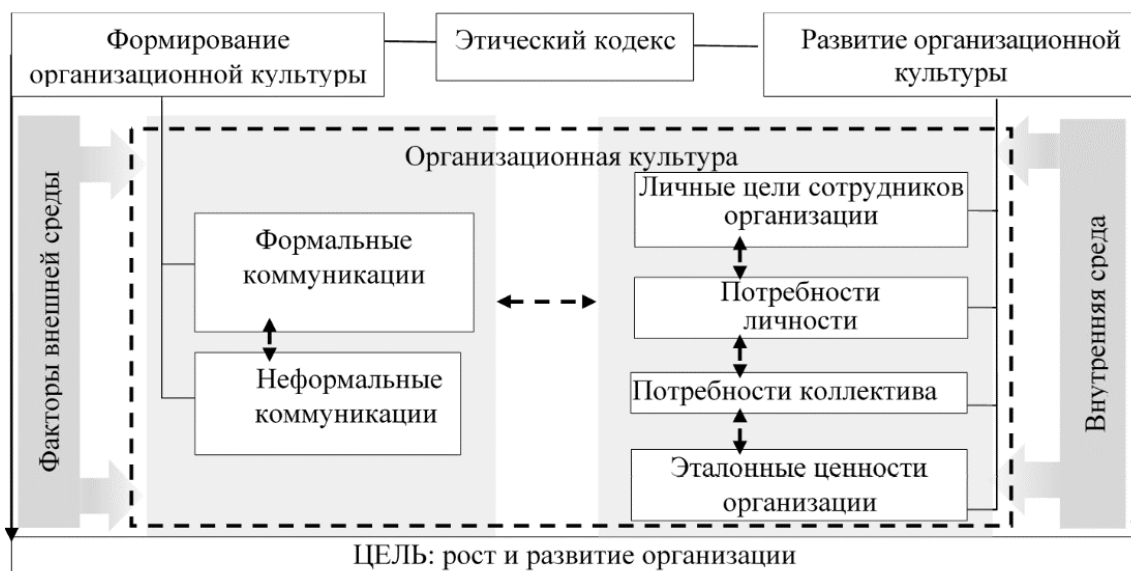


Рис. 1. Синтетическая модель коммуникационно-этических механизмов формирования и развития организационной культуры

Предлагаемая нами коммуникационно-этическая модель формирования и развития организационной структуры является синтезом двух основополагающих эндофункций, которая может эффективно решать адаптивные процессы привития норм и целей организации, и, соответственно, повышать эффективность организации труда.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Коммуникации в своём контексте выстраиваются на базе тех ценностей, которые регламентирует организация, а ценности декларируемы через коммуникации, поэтому сам механизм формирования и развития организационной культуры необходимо рассматривать только в контаминационной форме.

Ещё одним из важных аспектов актуализации коммуникационно-этической модели в процессе формирования и развития организационной культуры является внедрение цифровой трансформации и развития цифровых продуктов [15]. Цифровые коммуникации становятся уже далеко не дополнением, а основной площадкой взаимодействия организации и внешней среды, где современный сотрудник должен обладать профессиональными компетенциями в сфере цифрового развития. Классические формы повседневной операционной деятельности государственного гражданского служащего постепенно изживаются, а оптимизация процессов деятельности за счёт цифровизации процедур и услуг требуют новых ценностных мотивов в деятельности, приводят к формированию новых методов и средств организации труда в формирующейся цифровой среде.

Список использованных источников

1. Грудистова Е.Г. Практические методы формирования и развития организационной культуры / Е.Г. Грудистова // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2016. – Т. 2. – Вып. № 4 [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <http://rrbusiness.ru/journal/article/971/> (Дата обращения: 01.05.2022).

2. Грудистова Е.Г. Формирование и развитие организационной культуры: монография / Е.Г. Грудистова. – Братск: БрГУ, 2012. – 186 с.

3. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.

4. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб., 2001. – 352 с.

5. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство / Э.Г. Шейн. – СПб.: Питер, 2001. – 389 с.

6. Кузьмина О.Г. Теоретические основы процесса формирования и развития организационной культуры / О.Г. Кузьмина // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. – 2001. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ntv.ifmo.ru/ru/person/2339/kuzmina_olga_gennadevna.htm (Дата обращения: 05.05.2022).

7. Заец Д.А. Социально-психологические основы организационной культуры / Д.А. Заец // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2012. – № 4. – С. 209.

8. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 368 с.

9. Лебедева Н.Ю. Методологические вопросы изучения организационной культуры / Н.Ю. Лебедева, Е.М. Широнова // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 9-3. – С. 729-733.

10. Асташина О.В. Коммуникативные стратегии в организации / О.В. Асташина // Вестник науки и образования Северо-Запада России. – 2015. – № 4. – С. 151-156.

11. Панченко В.Г. Деловые коммуникации в организации как фактор её эффективности / В.Г. Панченко, В.Н. Паутов // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2014. – № 4. – С. 107-122.

12. Бессонов И.В. Социально-психологические аспекты использования метафоры в управленческих интеракциях / И.В. Бессонов // АНИ: педагогика и психология. – 2016. – № 4 (17). – С. 297-299.

13. Мочалов М.А. Роль морально-этических подходов к управлению экономикой / М.А. Мочалов // Наука, образование и культура. – 2018. – № 1 (25). – С. 52-53.

14. Плужнова Е.Н. Технология формирования организационной культуры / Е.Н. Плужникова // Организатор производства. – 2008. – № 4. – С. 33-38.

15. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. Шклярук М.С., Гаркуши Н.С. – М.: РАНХиГС, 2020. – 84 с.

16. Горева А.В. Системообразующие факторы и принципы организационной культуры современного предприятия / А.В. Горева // Вестник Академии знаний. – 2012. – № 3. – С. 8-12.

17. Иванова А.С. Моделирование организационной культуры крупной страховой компании / А.С. Иванова // π-Economy. – 2011. – № 2 (119)

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.spbstu.ru/article/2011.25.47/> (Дата обращения: 04.05.2022).

18. Карачканов А.А. Феномен организационной культуры в современной философии: методологические основания исследования / А.А. Карачканов // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. – 2015. – № 1 (41). – С. 83-88.

19. Курлыкова А.В. Стратегические аспекты формирования организационной культуры / А.В. Курлыкова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2016. – № 1. – С. 27-31.

20. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М.: Инфра-М, 1999. – 155 с.

21. Организационные структуры и команды цифровой трансформации в системе государственного управления / авт.-сост. Н.С. Гаркуша, А.С. Шубин; под ред. М.С. Шклярук. – М.: РАНХиГС, 2020. – 165 с.

21. Сафина Д.М. Влияние лидера на формирование организационной культуры / Д.М. Сафина // Russian Journal of Economics and Law. – 2011. – № 4 (20). – С. 208-212.

22. Трофимова В.А. Роль этического кодекса в процессе формирования организационной культуры / В.А. Трофимова, И.Е. Лыскова // Система ценностей современного общества. – 2013. – № 32. – С. 23-25.

УДК 005.32:331.101.3

DOI 10.5281/zenodo.6900476

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ФИРМЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

МЕШКОВА В.С.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры экономики предприятия

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

Донецк, Донецкая Народная Республика;

КОЗИЙ К.Ю.,

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

Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена вопросам мотивации труда на фирме. Целью данного исследования является анализ состояния мотивации труда персонала и разработка направлений её совершенствования на фирме в современных условиях хозяйствования. Для этого были рассмотрены суть и методы мотивации труда персонала, а также показатели основной и финансовой деятельности фирмы. Задачей данного исследования стало выявление основных направлений по

усовершенствованию системы мотивации труда на фирме. На основе проведенного анализа авторами были определены основные направления по усовершенствованию системы мотивации труда, которые приведут к созданию на фирме эффективной мотивационной среды.

Ключевые слова: *мотивация персонала, трудовые показатели, продуктивность труда, трудоёмкость, фонд оплаты труда, выработка, численность персонала*

MOTIVATION OF PERSONNEL WORK AT THE COMPANY IN THE MODERN CONDITIONS OF MANAGEMENT

MESHKOVA V.S.,
Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor Associate Professor of the department of
enterprise economics
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People’s Republic»,
Donetsk, Donetsk People’s Republic;

KOZIY K.Yu.,
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People’s Republic»,
Donetsk, Donetsk People’s Republic

The article is devoted to the issues of labor motivation in the company. The purpose of this study is to analyze the state of staff labor motivation and develop directions for its improvement in the company in modern economic conditions. For this, the essence and methods of personnel labor motivation were considered, as well as indicators of the main and financial activities of the company. The objective of this study was to identify the main directions for improving the system of labor motivation in the company. Based on the analysis, the authors have identified the main directions for improving the system of labor motivation, which will lead to the creation of an effective motivational environment at the company.

Keywords: *personnel motivation, performance indicators, labor productivity, labor intensity, payroll, production, number of personnel*

Постановка задачи. На современном этапе развития России проблема мотивации имеет большое значение. Персонал является самым сложным и специфическим видом ресурсов, которые фирма использует в своей деятельности. Эффективность деятельности фирмы в большей мере зависит от эффективности труда персонала. Именно благодаря заинтересованности работника в результатах его работы, при создании надлежащих условий труда, можно добиться повышения продуктивности.

Благодаря реализации предложенных мероприятий по усовершенствованию системы мотивации труда на фирме может быть достигнута цель любого субъекта хозяйствования – улучшение экономических и финансовых результатов хозяйственной деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросу эффективной мотивации труда на фирме посвятили свои научные работы как отечественные, так и зарубежные учёные. Среди них: М. Доронина, А. Еськов, И. Завадский, М. Карлин, А. Колот, О. Виханский, Н. Любомудрова, В. Сладкевич, К. Альдэфер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмин, Д. Мак-Грегор, Д. Клеланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Р. Оуэн и другие.

В трудах указанных учёных с разных точек зрения исследованы теоретические и практические вопросы, касающиеся эффективного управления персоналом. Но, несмотря на это, большинство отечественных фирм сегодня имеют неэффективную систему мотивации персонала. Вопросы разработки и внедрения мотивационного механизма необходимо решать, учитывая специфику деятельности каждого хозяйствующего субъекта. При решении этой проблемы уместным является учет отечественного и зарубежного опыта.

Актуальность. Одной из главных функций управления на фирме является мотивация. Фирма может реализовать свой потенциал экономического роста только при условии эффективной мотивации. Недостаточная мотивация на фирме может выступать сдерживающим фактором к росту показателей эффективности её деятельности. Именно поэтому вопрос усовершенствования мотивации труда персонала на фирме является актуальным и обуславливает выбор темы исследования, формирует его цель.

Целью статьи является анализ состояния мотивации труда персонала в современных условиях хозяйствования и разработка направлений её усовершенствования.

Изложение основного материала исследования. В экономической литературе существует множество определений мотивации, которые раскрывают её суть с разных сторон. Эффективность труда, при прочих равных условиях, определяется личным отношением человека к труду, его трудовым поведением. В свою очередь трудовое поведение определяется влиянием многих факторов, которые действуют с разной силой в разных направлениях.

В общем понимании мотивация – это совокупность движимых сил, которые стимулируют человека к выполнению определённых действий. Эти силы могут иметь как внешнее, так и внутреннее происхождение и заставляют человека осознанно или неосознанно совершать те или иные действия [1].

Отношение к труду характеризуется стремлением человека максимально выявлять свои физические и духовные силы, использовать свой опыт и знания, способности достижения определённых количественных и качественных результатов труда. Оно проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.

В управлении мотивация – это функция руководства, которая заключается в формировании у работников стимулов к труду, а также в долгосрочном влиянии на работника с целью изменения по заданным параметрам структуры его ценностных ориентаций и интересов,

формирование соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала.

Сущность теорий мотивации заключается в том, что человек, осознавая задачи, которые ставятся перед ним, и, зная то вознаграждение, которое он может получить при их решении, сопоставляет это со своими потребностями, возможностями и осуществляет определённую деятельность.

Основные задачи мотивации: формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда; обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения; формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Для решения этих задач необходим анализ процесса мотивации в организации, а также индивидуальной и групповой мотивации [2].

Содержание функции мотивации заключается в определении потребностей персонала и удовлетворении их в организации; разработке систем вознаграждения за выполненную работу; применении разнообразных форм оплаты труда; использовании стимулов эффективного взаимодействия работников в коллективе и на фирме в целом [3].

С помощью мотивации руководство фирмы может решать такие задачи: привлечение и удержание в организации лучших специалистов; признание деятельности работников, которые достигли значительных результатов с целью дальнейшего стимулирования их творческой активности; демонстрация отношения руководства к высоким результатам труда; популяризация результатов труда лучших работников; применение разнообразных форм признания заслуг; улучшение морально-психологического состояния работников с помощью соответствующей формы признания; обеспечение повышения трудовой активности коллектива фирмы.

Связь функции мотивации и контроля проявляется на всех этапах исполнения задач подчинёнными. Предупреждающий контроль, как известно, осуществляется ещё до начала выполнения задания. Его средствами, которые имеют значительное мотивирующее влияние на работников, могут быть: разработка чётких норм, стандартов и требований; доведение конкретных целей и задач до исполнителей; разработка систем вознаграждения; обеспечение всем необходимым; подбор квалифицированных специалистов. С помощью приведенных способов деятельности людям предоставляется конкретная смысловая направленность, им определяются чёткие ориентиры и стандарты поведения, при соблюдении которых работники получают вознаграждение [3].

Для повышения эффективности деятельности фирмы необходимо усовершенствование мотивации работников, которое может дать: повышение результативности работы персонала; оперативное достижение целей фирмы; связь результативности работы сотрудников с оплатой и нематериальным стимулированием; прозрачность системы поощрения; снижение текучести

кадров; улучшение психологического климата; улучшение командной работы [4].

Анализируя состояние мотивации труда, была рассмотрена система трудовых показателей, которые характеризуют эффективность использования персонала.

Под такой системой трудовых показателей стоит понимать совокупность количественных и качественных показателей, степени эффективности применения живого труда в процессе производства [5]. К основным трудовым показателям относят: продуктивность труда и трудоёмкость производства продукции, численность персонала, фонд заработной платы в том числе по категориям персонала и по структурным подразделениям; средняя заработная плата, общий фонд рабочего времени, фонд рабочего времени одного среднесписочного работника, средняя продолжительность рабочего дня, количество отработанных дней одним работником.

Среди факторов, влияющих на количество отработанного времени, выделяют следующее: ежегодные отпуска, временная нетрудоспособность, отпуска без сохранения заработной платы по согласию сторон, перевод по экономическим причинам на неполный рабочий день.

Повышение оплаты труда должно обеспечиваться опережающими темпами роста продуктивности труда. Соблюдение этого принципа обеспечивает расширенное воспроизводство на фирмах. Заработная плата может возрастать только при условии систематического расширенного воспроизводства, т.е. неуклонного роста ВВП. Этого можно достичь только при условии повышения продуктивности индивидуального и общественного труда, причём этот рост должен опережать рост заработной платы. Если же последнее будет возрастать быстрее, чем продуктивность труда, то это приведёт к сокращению фонда накопления и, соответственно, к торможению темпов воспроизводства.

Способы улучшения мотивации труда принято делить на материальные и нематериальные.

Первый способ отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения продуктивности труда. Он включает элементы усовершенствования системы заработной платы, предоставление возможностей персоналу иметь долю в собственности и прибыли фирмы. [2].

Материальная мотивация включает: заработную плату, регулярные денежные премии в честь определённых событий, нерегулярные денежные премии в счёт определённых событий в жизни работника, иные денежные выплаты.

Не менее значимой является и нематериальная, непрямая мотивация. К видам нематериальной мотивации относят: подарки, социальный пакет, обучение, корпоративы, открытость и постоянный диалог руководства с персоналом, другие виды мотивации.

Другой вид мотивации – социальные выгоды: бесплатные медицинские осмотры, бесплатный отдых во время отпуска, возможность для оздоровления и занятия спортом. Такой вид мотивации требует сравнительно

небольших затрат в течение года на одного работника, но повышает статус организации в глазах персонала, поскольку работник чувствует заботу о себе со стороны руководства.

К нематериальным способам улучшения мотивации относится усовершенствование организации труда: постановка целей, расширение трудовых функций, производственная и профессиональная ротация, гибкий график работы, улучшение условий труда.

Расширение трудовых функций – это внесение разнообразия в работу персонала, т.е. увеличение числа операций, которые выполняются одним работником. В результате вносится разнообразие в рабочий цикл каждого работника, повышается интенсивность труда.

Другой способ нематериального стимулирования – усовершенствование организационной культуры: формирование миссии организации, определение принципов формирования отношений с внутренней и внешней средой организации и так далее.

Обучение за счёт фирмы является одним из важнейших моментов в системе мотивации работников. Такое обучение часто связывают с отдыхом [6]. Работник получает возможность отдохнуть от ежедневной рабочей рутины, получить новые знания, новый мотивационный заряд. Во время мотивационных тренингов сотрудники компании больше общаются между собой неформально, что способствует сплочению и формированию командного духа.

Ещё одним видом мотивации является проведение корпоративных празднований, во время которых происходит сплочение трудового коллектива. На таких мероприятиях обязано быть и руководство, ведь в неформальной обстановке проще общаться. Сотрудники в таком случае чувствуют, что руководство находится с ними в одной команде.

Для эффективной работы организации мало сформировать систему целей деятельности. Необходимо, чтобы достижение этих целей сопровождалось разработкой мотивационного механизма, адекватного реальному положению вещей. Для этого необходимо обращать должное внимание мотивации сотрудника на индивидуальном уровне.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Из проведенного исследования можно предложить следующие направления совершенствования мотивации персонала на фирме:

1. Внедрение гибкой системы оплаты труда, которая повысит заинтересованность работников в отношении своих обязанностей.

2. Обновление основных средств. Поскольку эффективность использования рабочего времени связана с научно-техническим прогрессом, то её повышение на основании внедрения новых технологий позволит решить ряд вопросов с экономией средств и позволит увеличить объём выпуска продукции.

3. Улучшение условий труда играет значимую роль в повышении престижа фирмы. Материальная заинтересованность не всегда выступает на

первый план, работник, который ощущает дискомфорт на рабочем месте, стремится сменить работу.

4. Создание условий для социальной активности работников фирмы. Для выполнения поставленных перед фирмой задач требуется участие отдельных групп и всего коллектива. Наилучшие результаты достигаются в хорошо сформированной команде. Если сотрудник будет чувствовать себя частью коллектива, то вменённые обязанности будут выполняться с повышенной отдачей. Поддержание в коллективе атмосферы доверия является задачей прежде всего руководителей структурных подразделений. Предлагается ввести на систематической основе проведение психологических тренингов среди сотрудников административно-управленческой группы. С целью повышения эффективности организации труда и её результативности предлагается вовлечь сотрудников в формирование целей и принятие решений. Зачастую подчинённые знают все нюансы и тонкости своей работы, их совет может быть полезен.

В итоге, главной задачей руководства любой фирмы должно стать создание в ней эффективной мотивационной среды. Этого можно достичь прежде всего с помощью обеспечения зависимости вознаграждения работника от достигнутых им результатов и квалификации, тем самым заинтересовав людей в реализации своего потенциала.

Список использованных источников

1. Никифоренко В.Г. Управление персоналом: учебное пособие / В.Г. Никифоренко. – 2-е изд. – Одесса: Атлант, 2015. – 275 с.
2. Колот А.М. Мотивация персонала: учебник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2015. – 337 с.
3. Королёва К. Взаимосвязь мотивации и уровня профессиональных достижений / К. Королёва // Персонал. – 2018. – № 2. – С. 50-55.
4. Лещенко Л.О. Мотивация труда как фактор повышения прибыльности производства / Л.О. Лещенко // Эффективная экономика. – 2016. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.nauka.com.ua>
5. Васюта В.Б. Современная система трудовых показателей на фирме / В.Б. Васюта, Т.В. Чечиль // Эффективная экономика. – 2016. – № 12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.nauka.com.ua>
6. Шафранская Т.Ю. Основные виды мотивации работников / Т.Ю. Шафранская, О.В. Коломиец [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/10_133226.doc.htm

ПРИЁМНАЯ СЕМЬЯ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОДИНОКИХ ГРАЖДАН

ПЕРЕВОЗЧИКОВА Н.А.,
канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ПУГАЧЁВА В.В.,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье проведён анализ зарубежного опыта социальной защиты; исследована республиканская система социальной защиты населения; выявлены наименее защищённые категории граждан, предложены рекомендации по внедрению приёмной семьи для одиноких граждан как одной из форм социальной защиты населения.

Ключевые слова: социальная защита населения, приёмная семья, государство, пожилые граждане, инвалиды

FOSTER FAMILY AS A FORM OF SOCIAL PROTECTION FOR SINGLE CITIZENS

PEREVOZCHIKOVA N.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor,
State Educational Institution of Higher Professional
Education «Donetsk National Technical
University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

PUGACHEVA V.V.,
SEE HPE «Donetsk National Technical University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article analyzes the foreign experience of social protection; examines the republican system of social protection of the population; identifies the least protected categories of citizens, offers recommendations for the introduction of foster care for single citizens as one of the forms of social protection of the population are proposed.

Keywords: social protection of the population, foster family, state, senior citizens, disabled people

Актуальность. Сложившаяся на данный момент социально-экономическая ситуация требует эффективного социального управления, призванного проводить активную социальную политику, направленную на

поддержание стабильности в обществе, повышение эффективности государственной системы социальной защиты населения и развитие нравственных устоев общества. Повышение уровня и качества жизни населения является одним из приоритетных направлений государственной социальной политики.

Особого внимания со стороны органов, реализующих государственную социальную политику, требуют люди пожилого возраста и люди с ограниченными возможностями. Для обеспечения данным категориям граждан возможности жить более качественно, получать необходимые социальные услуги, поддержку со стороны близких целесообразно рассмотреть такую форму социальной защиты населения, как приёмная семья.

Анализ исследований и публикаций. Вопросы социального неравенства и обеспечения государством определённого уровня жизни населения и некоторые аспекты современной социальной политики поднимались ещё античными философами, такими как Платон, Аристотель. В эпоху Нового времени различные философы: Джон Локк, Георг Вильгельм Фридрих Гегель, Пьер Жозеф Прудон, Карл Маркс исследовали социальные функции государства. Гуманистическая идея о человеке как самой большой ценности и высшей цели получила широкое распространение и в трудах великих русских философов: Н. Бердяева, П. Каптерева, Я. Коменского, В. Ленина, Г. Плеханова, К. Ушинского.

В последние десятилетия значительное внимание вопросам повышения эффективности социальной защиты населения уделено в трудах: В. Гладких [1], Д. Коневой [2], К. Доева [3], И. Бондаренко [4] и др.

Целью статьи является изучение зарубежного опыта социальной защиты населения и обоснование внедрения такой формы социальной защиты, как приёмная семья для пожилых и одиноких граждан.

Изложение основного материала. Социальная защита населения является важнейшей составной частью социальной политики государства.

Социальная защита населения представляет собой систему принципов, методов, законодательно установленных государством, социальных норм и гарантий, мероприятий и учреждений, обеспечивающих население условиями, благоприятными для жизнедеятельности.

Место социальной защиты в социальной политике определяется двумя основными моментами. Во-первых, преобладающая часть населения в качестве материальной основы существования имеет трудовой доход, однако эта основа нарушается при наступлении старости или болезни; во-вторых, многочисленные группы населения, по объективным причинам, вообще не могут обеспечить своё существование с помощью участия в трудовой деятельности. Система социальной защиты населения включает в себя: социальное обеспечение, социальное страхование, социальную поддержку (помощь), которая осуществляется за счёт республиканского бюджета, и социальное обслуживание (рис. 1).

Система социальной защиты базируется на таких принципах, как приоритет государственности, превентивность, справедливость,

прозрачность распределения социальных благ, партнёрство, адаптивность, системность. Право граждан на социальную защиту гарантировано Конституцией и регламентировано законодательством страны [5].

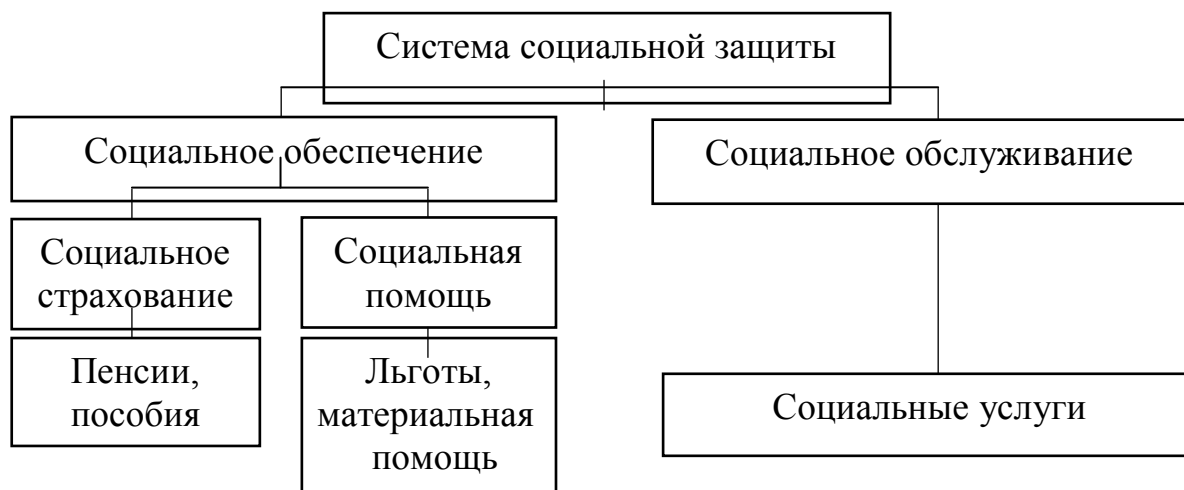


Рис. 1. Система социальной защиты

Для обеспечения конституционного права граждан на социальную помощь государства с целью организации регулярных выплат социальных пособий гражданам, нуждающимся в государственной социальной поддержке, в 2015 г. был принят Указ «Об организации назначения и выплаты социальных пособий на территории Донецкой Народной Республики» [6].

На сегодняшний день в Республике предоставляется материальная помощь в среднесрочном денежном выражении отдельным категориям граждан [7]; проводится активная работа по реализации целевой гуманитарной помощи гражданам, чьё жильё пострадало в результате боевых действий, в виде продуктовых наборов, содержащих сбалансированные продукты питания; своевременно выплачиваются пенсии, пособия и заработные платы.

На территории Республики функционируют государственные учреждения, предоставляющие социальные и реабилитационные услуги населению, предусмотрено обеспечение протезно-ортопедическими изделиями и техническими средствами реабилитации, которые предоставляются на бесплатной основе за счёт республиканского бюджета.

Несмотря на заметное повышение уровня социальной стабильности к 2021 г. (увеличение заработных плат, пенсий, социальных пособий), система социальной защиты населения в ДНР нуждается в модернизации. На сегодняшний день остаются нерешёнными проблемы в нормативном правовом регулировании социальной сферы, а также проблемы, обусловленные высоким удельным весом людей пожилого возраста и граждан с ограниченными возможностями.

По данным Пенсионного фонда и Министерства социальной политики ДНР численность пенсионеров в Республике за 2015-2020 гг. увеличилась с 659,4 до 670,3 тыс. чел., т.е. на 10,9 тыс. чел. (рис. 2), среди которых 2,3 тыс. чел. составляют инвалиды.

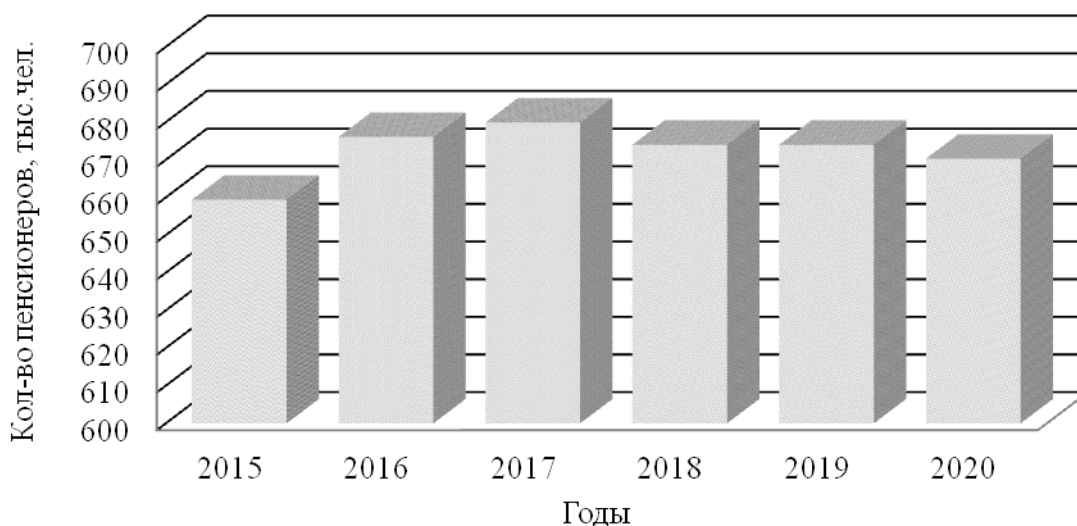


Рис. 2. Статистика численности пенсионеров за 2015-2020 гг.

Многие граждане пожилого возраста находятся в тяжёлом положении, что в первую очередь касается одиноких пенсионеров и инвалидов, которые лишены элементарной поддержки родных.

Основные проблемы, с которыми сталкивается данная категория граждан, это потеря смысла жизни, беспомощность и одиночество, психологический дискомфорт, ощущение своей ненужности, сужение круга социальных контактов, ухудшение здоровья, которое приводит к утрате способности самообслуживания и невозможности самостоятельного проживания.

Выходом из сложившейся ситуации может стать приёмная семья для одиноких граждан как одна из эффективных форм социального обслуживания граждан пожилого возраста (женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет) и инвалидов, частично или полностью утративших способность к самообслуживанию и нуждающихся по состоянию здоровья в постоянном уходе и наблюдении.

Приёмная семья для граждан пожилого возраста и инвалидов является инновационной формой жизнеустройства и социальной поддержки одиноких людей и представляет собой совместное проживание и ведение хозяйства человека, нуждающегося в социальных услугах и человека, оказывающего социальные услуги, не являющегося его близким родственником.

Сегодня технология приёмной семьи для одиноких пожилых людей применяется почти в 30 субъектах Российской Федерации. Такие приёмные семьи есть в Волгоградской, Вологодской, Новосибирской, Курганской, Самарской, Тюменской и Челябинской областях, Пермском и Забайкальском крае, Бурятии, Якутии, а также в республиках Татарстан и Коми и некоторых других регионах РФ [4].

Помещение одинокого пожилого человека или инвалида в приёмную семью должно быть взаимовыгодным и востребованным с обеих сторон. Исходя из этого, возникает несколько вариантов такой приёмной семьи (табл. 1).

Таблица 1

Варианты приёмной семьи для одинокого пожилого человека или инвалида

Варианты	Условия
Семья принимает к себе одинокого пожилого человека или инвалида	Семья имеет больного родственника, и один из членов семьи вынужден находиться дома, выходя на социальное пособие по уходу, и, соответственно, может взять на себя обязательство оказания помощи другому одинокому престарелому гражданину или инвалиду, приняв его в свою семью. В этом случае деятельность лица, ответственного за содержание и социальное обслуживание пожилого человека, приравнивается к труду социального работника, учитывается трудовой стаж и производится доплата его семье
Одинокий пожилой человек или инвалид принимает к себе семью	Одиноко проживающий пожилой человек или инвалид, имеющий собственное жильё, предоставляет семье на условиях соответствующего договора свою квартиру для совместного проживания, а семья принимает на себя обязательства по его содержанию

Приёмную семью для пожилого человека или инвалида можно организовать поэтапно (табл. 2).

Следует отметить, что и в развитых странах приёмная семья является одной из инновационных практик ухода за престарелыми гражданами и инвалидами. Так, в Финляндии уход, оплачиваемый из муниципальных средств, включает обеспечение нуждающемуся лицу питания, места для сна, услуг по стирке белья, выделения времени для общения и присмотра. Такая помощь оказывается как на длительный период времени (если нуждающийся переезжает в дом приёмной семьи), так и на временной основе (если нуждающийся проводит в приёмной семье только дневное или вечернее время, либо отдельные дни недели).

Таблица 2

Этапы создания приёмной семьи для пожилого человека или инвалида

Этапы	Действия
Информационный	Информирование пожилых граждан и трудоспособное население о возможности создания такого вида приёмной семьи; пропаганда положительного отношения к пожилым людям в социуме и принятия участия в их судьбе
Подбор кандидатов	Изучение социальным работником окружения и условий проживания каждого клиента и подбор кандидатов в приёмные «родители»
Ознакомительный	Знакомство социального работника с кандидатом в приёмные «родители», членами его семьи и оценка материально бытовых условий проживания
Аналитический	Предоставление полученных сведений в комиссию для анализа, на основе которого даётся заключение о соответствии кандидата требованиям, предъявляемым к гражданину, организовывающему приёмную семью для пожилого человека или инвалида
Заключительный	Знакомство пожилого человека с его приёмной семьёй, и если обе стороны всё устраивает, то комиссией принимается окончательное решение о создании приёмной семьи, обсуждается индивидуальный план её поддержки, заключается трёхсторонний договор

В США организация социального обслуживания пожилых людей и инвалидов в приёмных семьях более систематизирована. Законами штатов определяются особенности реализации услуги приёмной семьи, и опекуны допускаются к оказанию возможного ухода за гражданами в основном после получения лицензии на ведение деятельности и сертификации их жилых помещений. Помещение в приёмную семью может оплачиваться самим гражданином, его родственниками, покрываться за счёт страховых средств или финансироваться государством.

В Италии уход за пожилыми людьми рассматривается в качестве семейного долга, а помещение пожилых людей в приют воспринимается как крайняя мера. Пожилые люди, которые живут в своих домах, как правило, живут дольше и для социальных органов выгоднее субсидировать заботящиеся семьи, чем платить за обслуживание пожилых в домах престарелых. Поэтому опека над престарелыми людьми становится экономически эффективней и выгодней, как для самих пожилых граждан, так и для их приёмных семей.

На основе анализа отечественного и зарубежного опыта по внедрению приёмной семьи для пожилых людей, можно утверждать, что данная технология обслуживания незащищённых граждан может стать одной из форм совершенствования социальной защиты населения Республики. Для этого необходимо: создание нормативной правовой базы, регулирующей все вопросы создания и социального сопровождения приёмной семьи; принятие соответствующего закона «О приёмных семьях для пожилых людей и инвалидов в Донецкой Народной Республике»; заключение трёхстороннего договора между принимающей стороной, принимаемым гражданином и Министерством социальной политики ДНР; назначение и выплата ежемесячного вознаграждения (пособия) представителю приёмной семьи.

В целом, организация приёмных семей должна основываться на принципах добровольности, конфиденциальности, соблюдении прав и законных интересов, а также быть под государственным контролем над выполнением договора о приёмной семье.

Внедрение данной инновационной формы социального обслуживания в систему социальной защиты ДНР приведёт к такому социально-экономическому эффекту, как возможности долговременной активной жизни пожилых людей и инвалидов, повышения качества их социального обслуживания и увеличение продолжительности жизни данной категории граждан.

Вывод. Таким образом, одним из направлений совершенствования системы социальной защиты населения ДНР и эффективной формой социального обслуживания может стать «Приёмная семья для одинокого пожилого человека и инвалида». Данная технология является альтернативой стационарному социальному обслуживанию и позволит в некоторой степени решать проблемы нехватки мест в домах-интернатах и домах для престарелых. Это станет одним из вариантов решения проблем жизнеустройства одиноких пожилых людей и инвалидов, даст им возможность вести привычный образ жизни и быть при этом социально

защищёнными, позволит передать накопленный ими жизненный опыт молодому поколению, укрепит институт семьи и связи поколений, увеличит среднюю продолжительность жизни населения, а также поможет смягчить негативные последствия социальной напряжённости в Республике.

Список использованных источников

1. Гладких В.А. Актуальные проблемы экономической и социальной политики / В.А. Гладких. – М.: Компания «Спутник», 2016. – 36 с.
2. Конева Д.А. Совершенствование государственной системы социальной защиты населения в Волгоградской области / Д.А. Конева // Всероссийский форум молодых учёных: сборник материалов. – Екатеринбург, 2017. – С. 82-88.
3. Доев К.К. Система социальной защиты населения и методы её совершенствования / К.К. Доев. – Владикавказ: СО ГУ им. К.Л. Хетагурова, 2011. – 36 с.
4. Бондаренко И.Н. Модели «приёмной семьи для граждан пожилого возраста» в субъектах Российской Федерации / И.Н. Бондаренко // Социальная работа. – 2012. – № 1. – С. 4.
5. Конституция ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>
6. Об организации назначения и выплаты социальных пособий на территории Донецкой Народной Республики: Указ Главы Донецкой Народной Республики № 162 от 29.04.2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnronline.su/download/ukaz-glavy-donetskoj-narodnoj-respubliki-162-ot-29-04-2015-goda-ob-organizatsii-naznacheniy-a-i-vyplaty-sotsialnyh-posobij-na-territorii-donetskoj-narodnoj-respubliki>
7. Об утверждении Порядка предоставления материальной помощи в денежном выражении отдельным категориям лиц: Распоряжение Главы Донецкой Народной Республики № 164 от 12.06.2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://denis-pushilin.ru/doc/rasp/rasporiazhglavaN164_12062019.pdf/

УДК 338.465.4

DOI 10.5281/zenodo.6901392

ИНФОРМАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА РАЗВИТИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

ПЕТРУШЕВСКАЯ В.В.,
д-р. экон. наук, профессор,
зав. кафедрой финансов
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

**ЕВТЕЕВА С.Г.,
преподаватель кафедры финансов
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

В работе предложена разработка информационной инфраструктуры развития негосударственного сектора в сфере социальных услуг в Донецкой Народной Республике. Выявлено, что в Донецкой Народной Республике необходимо применять успешный зарубежный опыт по организации функционирования электронных сервисов, а также проводить модернизацию системы социальных услуг.

Ключевые слова: социальная защита, информационная инфраструктура, негосударственный сектор, социальные услуги, уязвимые категории граждан

INFORMATION INFRASTRUCTURE FOR THE DEVELOPMENT OF THE NON-STATE SECTOR OF SOCIAL SERVICES

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

**EVTEEVA S.G.,
Lecturer at the Department of finance,
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The research proposes the development of an information infrastructure the non-governmental sector in the field of social services in the Donetsk People's Republic. The article is devoted that in the Donetsk People's Republic it is necessary to apply successful foreign experience in organizing the functioning of electronic services and modernize the system of social services.

Keywords: social protection, informational infrastructure, non-state sector, social service, vulnerable and marginalized people

Актуальность. Значительная фрагментация системы социальной защиты в Донецкой Народной Республике (ДНР), высокие затраты на её содержание, нарушение принципа социальной справедливости при распределении помощи и в целом неудовлетворительные эффекты заставляют искать пути её совершенствования и модернизации. К сожалению, на данный момент развитие системы социальной защиты в ДНР не имеет чётко выраженного вектора и согласованности мероприятий.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы реализации социальной защиты и социальных гарантий социально уязвимых слоёв и групп населения изучены такими авторами: Андреева О.В., Чернов И.В., Лужкова Т.С., Маликова А.Х.

Цель статьи – предложение разработанной информационной инфраструктуры развития негосударственного сектора в сфере социальных услуг в Донецкой Народной Республике, которая предполагает постепенный переход всей системы в электронную среду, при одновременной оптимизации количества социальных программ.

Изложение основного материала. На современном этапе социальная защита населения является важнейшим и приоритетным направлением социальной политики государства, являясь системой принципов, методов, законодательно установленных государством социальных гарантий, мероприятий и учреждений, обеспечивающих предоставление оптимальных условий жизни, удовлетворение потребностей, поддержание жизнеобеспечения и деятельного существования личности, различных социальных категорий и групп [1]. Учитывая проблемы в организации и функционировании системы социальных услуг населения ДНР, а также имеющиеся финансовые, материально-технические, человеческие и другие ресурсы и возможности, тщательно изучив международный опыт моделей организации социальных услуг, пути их модернизации и реформирования, предлагаются следующие сценарии развития негосударственного сектора в сфере социальных услуг в ДНР.

Формирование информационной инфраструктуры развития негосударственного сектора в сфере социальных услуг должно опираться на чёткую концепцию, которая бы учитывала не просто изменение механизмов предоставления социальных услуг в рамках одной или нескольких программ, а обязательно обеспечивала бы соблюдение баланса между экономическими издержками и социальными эффектами, то есть одновременно отвечала бы принципу социальной справедливости и экономической оправданности [2].

Концепция создания новой модели информационной инфраструктуры или интегрированной системы развития негосударственного сектора в сфере социальных услуг (далее – ИСРНССУ) в ДНР предусматривает: сосредоточенность на наиболее нуждающихся и уязвимых контингентах; оптимизацию существующих социальных программ и проектов; создание электронной среды, в которой ИСРНССУ будет функционировать; внедрение информационной системы управления в сфере социальных услуг, включая негосударственный сектор.

Сосредоточенность на наиболее нуждающихся и уязвимых контингентах – то есть, чем «беднее и социально незащищеннее» является лицо, тем в большем объёме социальных услуг оно нуждается и должно получить, и наоборот, чем дальше лицо находится от состояния крайней нуждаемости, тем в меньшем объёме заботы от других оно нуждается и меньше помощи получит; то есть нуждающиеся и уязвимые составляют «ядро» контингентов, которым оказываются социальные услуги [3-5].

Формирование информационной инфраструктуры управления

развитием негосударственного сектора в сфере социальных услуг, на базе созданной единой электронной среды, позволит иметь единую базу заявителей и реципиентов социальных услуг, оперировать информацией по всем программам социальной помощи и услуг, оперативно пользоваться общегосударственной базой идентификаторов (налоговых органов, министерства здравоохранения и других органов), что обеспечит ИСРНССУ (рис. 1).

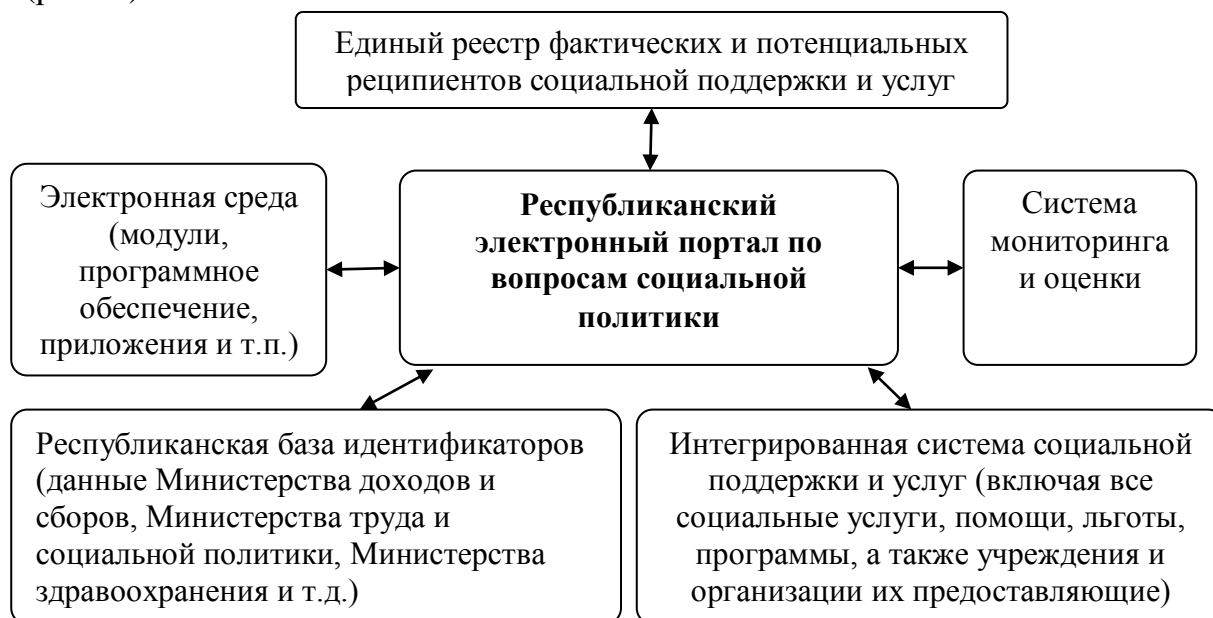


Рис. 1. Инфраструктура информационной системы управления в модели интегрированной системы развития негосударственного сектора сферы социальных услуг

Таким образом, концепция построения предлагаемой модели развития негосударственного сектора в сфере социальных услуг в ДНР предполагает постепенный переход всей системы в электронную среду, при одновременной оптимизации количества социальных программ (направленных на поддержку доходов населения) в несколько профильных блоков ИСРНССУ, в рамках которых будет выбрана единая опорная программа; с этими блоками также будут интегрироваться остальные социальные пособия и услуги, которые направлены на обеспечение доступности населения к отдельным социальным сферам (образование, здравоохранение, жильё).

Социальные услуги для беднейших слоёв населения ДНР будут оказываться, в первую очередь, в направлении поддержки доходов и будут базироваться на одноименном профильном блоке негосударственного сектора социальных услуг.

Соответственно, программой-платформой будет выступать негосударственная социальная помощь малообеспеченным семьям как основная из программ, направленная на поддержание наименее обеспеченных слоёв населения и обеспечение им уровня жизни не ниже принятого.

Другими словами, подавая заявку и соответствующий пакет

документов в органы социальной защиты на получение государственной социальной помощи малообеспеченным семьям, заявитель автоматически будет проверен на необходимость получить другие виды социальных услуг (в т.ч. оказываемые организациями негосударственного сектора), как, например, обеспечение доступности к медицинскому обслуживанию, получение психологической или юридической консультации и т.п. То есть, обратившись за одной помощью в государственные органы, нуждающееся лицо получит одновременно и весь комплекс поддержки, на которую нуждается и имеет право от негосударственного сектора в сфере социальных услуг. Однако, опираясь, прежде всего, на материальное обеспечение заявителя, что в первую очередь определяет способность заботиться о себе самостоятельно, поддержка ограничится только той помощью, за которой заявитель обратился.

Организованное таким образом предоставление социальной помощи и услуг, обеспечит максимальное соблюдение принципа социальной справедливости, позволит улучшить адресность и охват социальными услугами бедных.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Реорганизация действующей системы социальных льгот предполагает оптимизацию общего количества льготных категорий. Создание ИСРНССУ путём упорядочения существующих социальных программ (проектов), в первую очередь, за счёт сокращения их количества, а также максимальной интеграции в пределах нескольких программ-платформ всех действующих общих и целевых программ по оказанию социальной помощи. В ДНР необходимо применять успешный зарубежный опыт по организации функционирования электронных сервисов, а также проводить модернизацию системы социальных услуг в направлении внедрения информационно-аналитической системы управления социальными услугами.

Список использованных источников

1. Петрушевская В.В. Анализ практических аспектов развития системы социальных услуг в Донецкой народной Республике / В.В. Петрушевская, С.Г. Евтеева // Новое в экономической кибернетике. – 2021. – № 4. – С. 92-105.

2. Андреева О.В. Цифровизация как инструмент социально-экономического развития (на примере системы социальной защиты граждан) / О.В. Андреева, А.А. Суховеева // Технологические инициативы в достижении целей устойчивого развития: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Ростов н/Д., 2019. – С. 191-195.

3. Чернов И.В. Цифровизация как тенденция развития современного общества: специфика научного дискурса / И.В. Чернов // Гуманитарий юга России. – 2021. – Том 10 (47). – № 1. – С. 121-132.

4. Лужкова Т.С. Социальная защита населения в цифровом формате / Т.С. Лужкова, В.М. Алданова, Д.М. Куликова, А.О. Дятлова // Матер. междунар. студ. науч.-практ. форума по финансовой грамотности / Волгогр.

Гос. Ун-т. – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 154-176.

5. Маликова А.Х. Цифровизация как мера по повышению эффективности предоставления социальных услуг / А.Х. Маликова // Актуальные проблемы развития правовой системы в цифровую эпоху: матер. междунар. юр. науч. симпозиума / отв. ред. С.П. Бортников. – Самара: Самар. гос. эконом. ун-т, 2019. – С. 62-64.

УДК 316.334.3

DOI 10.5281/zenodo.6912974

СОЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА: СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРНЫЕ ФОРМЫ И СВОЙСТВА

РЫТОВА Н.А.,

**канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента в производственной сфере, ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

Уточнено понятие системы, интегративную целостность которой обеспечивает комплекс элементов и их отношений. Обосновано, что критерий однородности их свойств позволяет различать системы в реальной действительности. Аргументировано, что интегративную целостность системы обеспечивают неоднородные подсистемы и их однородные элементы и отношения, которые в социальной системе могут быть как искусственными, так и естественными. Их элементы связаны неоднородными и однородными отношениями по поводу обеспечения жизнедеятельности индивидуумов. Обосновано, что сущность социальной системы человеческого общества проявляется в экономической, политической и культурной формах. Их структуру образуют соответствующие институты. Они регулируют отношения между ними и их элементами с помощью институтов в виде формальных и неформальных норм и правил.

Ключевые слова: элемент, отношения, свойство, однородность, естественная и искусственная система, цель, социальная система, сущность, институция, институт

SOCIAL SYSTEM: ESSENCE, STRUCTURAL FORMS AND PROPERTIES

RYTOVA N.A.,

**Candidate of Economics Sci., Associate Professor of the Department «Management in the industrial sector»,
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The concept of a system whose integrative integrity is ensured by a complex of elements and their relationships has been clarified. It is substantiated that the criterion of homogeneity of their properties makes it possible to distinguish systems in reality. It is argued that the integrative integrity of the system is provided by heterogeneous subsystems and their homogeneous elements and relationships, which in a social system can be both artificial and natural. Their elements are connected by heterogeneous and homogeneous relations regarding the provision of the vital activity of individuals. It is substantiated that the essence of the social system of human society is manifested in economic, political and cultural forms. Their structure is formed by the corresponding institutions. They regulate relations between them and their elements with the help of institutions in the form of formal and informal norms and rules.

Keywords: *element, relationship, property, homogeneity, natural and artificial system, goal, social system, essence, institution, institute*

Постановка задачи. Потребность в использовании понятия «социальная система» возникает при исследовании человеческого общества как исторически сложившегося на определённой территории социума, системы отношений между его индивидуумами и их форм жизнедеятельности. Ей свойственна упорядоченность, целостность, наличие закономерностей построения, функционирования и развития. Чтобы выявлять такие закономерности, оценивать результаты функционирования и прогнозировать развитие социальной системы, необходимо, прежде всего, адекватно определять её сущность, структурные формы проявления сущности и свойства, определяющие в совокупности закономерности в функционировании и развитии.

Анализ последних исследований и публикаций по данной проблеме. В основе определения сущности социальной системы лежит понятие «система». Существует гносеологический и онтологический подход к его трактовке. В первом случае система рассматривается как средство исследования явлений, где исследователь синтезирует систему как некое абстрактное отображение реальности [11, с. 361; 12]. Например, И. Кант под системой понимал «единство многообразных знаний, объединённых одной идеей. А идея есть понятие разума о форме некоторого целого, поскольку им а priori определяется объём многообразного и положение частей относительно друг друга» [13].

Во втором случае система рассматривается как комплекс явлений, существующих объективно и независимо от исследователя, главная задача которого выделить определённую систему из окружающей среды, провести её структуризацию, установить механизм функционирования и определить направления воздействия на неё. Например, основоположник теории систем Л. Берталани трактует её как комплекс взаимодействующих элементов или совокупности элементов, находящихся в определённых отношениях друг с другом и со средой [4].

В любом случае понятие системы рассматривается с точки зрения парных категорий диалектики, как взаимосвязь частей, образующих единое целое во всём многообразии проявлений бытия сущего. В этом многообразии существуют совокупности вещей и их отношений, связанных определённым способом. Как правило, при определении понятия системы вещи называют

элементами, а отношения – связями. В совокупности они определяют структуру системы, системные признаки которой определяются свойствами вещей и их отношений.

Например, по утверждению С. Бира: «Все состоящее из связанных друг с другом частей мы будем называть системой» [5, с. 35]. У. Партер дополняет эту трактовку тем, что система «не просто совокупность единиц..., а совокупность отношений между этими единицами» [22, с. 15]. Д. Клир расширяет содержание системы её свойствами: «Система представляет собой определённое множество взаимосвязанных элементов, образующих устойчивое единство и целостность, обладающее интегральными свойствами и закономерностями» [14].

Во всех дефинициях понятия системы элемент рассматривается в качестве простой части сложного. Например, в результате обобщения существующих трактовок в работе [16] утверждается, что все исследователи определяют систему как произвольную или целенаправленную совокупность элементов, как множество взаимосвязанных и взаимодействующих элементов или как совокупность элементов, которая имеет определённые системные признаки. Но в силу относительности явлений это не означает неделимость элементов на ещё более простые части.

Принципы деления системы на элементы могут быть разными. В любом случае это результат рефлексии, где деление определяется целью искусственной организации. Поэтому структура элементов в границах одной системы может отличаться. Всё зависит от конкретной задачи. В сложных системах (а такой является социальная система, поскольку включает материальную и нематериальную сущность бытия, где люди и их отношения являются основной формой её проявления) для упрощения её решения совокупности элементов, которые имеют определённые системные признаки, но отличаются между собой, выделяется в подсистемы.

Например, в социологии социальная система – «это совокупность элементов (различных социальных групп, слоёв, социальных общностей), находящихся между собой в определённых отношениях и связях и образующих определённую целостность» [26, с. 956]. Т. Парсонс в структуре социальной системы выделяет экономическую (адаптация), политическую (целестремление), культурную (поддержание образца) и подсистему «социальной общности» как совокупность соответствующих нормативов [21]. В социологическом словаре Н. Аберкромби указывается, что понятие социальной системы «используется также при анализе групп, институтов, обществ и образований, возникающих в результате взаимодействия различных обществ» [1, с. 956].

Вполне очевидно, что в социальной системе существует многообразие форм проявлений бытия сущего. Чтобы адекватно определять их сущность необходимо с философской точки зрения уточнить понятия системы, социальной системы, её структуру и свойства. Это является *целью статьи*.

Изложение основного материала исследования. Многообразие форм проявлений бытия сущего проявляется в различных системах и их подсистемах, обладающих определёнными свойствами, которые определяют

свойства системы. Эти системы и подсистемы в реальной действительности в той или иной мере взаимодействуют между собой. С этой точки зрения в Экономической энциклопедии С.В. Мочерного понятие системы определяется как комплекс подсистем, элементов и компонентов и присущих им свойств, взаимодействие между которыми и средой порождает качественно или существенно новую интегративную целостность [11, с. 361].

Под комплексом в Толковом словаре Ушакова понимается «совокупность, сочетание явлений или свойств» [28]. С точки зрения категорий диалектики «единичное» и «общее» элемент – это единичная часть общего, которым выступает система, подсистема или компонент, как комплекс элементов. Вполне логично, что такая совокупность является организованной. То есть систему образует комплекс элементов и их отношений, связанных определёнными свойствами. Возникает вопрос, что значит «качественно или существенно новая интегративная целостность» такого комплекса?

Целостность является основополагающим свойством системы. Она образуется совокупностью связанных определёнными отношениями элементов, но не сводится к их сумме. Целостность системы проявляется в том, что изменение любого элемента влияет на все остальные и приводит к изменению системы в целом, и наоборот, любое изменение системы сказывается на всех элементах системы. Отношения между элементами и целостность системы подчинены определённым закономерностям и могут принимать различные логические формы. С точки зрения категорий диалектики – это единичное и общее, сущность и явление, часть и целое, внешнее и внутреннее, непосредственное и опосредованное и т.д.

Интегративность – это общесистемное свойство. Это означает, что системе присущи такие свойства, которые отсутствуют у её элементов, а также то, что им присущи свойства, которых не имеет система. От их свойств зависят отношения между ними. *Свойства элементов и отношений могут быть разными, но только определённая их совокупность обеспечивает «интегративную целостность» системы и отношения с элементами других систем в реальной действительности.*

Интегративность не означает, что у системы и её элементов не может быть общих свойств, поскольку в этом случае нет логического смысла в её целостности. Но это справедливо и по отношению к понятию подсистема как «относительно независимая часть системы, обладающая свойствами системы». Тогда чем компонент отличается от подсистемы, а подсистема – от системы?

Элементы системы, как вещи, и их отношения – это формы проявления бытия сущего. Различие между ними определяется свойствами элементов и их отношений, где свойства отношений зависят от свойств вещей. Эти свойства могут быть однородными и неоднородными. В теории систем совокупности однородных элементов, которые не обладают системными признаками, принято называть компонентами. Признак – это определённое свойство, по которому различают элементы.

Выделение элементов в компоненты по признаку однородности – это результат метафизического познания реальной действительности, где явления рассматриваются абстрактно, без взаимосвязи между ними, то есть без отношений. Выделение вещей в совокупности с их отношениями в системы и подсистемы – это диалектический подход к познанию реальной действительности. В любом случае – это результат рефлексивного отражения в сознании реально существующих элементов и их отношений, которые организованы определённым способом. Если организация элементов и их отношений является следствием рефлексии, то система или подсистема является искусственной. Очевидно, что в реальной действительности они организуются и естественным способом, где свойства элементов и их отношений могут быть как однородными, так и неоднородными.

Компоненты определяются рефлексивно по признаку однородности элементов вне зависимости от их отношений. Поэтому такие комплексы могут быть только искусственными, как результат рефлексии. В реальной действительности комплексы могут быть как искусственными, так и естественными. В них элементы могут быть как однородными, так и неоднородными, связанных соответствующими отношениями. С точки зрения категорий «часть» и «общее» подсистема является частью системы, как комплекса однородных и неоднородных элементов, связанных соответствующими отношениями. Алогично, что неоднородные элементы могут быть связаны однородными отношениями, но вполне логичны однородные отношения между однородными элементами. Очевидно, такой комплекс однородных элементов и их отношений является однородной подсистемой. По отношению к нему комплекс неоднородных элементов и их отношений образуют другую однородную систему, но она неоднородна по отношению к другим однородным системам. В совокупности эти неоднородные подсистемы обеспечивают «интегративную целостность» системы.

Вполне логично, что в реальной действительности могут существовать комплексы из однородных и неоднородных систем. Очевидно, такой комплекс является сложной системой, состоящей из неоднородных подсистем. В любом случае существует определённая проблема в их классификации. Как правило, например в работах [2; 9; 19] различают реальные, объективно существующие системы, и идеальные (абстрактные), как результат рефлексии (форма умственной деятельности человека). Реальные системы могут быть естественными (природными) системами и искусственными, созданные человеком. В определённой мере к искусственным системам относятся и идеальные, например, модели. Природные системы включают системы неживой и живой природы. Искусственные системы делят на технические, технико-экономические, социальные (общественные) и организационно-технические. Но можно ли социальные системы отнести к искусственным системам?

Исходя из постулата, что человек это часть природной системы, например, в работе [24, с. 208] утверждается: «любая совокупность людей, возникшая естественным путём и имеющая характер функциональной

целостности, является социальной системой». Но объединение людей может происходить и искусственным путём, например, при создании предприятия. В результате считается, что социальные системы относятся к смешанному типу, в которых органично сочетаются элементы природы и искусственно созданные человеком системы [7].

Английский кибернетик С. Бир разделял все системы на три группы – простые, сложные и очень сложные [5]. Как утверждается в работе [8], «сложные системы характеризуются большим количеством взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, множеством целей, которые подчинены общей цели системы и сложностью выполняемых ею функций, наличием управления и взаимодействия с окружающей средой». Обладают ли простые искусственные и естественные системы целью? Скорее всего, они служат сложным системам для достижения цели.

Цель появляется в сложных системах с участием живых форм существа в результате синтеза искусственных и (или) естественных систем. Очевидно, что главной целью таких сложных систем является обеспечение жизнедеятельности живых форм существа. Для её достижения решается множество целевых задач. Это обеспечивает интегративную целостность и определяет интегративное свойство таких сложных систем – наличие целей. Это свойство присуще индивидуумам животного мира. Здесь возникает понятие социального животного и социальной системы.

Обобщённо социальное животное – организм, способный к активному взаимодействию с другими особями своего вида. ... Однако термин «социальное животное» обычно применяется только к тем видам, у которых высок уровень социальной организации, у которых взрослые индивиды образуют постоянные группы, и взаимоотношения между представителями которых не сводятся к случайным встречам. Высшим видом социального животного является человек. Это отмечал ещё Аристотель: «Человек по природе – социальное животное». Здесь вполне справедливо утверждение Н.М. Лумана, что среди социальных систем в животном мире человеческое общество является наиболее сложной социальной системой. Она включает как простые, так и сложные искусственные и естественные системы [15].

В любом случае такие группы индивидуумов в животном мире являются социальными системами, где однородные представители связаны определёнными социальными отношениями. С точки зрения диалектики отношений единичного и общего они однородны в рамках достижения «единичной» цели, то есть той, которая не имеет подцелей. В рамках достижения общей цели – возникают неоднородные отношения. Объединение индивидуумов социальными отношениями в социальные системы естественно, но с целью обеспечения своей жизнедеятельности такие социальные системы могут включать как естественные, так и искусственно создаваемые индивидуумами подсистемы. Следовательно, с учётом уточнённого содержания понятия системы, *социальную систему образует комплекс неоднородных между собой как искусственных, так и естественных подсистем, элементы которых комплексно связаны неоднородными отношениями.*

Совокупность подсистем и их элементов, связанных определёнными отношениями, образуют структуру социальной системы. Существует некоторая неопределённость в понимании структуры социальной системы. Например, в Философском энциклопедическом словаре социальная система – это «сложноорганизованное, упорядоченное целое, включающее отдельных индивидов и социальные общности, объединённые разнообразными связями и взаимоотношениями, специфически социальными по своей природе. Социальной системой являются группы индивидуумов, достаточно долгое время находящихся в непосредственном контакте; организации с чётко оформленной социальной структурой; этнической или национальной общности; государства или группы взаимосвязанных государств и т.п.; некоторые структурные подсистемы общества: например, экономические, политические или правовые системы общества, наука и т.д.» [29, с. 611].

Такой подход к пониманию структуры социальной системы человеческого общества является «выборочно-компонентным», а не системным. Это связано с тем, что в социальной системе человек определяется единственным элементом, но это главный её элемент. Кроме него в социальной системе существуют люди, другие материальные и нематериальные вещи бытия сущего, которые служат обеспечению человеческой жизнедеятельности. В социальной системе все элементы связаны в неоднородные группы однородных элементов, объединённых однородными и неоднородными отношениями, которые возникают в процессе обеспечения человеческой жизнедеятельности. Эти группы и отношения различают по видам такой деятельности.

Например, человеческие отношения – это «совокупность многообразных устойчивых взаимозависимостей, возникающих между отдельными индивидами, их группами, организациями и общностями, а также внутри последних в процессе их экономической, политической, культурной и т.п. деятельности и реализации ими своих социальных статусов и социальных ролей» [20]. В Новой философской энциклопедии института РАН такие отношения определяются по «основным сферам жизнедеятельности общества». Это – «экономические, социальные, политические, моральные, идеологические и др. Каждый из этих типов общественных отношений имеет свои основания, отличающие его от др.: экономические отношения складываются на основе производства, обмена и распределения товаров и услуг; социальные – на основе статусов различных субъектов в социальной структуре и в обществе в целом; политические – на основе публичной власти и т. п.» [18, с. 178].

Очевидно, такая структуризация социальной системы является следствием исполняемых человеческими индивидуумами неоднородных функций. Их исполнение необходимо для достижения главной цели социальной системы человеческого общества – обеспечение жизнедеятельности общества и каждого индивидуума. Отсюда возникают неоднородные между собой функциональные подсистемы. Например, в работе [25, с. 29] определяется, что «общество, как сложная социальная

система, состоит из четырёх базовых функциональных подсистем (экономической, правовой, политической и культурной)».

В юридических словарях правовая и политическая подсистема общества имеет смешанное толкование, и часто рассматривается как политико-правовая система общества, например, в работе [30]. В Большом юридическом словаре [23] политическая система рассматривается как «упорядоченная на основе права и иных социальных норм совокупность институтов (государственных органов, политических партий, движений и т.п.), в рамках которой проходит политическая жизнь общества и осуществляется политическая власть». В другом словаре – «политическая система как комплексный конституционно-правовой институт включает совокупность норм, которые устанавливают конституционно-правовой статус государства, политических партий, общественных и религиозных организаций и регулируют их взаимоотношения». Здесь же правовая система определяется как «совокупность источников права и юрисдикционных органов конкретного государства» [6]. Очевидно, правовая система является неотъемлемой частью политической системы общества.

Таким образом, политическая подсистема объективно существует в комплексе с экономической и культурной функциональными подсистемами, где их элементы взаимосвязаны однородными и неоднородными отношениями по поводу обеспечения жизнедеятельности общества и каждого её индивидуума. Как проявления бытия сущего в реальной действительности эти функциональные подсистемы являются формами проявления сущности социальной системы человеческого общества и определяют её структуру.

Следует отметить, что в научной литературе понятие института, как правило, рассматривается двояко, как норма права или как организация. Например, «институт социальный» – 1) социальное установление как комплекс самых общих социальных (политических, правовых, моральных, религиозных и т.п.) норм, правил и принципов, культурных образцов, привычек, типов мышления и моделей поведения, определяющих сущность и устойчивость социальных явлений, обуславливающих и регулирующих социальные отношения, деятельность человека в различных областях её приложения; 2) социальное образование, или учреждение, – социальная единица надиндивидуального уровня, организация, выступающая субъектом социальных отношений и действий [17, с. 124].

В Экономической энциклопедии под редакцией С. Мочерного понятие института определяется однозначно, как «совокупность норм права в любой сфере общественных отношений» [10, с. 657]. Эти нормы права реализуются организациями. Чтобы устранить двоякость в толковании понятия института, в работе [27, с. 49] введено понятие институции: «институции (законодательно закреплённые нормы) и институции (организации, обеспечивающие исполнение законов), органы власти и управление экономикой страны в целом».

В работе [3] уточняется, что институции представляют собой все нормы и правила как формальные, так и неформальные, а организации, посредством

которых они реализуются, – соответствующие институты. Это вполне логично с точки зрения категорий диалектики «содержание» и «форма», где институция – это форма объединения индивидуумов, связанных однородными отношениями. Очевидно, относительно устойчивыми являются институции, а динамичными – институты, поскольку как норма права, регулируют постоянно изменяющиеся экономические, политические и культурные институциональные отношения.

Экономическая, политическая и культурная формы проявления институциональной сущности социальной системы человеческого общества относительно устойчивы, но общественные отношения в них, которые регулируются соответствующими институтами, – динамичны. Например, в Новой философской энциклопедии института РАН утверждается, что «конкретное содержание каждого типа общественных отношений исторически изменяется вместе с изменением всего общества. Возникнув, новые элементы общественных отношений постепенно утверждаются в повседневной жизни людей, приобретают характер институтов социальных, устойчиво воспроизводящих себя и свои взаимоотношения со средой» [18, с. 178].

Институциональный подход позволяет осуществлять дальнейшую структуризацию экономических, политических и культурных подсистем по соответствующим институциям и институтам социальной системы человеческого общества, где возникают как однородные, так и неоднородные отношения между её элементами по поводу обеспечения жизнедеятельности самого общества и каждого его индивидуума (рис. 1).

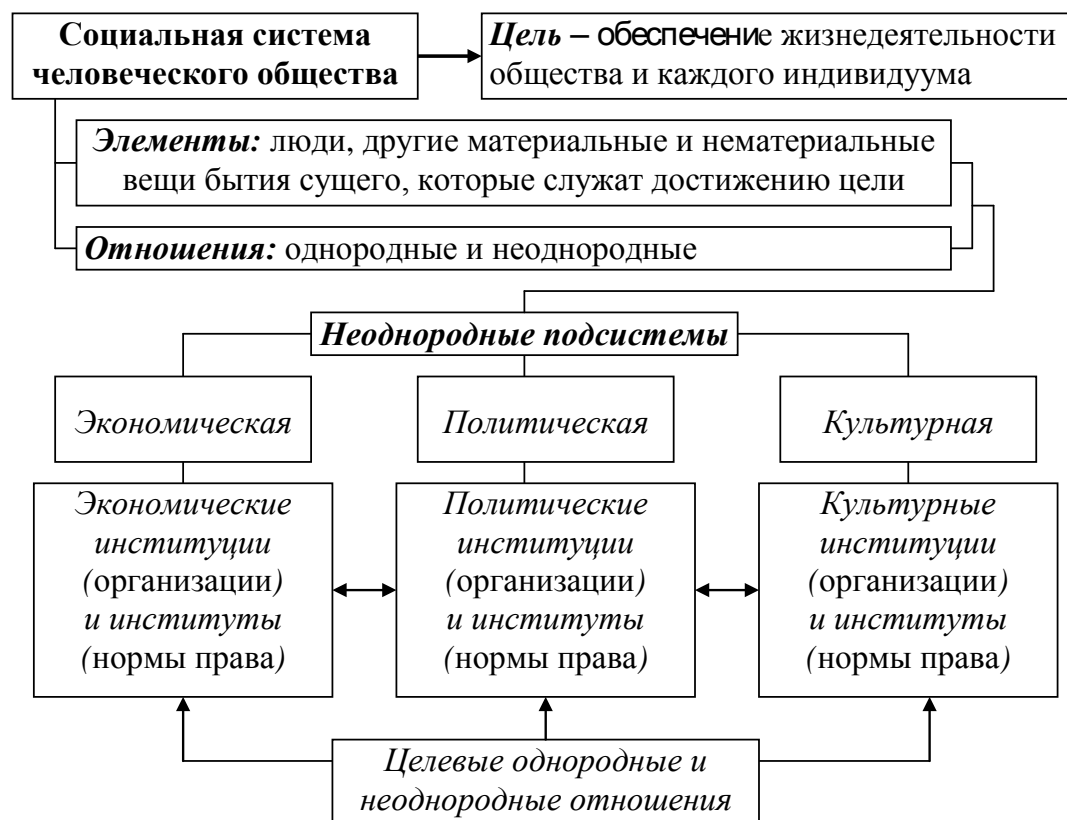


Рис. 1. Укрупнённая структура социальной системы человеческого общества

Таким образом, социальную систему и её структуру целесообразно рассматривать как комплекс неоднородных между собой экономических, политических и культурных институций, связанных между собой неоднородными и однородными отношениями между их элементами, которые регулируются институтами в виде формальных и неформальных норм и правил.

Обобщая уточнённые понятия системы и социальной системы, её сущности, структуры и свойств, можно сделать следующие *выводы по данному исследованию*:

1. Система – это комплекс элементов и их отношений, связанных определённой совокупностью свойств, которая обеспечивает его интегративную целостность и отношения с элементами других систем в реальной действительности.

2. Различать системы в реальной действительности позволяет критерий однородности свойств элементов и их отношений, где однородная система – это комплекс однородных элементов, связанных соответствующими отношениями. Комплекс неоднородных по отношению к ним других элементов и их отношений образуют другую однородную систему, которая неоднородна по отношению к другим однородным системам. Неоднородные подсистемы и их однородные элементы и отношения обеспечивают «интегративную целостность» системы.

3. Социальная система – это комплекс неоднородных между собой однородных подсистем как искусственных, так и естественных, элементы которых связаны неоднородными отношениями по поводу обеспечения жизнедеятельности индивидуумов животного мира и однородными отношениями в рамках одной однородной подсистемы.

4. Сущность социальной системы человеческого общества проявляется в экономической, политической и культурной формах. Они определяют структуру социальной системы, которая состоит из неоднородных между собой и взаимосвязанных функциональных подсистем, элементы которых взаимосвязаны однородными и неоднородными отношениями по поводу обеспечения жизнедеятельности такого общества и каждого её индивидуума.

5. Социальную систему образуют неоднородные между собой экономические, политические и культурные институции и неоднородные и однородные отношения между её элементами по поводу обеспечения жизнедеятельности самого общества и каждого его индивидуума, которые определяются институтами в виде формальных и неформальных норм и правил, регулирующих эти отношения.

Список использованных источников

1. Аберкромби Н. Социологический словарь: пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С. Тернер; под ред. С.А. Ерофеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 620 с.

2. Артюхов В.В. Общая теория систем: самоорганизация, устойчивость, разнообразие, кризисы / В.В. Артюхов. – М.: Ленанд, 2019. – 224 с.
3. Беленцов В.Н. Оптимальная структура собственности как основа экономического развития Украины: монография / В.Н. Беленцов; Донецкий государственный университет управления. – Донецк: Юго-Восток, 2008. – 266 с.
4. Бергаланфи Л. Общая теория систем: критический обзор / Л. Фон Бергаланфи // Сборник переводов. Исследования по общей теории систем. – М.: – Прогресс, 1969. – 520 с. (с. 23-82).
5. Бир С. Наука управления / С. Бир. – М.: Энергия, 1971. – 112 с.
6. Большой юридический словарь / В.Н. Додонов, В.Д. Ермаков, М.А. Крылова и др. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 790 с.
7. Бурименко Ю.И. Основы теории систем и системного анализа: учебное пособие / Ю.И. Бурименко, Л.В. Галан, И.Ю. Лебедева, А.Ю. Щуровская. – Одесса: ОНАС им. А.С. Попова, 2015. – 136 с.
8. Бусленко Н.П. Моделирование сложных систем / Н.П. Бусленко. – 2-е изд., перераб. – М.: Наука, 1978. – 400 с.
9. Волкова В.Н. Теория систем. / В.Н. Волкова, А.А. Денисов. – М.: Высшая школа, 2006. – 511 с.
10. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 1. / ред. кол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр Академія, 2000. – 864 с.
11. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 3: П-Я / ред. кол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
12. Ілляшенко О.В. Соціальна система як об'єкт безпеки / О.В. Ілляшенко, О.О. Шкарупета // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2018. – Вип. 1. – С. 233-246.
13. Кант И. Критика чистого разума: архитектоника чистого разума / И. Кант; пер. Н. Лосский. – М.: Мысль, 1994 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psylib.ukrweb.net/books/kanti02/txt24.htm>.
14. Клир Д. Системология / Д. Клир. – М.: Радио и связь, 1973. – 262 с.
15. Луман Н.Л. Общество как социальная система / Н.Л. Луман; пер. с нем. А. Антоновский. – М.: Изд-во «Логос», 2004. – 232 с.
16. Ляшенко В.І. Регулювання розвитку економічних систем: теорія, режими, інститути: моногр. / В.І. Ляшенко. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – 668 с.
17. Новая философская энциклопедия: в 4 т. Том 2 / Ин-т философии РАН; Нац. Обществ.-науч. фонд; предс. научно-ред. Совета В.С. Степин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Мысль, 2010. – 634 с.
18. Новая философская энциклопедия: в 4 т. Том 3 / Ин-т философии РАН; Нац. Обществ.-науч. фонд; предс. научно-ред. Совета В.С. Степин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Мысль, 2010. – 694 с.
19. Общая теория систем. Динамические системы. Математические модели социально-экономических процессов / Труды ИСА РАН: под ред. С.В. Емельянова. – М.: Красанд, 2012. – 104 с.

20. Общественные отношения / Словари и энциклопедии на Академик.ru. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/106691>.

21. Парсонс Т. О социальных системах / Талкотт Парсонс. – М.: Академический проект, 2002. – 832 с.

22. Партер У. Современные основания общей теории систем / У. Партер. – М.: Наука, 1971. – 289с.

23. Политическая система общества / Большой юридический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://big_law.academic.ru/1001/Политическая система общества](https://big_law.academic.ru/1001/Политическая_система_общества).

24. Розанов Ф.И. Общая Теория Социальных Систем (Часть II): теоретико-методологическая программа разработки теории и потенциал её применения / Ф.И. Розанов // Современные исследования социальных проблем. – 2015. – № 7 (51). – С. 189-204.

25. Розанов Ф.И. Общая теория социальных систем: монография / Ф.И. Розанов. – М.: КНОРУС, 2017. – 458 с.

26. Социология: Энциклопедия / сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О. В. Терещенко. – Мн.: Книжный Дом, 2003. – 1312 с.

27. Ткач А. Інституціональні елементи ринкової інфраструктури / А. Ткач // Управління сучасним містом. – 2005. – № 1-2/1-6 (17-18). – С. 43-50.

28. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка / Д.Н. Ушаков. – М.: Аделант, 2014. – 800 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=24557>.

29. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалёв, В.Г. Панов. – М.: Сов. Энциклопедия, 1983. – 840 с.

30. Черненко А.К. Политика и право: проблемы эффективности / А.К. Черненко, Ж.В. Нечаева. – Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2008. – 311 с.

УДК 331.108

DOI 10.5281/zenodo.6924113

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ШУМАЕВА Е.А.,

канд. гос. упр., доцент, заместитель директора

Института последипломного образования

ГОУ ВПО «Донецкий национальный

технический университет»,

Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье исследованы особенности кадрового управления в современных условиях. Определены направления усовершенствования системы

управленческой деятельности. Социально-экономическая ситуация, которая сложилась на сегодняшний день, довольно сложная и изменения в экономической и политической системах одновременно несут как большие возможности, так и серьёзные угрозы для каждой личности, для стабильности её существования, вносят значительную неопределённость в жизнь практически каждого человека. Кадровое управление в такой ситуации приобретает особую значимость – позволяет обобщить широкий спектр вопросов и реализовать соответствующие мероприятия по адаптации индивида к внешним условиям и учёту личностного фактора в построении действенной системы кадрового управления.

Ключевые слова: *кадровое управление, кадровая деятельность, система управления персоналом, управленческий труд, менеджмент*

THE ESSENCE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

**SHUMAEVA E.A.,
Associate Professor, Deputy Director of the
Institute of Postgraduate Education Donetsk
National Technical University,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The article examines the features of personnel management in modern conditions. The directions of improvement of the system of managerial activity are determined. The current socio-economic situation is quite complex and changes in economic and political systems both pose great opportunities and serious threats to each individual, to the stability of his existence, bring significant uncertainty in the lives of almost everyone. Personnel management in such a situation becomes particularly important – it allows you to generalize a wide range of issues and implement appropriate measures to adapt an individual to external conditions and take into account the personal factor in building an effective personnel management system.

Keywords: *personnel management, personnel activity, personnel management system, managerial work, management*

Постановка задачи. Современные концепции кадрового управления основаны на признании стремительно повышающейся значимости личности сотрудника, изучении его мотиваций, умении правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед субъектами хозяйствования.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам развития кадрового управления посвящено множество научных трудов, в том числе таких авторов, как С.Б. Алексеева, А.П. Андруника, Л.А. Валиуллиной, В.В. Верны, А.Л. Гапоненко, И.Ф. Зайнетдиновой, С.О. Стародубцева [1-7] и многих других.

Целью исследования является изучение сущности кадрового управления в современных условиях.

Изложение основного материала. Современные рыночные условия хозяйствования, которые сложились на сегодняшний день, требуют такой организационной деятельности, которая обеспечивала бы стабильный, но возрастающий уровень конкурентоспособности. Решение данного вопроса зависит от профессионального, системного и эффективного кадрового

управления. Эффективность кадрового управления является социально-экономической категорией, раскрывающей взаимосвязь результатов управленческой деятельности, выраженных технико-экономическим и социальным показателем, с учётом затрат на их достижение. Понятие «эффективность» кадрового управления отождествляется с понятием его «производительности». Одни под эффективностью кадрового управления понимают условную производительность, выражаемую способностью труда выполнять соответствующие работы в единицу времени и обеспечивать при этом оперативность, надёжность и оптимальность управления производством. Другие отмечают, что эффективность кадрового управления, кроме его производительности, характеризует качество работ, их сложность и своевременность выполнения, также считая, что эффективность кадрового управления выражается в производительности труда коллектива определённой организации и общественного труда в целом [8].

Эффективность кадрового управления определяет несколько факторов:

- определение и детализация задач;
- ответственное отношение к работе;
- непрекращающаяся инновационная деятельность, которая должна быть постоянной частью работы управленца;
- качественное выполнение поставленных задач;
- мотивация к высокой трудовой активности.

Первое требование при разработке плана для работников аппарата управления состоит в определении сущности задачи, позволяющей работнику умственного труда сконцентрироваться на его выполнении. Но для этого нужно, чтобы работники сами определили, в чём состоит их задача. После того, как задание определено, можно переходить к вопросу ответственности. Руководители несут ответственность за свой вклад в общее дело, то есть сами принимают решение о том, по каким направлениям деятельности они должны отчитываться в качественных и количественных показателях, в показателях затрат времени и средств.

Одним из главных методов осуществления эффективного кадрового управления является координация различных действий, то есть такое их распределение, чтобы они не мешали друг другу, а следовала подготовка одних действий с помощью других. Следовательно, к одному из основных критериев эффективного кадрового управления можно отнести определение наиболее последовательного способа распределения действий в группе совместно работающих и действующих лиц [9].

К целям повышения эффективности кадрового управления относятся:

- повышение эффективности производства и труда, в том числе достижение максимальных результатов работы;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Управление эффективностью кадрового управления обуславливает подходы к привлечению рабочей силы, развитию собственного персонала, подготовке и переподготовке кадров, к разработке и реализации социальных программ. Подбор нужной рабочей силы должен строиться на разработке

программы оценки и методики её проведения, комплексной системе оценки деловых и личных качеств. Эффективная система оценки результатов труда обеспечивает взаимосвязь оплаты труда с его результативностью или стимулирующей функцией заработной платы. Такой подход к построению оплаты труда, которая воспринимается работником как справедливая, благоприятно сказывается на отношении человека к своей работе. Система оценки результатов труда во взаимосвязи с оценкой личных качеств и компетенций работников позволяет организовать продвижение работников по службе.

В кадровом управлении используется метод организации труда, прежде всего через его основные элементы – разделение и кооперацию труда, условия труда. Разделение труда и взаимосвязь частичных трудовых действий формируют содержание труда работника, его должностные обязанности, что имеет принципиальное значение для расстановки кадров, обогащения содержания труда, снятия утомления за счёт конфигурации труда и т.д. Эффективное кадровое управление должно обеспечить благоприятную среду, в которой реализовывались бы творческие возможности работников, развивались их способности.

Существует три методологических подхода к оценке эффективности кадрового управления. Сторонники первого подхода полагают, что конечные результаты производства или деятельности должны служить показателями эффективности кадрового управления работников.

В качестве таких показателей принимаются численные значения конечных результатов. Сторонники второго подхода считают, что критериальные характеристики должны отражать результативность, качество и сложность трудовой деятельности. В качестве таких показателей оценки кадрового управления выделяют: производительность труда (выработка на одного работника); темпы роста производительности труда и заработной платы; удельный вес заработной платы в выражении себестоимости продукции; общий фонд оплаты труда; потери рабочего времени и т.д. Третий подход: считается, что эффективность работы персонала в значительной степени определяется организацией его работы, мотивацией труда, социально-психологическим климатом в коллективе. В качестве показателей эффективности кадрового управления в статье предложены следующие показатели:

- текучесть персонала;
- уровень трудовой и исполнительной дисциплины;
- профессионально-квалификационная структура;
- соотношение рабочих и служащих;
- использование фонда рабочего времени;
- расходы на управление;
- социально-психологический климат в коллективе.

Основой для оценки экономической эффективности кадрового управления является отношение суммы затрат на управление к объёму производства или стоимости единицы продукции. Об оптимальной экономической эффективности кадрового управления можно говорить тогда,

когда расходы на управление не изменились, а качество управления улучшилось; или расходы на управление увеличились, но ещё в большей степени улучшилось качество управления. Следовательно, для успешного выполнения всех возложенных функций на систему кадрового управления необходимо постоянно отслеживать и обеспечивать:

- достаточную численность аппарата управления;
- уровень квалификации сотрудников и его повышение при необходимости;
- анализ соответствия профиля подготовки персонала выполняемой работе;
- повышение творческого потенциала сотрудников и его реализацию;
- прогноз отношения персонала к изменениям и перспективность мышления;
- мониторинг готовности к рискованным действиям руководства.

Структурно-функциональное обеспечение управленческого потенциала составляет совокупность обособленных управленческих подразделений предприятия с присущими каждому из них своими определёнными функциями, выполняемыми в процессе управления, с обязательным наличием нескольких уровней иерархии этих подразделений, а также прямых и обратных связей внутри уровней и между ними. В практике анализа структур управления используются следующие параметры структуры:

- принцип построения;
- тип, количество степеней управления;
- степень централизации линейного и функционального управления;
- состав структурных подразделений по функциям;
- количество подчинённых приходящихся на одного руководителя.

Именно от этого напрямую зависит выбор типа структуры и, в конце концов, эффективность работы системы кадрового управления. Количество степеней управления характеризует протяжённость иерархической линии от более высокого уровня до более низкого.

Чем больше степеней в структуре, тем более продолжительным оказывается процесс кадрового управления, процесс подготовки и принятия решений, тем более может искажаться управленческая информация и выше вероятность её запаздывания. Управленческий аппарат в организациях использует различные виды систем управления персоналом, однако методы управления персоналом в них едины. Можно выделить три группы таких методов (табл. 1).

Процесс кадрового управления может быть охарактеризован как процесс принятия управленческих решений, который осуществляется в пределах определённой организационной структуры посредством применения различных методов управления.

Проведение предварительного анализа эффективности системы кадрового управления, которое анализирует использование имеющейся системы кадрового управления, является одним из методов повышения эффективности и результативности её работы [11, с. 61]. Несовершенство информационного обеспечения системы кадрового управления приводит к

нестабильной работе в любой организации. Кроме того, расходы на обслуживание и доработка систем автоматизации имеют тенденцию к повышению, а фактический результат от их использования остаётся неудовлетворительным.

Таблица 1

Система методов кадрового управления [10]

№ пор.	Наименование метода	Инструменты метода
1	Экономический	<ul style="list-style-type: none"> – плановое ведение хозяйства; – хозяйственный расчёт; – оплата труда; – рабочая сила; – рыночное ценообразование; – ценные бумаги; – фазы воспроизводства товаров
2	Социально-психологический	<ul style="list-style-type: none"> – партнёрство; – мораль; – социальное планирование; – конфликты; – психологическое планирование; – интеллектуальные способности; – тип личности
3	Административный	<ul style="list-style-type: none"> – организационные воздействия; – распорядительные воздействия; – материальные; – ответственность и взыскания; – дисциплинарная ответственность и взыскания; – административная ответственность

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Для выбора метода и методики, целесообразных для получения определённых результатов с точки зрения дальнейшего совершенствования системы кадрового управления, необходимо определить элементы, которые составляют систему кадрового управления и оказывают непосредственное влияние на её эффективность.

2. Обобщение подходов к выделению элементов системы кадрового управления позволило выделить следующие составляющие: кадры управления; структурно-функциональное обеспечение; методы управления; техника и технология; информация. Такая группировка составляющих имеет общий признак – обеспечение (информационное, техническое, кадровое и т.д.) выполнения работ на каждом этапе процесса принятия и реализации управленческих решений.

3. Исследование составляющих системы управления позволило сформулировать характеристики, которые целесообразно оценивать с целью определения уровня готовности управляющей системы к осуществлению процесса принятия и реализации управленческих решений посредством метода экспертного оценивания.

Выводы. Анализ проведенных исследований по вопросам сущности кадрового управления указывает на наличие широкого спектра важных элементов. Определено, что кадровое управление является специфическим видом деятельности, которое влияет на все сферы работы различных организаций. Направлением дальнейших исследований является более

подробное определение характеристик составляющих элементов системы кадрового управления и подходов к их оценке.

Список использованных источников

1. Алексеев С.Б. Стратегическое формирование кадрового потенциала торгового предприятия: монография / С.Б. Алексеев, А.Ю. Дещенко. – Донецк: ФЛП Кириенко, 2020. – 208 с.
2. Андруник А.П. Кадровая безопасность: учебное пособие / А.П. Андруник, М.Н Руденко, А.Е. Суглобов. – М.: Изд. Дашков и К, 2019. – 320 с.
3. Валиуллина Л.А. От управления качеством к качеству управления персоналом на предприятиях / Л.А. Валиуллина // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – № 24-2. – С. 7-10.
4. Верна В.В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор её устойчивого развития / В.В. Верна // Успехи современной науки. – 2017. – Т. 3. – № 1. – С. 171-173.
5. Гапоненко А.Л. Теория управления: учебник и практикум / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 336 с.
6. Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации: учебно-методическое пособие / И.Ф. Зайнетдинова. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017. – 120 с.
7. Стародубцев С.О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации / С.О. Стародубцев // Молодой учёный. – 2017. – № 6. – С. 559-561.
8. Менеджмент персонала предприятия / под ред. В.В. Травина, В.А. Дятлова. – М.: Дело, 2017. – 410 с.
9. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: учебное пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 226 с.
10. Дегтяренко Е.А. Управление персоналом как ключевая роль в развитии бизнеса предприятия / Е.А. Дегтяренко, Д.О. Труфанова, В.И. Рой // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – Т. 1. – № 4. – С. 71-74.
11. Ястремская Е.Н. Механизм управления предприятием: информационный поход / Е.Н. Ястремская // Вестник Международного Славянского университета. – Серия «Экономика. Социология». – 2006. – № 5. – С. 60-63.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ЯРЕМБАШ А.И.,
д-р экон наук, доц., профессор кафедры
инновационного
менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ШУМКОВА Е.А.,
преподаватель кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье изучены методики оценки эффективности корпоративного обучения. Разработаны методические рекомендации по оценке эффективности корпоративного обучения персонала на предприятии.

Ключевые слова: корпоративное обучение, оценка эффективности, персонал, развитие, показатели эффективности

METHODOLOGY FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF CORPORATE TRAINING AT THE ENTERPRISE

YAREMBASH A.I.,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Professor of the Department of Innovation
Management
and project management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

SHUMKOVA E.A.,
The lector at the Department of Innovation
Management
and project management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article studies methods for evaluating the effectiveness of corporate training. Methodological recommendations for evaluating the effectiveness of corporate training of staff at the enterprise have been developed.

Keywords: *corporate training, performance evaluation, staff, development, performance indicators*

Актуальность темы исследования. Интенсификация инновационных процессов в производственно-экономической сфере вызывает необходимость расширения профессиональных компетенций специалистов, что требует развития корпоративного образования. Корпоративное обучение является действенным инструментом внутрифирменного развития, подготовки и повышения результатов труда сотрудников.

В связи с этим нарастает необходимость в поиске актуальных методик оценки эффективности корпоративного обучения. Современное корпоративное обучение на фоне повсеместных установок и запросов на рост производительности труда, в том числе в рамках национальных проектов, не может быть неэффективным. Именно поэтому перспективной и актуальной становится оценка эффективности корпоративного обучения в области его влияния на результативность труда персонала и разработка методики, которая бы в части определения результатов и планирования потребности в обучении опиралась на внутрифирменные ключевые показатели эффективности.

Указанные обстоятельства обуславливают *актуальность темы настоящего исследования.*

Анализ последних публикаций по теме исследования. Исследуемая проблематика является многоаспектной, что повлияло на необходимость изучения оценки эффективности корпоративного обучения в научных трудах как российских, так и зарубежных учёных.

Методикам оценки эффективности корпоративного обучения в России уделяли внимание такие авторы: Е.А. Александрова, А.Н. Корнилов, О.Н.; Б. Блум, Бородина, Р. Е. Мансуров, В. Филянин; за рубежом Д. Киркпатрик, Э. Л. Мотт, К. Паппас, К. Т. Магомедова и другие.

В научной литературе описано достаточно большое количество подходов к оценке эффективности корпоративного обучения. Однако в результате анализа выяснилась недостаточность современных методик оценку эффективности обучения.

Таким образом, *целью* настоящего исследования является разработка методических рекомендаций по оценке эффективности корпоративного обучения персонала на предприятии.

Изложение основного материала исследования. Результаты практического оценивания эффективности корпоративного обучения, проведенного на ряде предприятий г. Донецка, определили, что наиболее оптимальной является методика многоуровневой оценки. Её суть состоит в исследовании ряда элементов системы оценки эффективности, а именно: цели корпоративного обучения; возможность интегрирования в деятельность организации; планирование обучения; компетентность обучающего персонала (тренеров); знания и навыки, приобретенные в результате обучения;

полезность сотрудников после обучения; эффективность инвестиций в корпоративное обучение.

Уровнями оценки эффективности корпоративного обучения являются:

1) оценка эффективности по динамике численности сотрудников (количество обучаемых – количество принятых на работу);

2) оценка эффективности с помощью анализа обратной связи после обучения;

3) оценка эффективности путём оценки приобретённых знаний и навыков сотрудников с помощью тестирования.

При этом определяются следующие показатели.

Количественная устойчивость обучаемой группы (только для первичного обучения) – показатель необходим для определения необходимого количества сотрудников в строго определённый срок. Способствует более точному прогнозированию численности персонала и минимизации затрат на подбор сотрудников. Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$\% C = NI/N \times 100\% (10) \geq 80 \%, \quad \dots\dots(1)$$

где *NI* – количество участников на день итогового экзамена;

N – общее количество участников на начало обучения.

Успешная сдача итогового экзамена (первичное обучение и повышение квалификации) – показатель используется для контроля уровня знаний и навыков, необходимых для выполнения необходимых производственных задач. Определяется по формуле:

$$\% UC = (PI/P) \times 100\% \geq 75 \%, \quad \dots\dots(2)$$

где *PI* – количество обучаемых, успешно сдавших экзамен по окончании обучения,

P – общее количество обучаемых, сдающих экзамен.

Качество обучения (первичное и повышение квалификации) – показатель, демонстрирующий полноту приобретённых компетенций, по всему курсу обучения. Необходим для определения полноты полученных знаний и навыков. Кроме того, показывает отклонения в обучении, требующие доработки в период адаптации сотрудников. Определяется по формуле:

$$\% QT \geq 85 \%, \quad \dots\dots\dots(3)$$

где *QT* – средний балл по ведомости результатов итогового экзамена. При этом учитываются только правильные ответы.

Все показатели эффективности обучения, в общем по каждой группе, и каждого участника обучения, фиксируются в специальном документе, в котором кроме того отражены показатели результаты работы тренера.

Документ создаётся после окончания обучения и архивируется. При этом показатели можно отфильтровать по времени и виду обучения.

Пример документа с результатами корпоративного обучения на примере ГП «Почта Донбасса» приведен в табл. 1.

По данным табл. 1 производится итоговый расчёт показателей эффективности первичного обучения:

% количественной устойчивости обучаемой группы $5 / 4 \times 100\% = 80,5\%$. (1 участник не продолжил обучение – в таблице отмечен как «н/я»). Показатель соответствует норме.

% успешной сдачи итогового экзамена $\frac{3}{4} \times 100\% = 75\%$ (1 участник не набрал необходимого числа баллов). Целевой показатель соответствует нормативному.

Таблица 1

Показатели оценки эффективности корпоративного обучения и работы обучающего персонала на ГП «Почта Донбасса» (первичное обучение)

Вид обучения	ФИО участника	Результат max 100 б.	ФИО и подпись тренера
первичное (базовое)	Участник 1	98	
первичное (базовое)	Участник 2	н/я	
первичное (базовое)	Участник 3	93	
первичное (базовое)	Участник 4	54	
первичное (базовое)	Участник 5	69	

Качество обучения определяется как сумма результатов, делённая на число сдававших итоговый экзамен, и равна: $260 / 3 = 86,66$ балла. Показатель соответствует норме. Как следует из данных табл. 1, работу тренера следует признать успешной, т.к. значения показателей эффективности корпоративного обучения, по исследуемой группе, соответствуют нормативным. Если в процесс корпоративного обучения вовлечено несколько групп, по различным видам обучения, то с помощью определения среднего значения указанных показателей даётся оценка деятельности руководителя по корпоративному обучению.

Регулярный мониторинг показателей корпоративного обучения и анализ его результатов позволяет эффективно управлять результативностью обучения, и, в случае необходимости, планировать и осуществлять корректирующие мероприятия для руководителя и тренеров.

Кроме того, это позволит оценивать их деятельность на предмет соответствия необходимым профессиональным требованиям и компетенциям. Расчёт интегрального показателя эффективности корпоративного обучения, характеризующий степень достижения образовательных целей, приведен в табл. 2.

Как следует из табл. 2 (итоговое значение составляет 100,68%), показатели по корпоративному (в нашем случае первичному) обучению полностью соответствуют нормативным. Кроме того, данные расчёта доказывают успешность работы руководителя корпоративного обучения и задействованных тренеров.

Оценка эффективности корпоративного обучения зависит от удовлетворения потребности в необходимой численности персонала, как действующих, так и новых сотрудников.

При этом следует учитывать степень усвоения знаний и получения навыков обучаемыми, что необходимо контролировать с помощью итогового экзамена по изученному курсу.

Оптимальным инструментом оценивания эффективности корпоративного обучения является применение обратной связи с участниками обучения.

Таблица 2

Расчёт показателя эффективности корпоративного обучения

Показатель	Количественная устойчивость группы		Успешная сдача итогового экзамена		Качество обучения	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт
Итоговые значения показателей	80	80	75	75	85	86,66
% выполнения (факт/план × 100%)	100		100		102	
Вес показателя	0,33		0,33		0,34	
Интегральная доля (% выполнения веса показателя)	33		33		34,68	
Итого % достижения цели (сумма интегральных долей каждого показателя)	100,68					

Это доказывают результаты практических исследований, проведенных на исследуемых предприятиях. Сбор информации производится с помощью электронного или бумажного анкетирования участников обучения. Суть метода анкетирования заключается в следующем.

Участники обучения самостоятельно оценивают результаты обучения (оценка производится по шкале от 0 до 10 баллов. При этом «0» означает, что респондент не согласен, а «10» показывает его согласие с пунктом анкеты. Кроме того, анкета содержит свободное поле, в котором респондент может изложить свои комментарии (жалобы, замечания, предложения, пожелания) по сути пройденного обучения.

Следует заметить, что анкету целесообразно предложить заполнить до проведения итогового экзамена, что позволит исключить влияние результата экзамена на субъективную общую оценку проведенного обучения. Пример анкеты обратной связи с возможными вопросами, приведен в табл. 3.

Таблица 3

Анкета обратной связи участников по результатам обучения

№ пор	Раздел анкеты	Формулировка вопроса	Комментарии
1	Организация обучения	Своевременность, полнота и доступность информации о тренинге	
2		Материальное обеспечение	
3	Структура и содержание обучения	Тренинг соответствовал задачам обучения	
4		Полученные знания и навыки применимы в практической работе	
5		Методическое обеспечение способствует усвоению программы курса (раздаточные материалы, видео, презентация и пр.)	
6	Работа тренера	Понимание темы (практические примеры, ответы на вопросы и пр.)	
7		Рабочее взаимодействие с аудиторией	
8		Изложение материала доступно, логично и понятно	

Анализ полученных в результате анкетирования результатов служит для отслеживания причин, тенденций и динамики изменения эффективности процесса обучения и совершенствования его организации. Кроме того, анкеты могут прояснить индивидуальные причины низких оценок на итоговом экзамене.

Другим инструментом оценки эффективности корпоративного обучения является итоговое тестирование, служащее для оценки знаний сотрудников по окончании курса обучения. Тестирование так же, как и итоговый экзамен, используется для оценки уровня знаний сотрудников, прошедших курс обучения.

При этом имеется возможность оценивания уровня знаний участников не только по окончании тренинга, но и во время его проведения (промежуточные тестирования). Это позволяет выявить возможное недопонимание участниками материала курса и своевременно устранить проблему в рабочем порядке. Тестирование используется во всех типах внутрифирменного обучения, кроме тренингов, посвящённых получению практических навыков. Виды тестирования приведены в табл. 4.

Ещё одним инструментом оценки эффективности корпоративного обучения является оценка уровня компетентности обучающего персонала. Определение эффективности работы обучающего персонала осуществляется регулярно, по окончании каждого курса обучения.

Таблица 4

Виды тестирования, периодичность их проведения и содержание

№ пор.	Период проведения	Предназначение тестирования	Содержание теста	Условие зачёта
Итоговый контроль знаний, зачисление в штат (первичное обучение), допуск к новой работе (повышение квалификации)				
1	1 день обучения	Входной контроль знаний	50 вопросов по направлению обучения, время выполнения – 45 мин	80%
2	По окончании курса	Итоговый	100 вопросов по тематике обучения, время выполнения – 90 мин	85%
Текущий контроль знаний				
3	Согласно программе обучения	Блиц-опрос по темам, работа над ошибками	10 вопросов по теме, время выполнения – 10 мин	80%
Контроль знаний по изменениям, корректирующее обучение				
4	Ежемесячно	Тестирование по изменениям	10 вопросов по изменениям в текущей деятельности предприятия, время 15 мин.	80%
5	По мере необходимости	Тестирование по корректирующим действиям	10 вопросов по корректирующим действиям при изменениях в текущей деятельности предприятия, время 15 мин.	80%

Оценка работы обучающего персонала является неотъемлемым элементом системы оценки эффективности корпоративного обучения. На каждом конкретном предприятии должны быть разработаны собственные критерии оценки успешности тренера для дальнейшей оценки. При этом должна быть предусмотрена количественная оценка каждого из параметров, что в настоящее время отсутствует в общей системе оценки эффективности

корпоративного образования на большинстве предприятий. Мероприятия по контролю деятельности и повышению результативности работы обучающего персонала мероприятий, представлены в табл. 5.

Таблица 5

Мероприятия контроля и роста результативности тренеров

Компетенции	Направления оценки	Период контроля	Инструменты (мероприятия по работе с отклонениями)		
			Теория	Руководство	Практика
Навыки проведения обучения	Методическое обеспечение тренинга	Ежегодно	Тренинги для тренеров, видео-курсы, книги	Обратная связь, присутствие руководителя, обмен опытом	Тренинг с сопровождением, анализ тренинга на видео
	Материальное обеспечение тренинга	1 раз в месяц			
Знания производственных процессов и программного обеспечения	Итоговый экзамен	Ежегодно	Вид-тренинга, семинары по темам, оценка экспертов, мониторинг качества	Мастер-класс, обмен опытом, встреча со смежниками, перекрёстная оценка обучения, индивидуальная работа над ошибками	Анализ неудачных и успешных тренингов
	Ошибки по результатам экзамена	После каждого курса обучения			
	Оценка обучающей деятельности	1 раз в квартал			
	Формы и принципы обучения	1 раз в квартал			

Таким образом, те или иные инструменты оценки эффективности применимы при реализации любого вида корпоративного обучения, однако степени их применимости различны. Для определения возможности применения этих инструментов можно применить метод экспертных оценок, результаты которого представлены в табл. 6. Анализ табл. 6 показал, что все инструменты оценки эффективности применяются на первичном обучении и при обучении для приобретения дополнительных компетенций, тогда как на обучении для приобретения профессиональных навыков (тренинговом обучении) используется только оценка уровня компетентности обучающего персонала.

Таблица 6

Использование инструментов оценки корпоративного обучения в зависимости от его вида

№ пор.	Вид обучения	Инструменты оценки эффективности			
		Итоговый экзамен	Обратная связь	Тестирование	Оценка тренера
1	Первичное обучение	+	+	+	+
2	Обучение для приобретения дополнительных компетенций	+	+	+	+
3	Обучение при изменениях	-	-	+	+
4	Корректирующее обучение	-	-	+	+
5	Тренинговое обучение	-	-	-	+

Это, по нашему мнению, объясняется тем, что в первом случае от результатов обучения в будущем во многом зависит эффективность

функционирования предприятия по основным показателям, а во втором – достаточно трудно определить результативность и полезность работы сотрудников в будущем, и существуют сложности увязки корпоративного обучения с целями предприятия. Кроме того, практическое применение полученных в результате обучения навыков оценивает руководитель внутрифирменного обучения на предприятии.

Далее, мы произвели оценку системы корпоративного обучения в исследуемых контакт-центрах на предмет наличия уровней. Результаты сведены в табл. 7.

Таблица 7

Взаимосвязь уровней и инструментов системы оценки корпоративного обучения

№ пор.	Элементы системы оценки	Инструменты оценки
1	Цели корпоративного обучения	Успешная сдача итогового экзамена; количественная устойчивость обучаемой группы; качество знаний
2	Оценка работы обучающего персонала	Оценка экспертов, мониторинг качества, анализ неудачных и успешных тренингов
3	Оценка полезности обучения для участников	Обратная связь
4	Оценка знаний и навыков, приобретённых в результате обучения	Качество знаний и навыков, тестирование

Анализ табл. 7 показал, что в практике корпоративного обучения на исследуемых предприятиях используются все три, приведенные выше, метода оценки эффективности. Следует отметить отсутствие оценки финансовой эффективности, что обусловлено сложностью её расчёта, связанной с отсутствием в настоящее время действенных алгоритмов расчёта.

Однако даже в существующем виде система оценки эффективности корпоративного обучения способствует выполнению основной задачи – оптимизации штатного состава предприятия и его обеспечение сотрудниками нужной квалификации.

Выводы. Основными результатами настоящего исследования можно считать:

1. Подтверждена универсальность видов корпоративного (внутрифирменного) обучения для большинства предприятий и организаций.
2. Корпоративное обучение персонала классифицировано по видам в зависимости от потребностей развития предприятия.
3. Разработаны основные положения методики расчёта интегрального показателя эффективности корпоративного обучения, характеризующий степень достижения образовательных целей.
4. Разработана форма анкеты для осуществления обратной связи с участниками обучения.
5. Предложены мероприятия контроля и роста результативности тренеров.

6. Обосновано использование инструментов оценки корпоративного обучения в зависимости от его вида.

7. Установлена взаимосвязь уровней и инструментов системы оценки корпоративного обучения.

Таким образом, авторами подтверждено, что корпоративное обучение является основным инструментом подготовки сотрудников предприятия и необходимым элементом его эффективного функционирования.

Список использованных источников

1. Аксенова О.А. Оценка эффективности обучения сотрудников: проблемы и решения / О.А. Аксенова // Современные технологии управления. – 2015. – № 10 (58) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sovman.ru/article/5801>

2. Ерёмина Г.А. Ключевые показатели эффективности как инструмент управления организацией / Г.А. Ерёмина // Интернет журнал «Науковедение». – 2015. – Т. 7. – № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/126EVN515.pdf>. – DOI: 10.15862/126EVN515.

3. Илюшников К.К. Оценка эффективности корпоративного обучения персонала на основе ключевых показателей и метрик: дисс. ... канд. экон. наук / К.К. Илюшников. – Омск, 2021. – 171с.

4. Кудрявцева Е.И. Корпоративное обучение как современная форма повышения квалификации персонала / Е.И. Кудрявцева. А.А. Козин // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Серия: Теория и практика управления. – 2006. – № 2-3 (7-8). – С. 180-181.

Раздел III
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И
КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 338.242.2

DOI 10.5281/zenodo.6867026

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА В
СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

ВАЩЕНКО Н.В.,
д-р экон. наук, доцент, профессор
кафедры экономики предприятия
и управления персоналом
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и
торговли имени Михаила
Туган-Барановского»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены ключевые особенности организации риск-менеджмента на предприятиях, выделены этапы, методы и способы организации риск-менеджмента, определена схема организации риск-менеджмента на предприятиях в современных условиях хозяйствования.

Ключевые слова: риск, риск-менеджмент, управление, предприятие, особенности, организация

FEATURES OF ORGANIZING RISK MANAGEMENT IN THE
ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

VASCHENKO N.V.,
Doctor of Economics, Associate Professor, Professor
of the Department of Enterprise Economics and
personnel management
SO HPE «Donetsk National University of
Economics and Trade named after Mykhayilo
Tugan-Baranovsky»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article discusses the key features of the organization of risk management at enterprises, identifies the stages, methods and tasks of organizing risk management, defines the scheme for organizing risk management at enterprises in modern economic conditions.

Keywords: risk, risk management, management, enterprise, features, organization

Постановка задачи. Обеспечение финансово-экономической устойчивости предприятий всех форм собственности невозможно

представить без системы управления рисками. Осуществление эффективного управления рисками, особенно экономическими, позволяет обеспечить достижение запланированных целей финансово-хозяйственной деятельности предприятий. Следовательно, необходимо обеспечить постоянное и эффективное функционирование риск-менеджмента в системе управления предприятием.

Актуальность. Развитие рыночной экономики неразрывно сопряжено с возникновением множества различных рисков в процессе осуществления того или иного вида финансово-хозяйственной деятельности. Для успешного функционирования и дальнейшего развития в условиях неопределённости, а также нестабильности политико-экономической ситуации в государстве, предприятиям необходимо наладить эффективный риск-менеджмент, поскольку чрезвычайно важно умело управлять следствиями неопределённости, т.е. различными рисками, что будет также способствовать в перспективе гарантиям достижения желаемого результата деятельности предприятий.

Анализ последних исследований и публикаций. Развитие риск-менеджмента и его роль в общем управлении предприятием исследовались в трудах различных зарубежных и отечественных учёных, среди которых особенно следует отметить таких исследователей, как С.А. Иванникова [1], А.Н. Клецкин [2], Л.А. Сабирьянова [3], З.Н. Омарова [4], Е.В. Сергашов [5] и др.

Цель статьи заключается в определении особенностей организации риск-менеджмента в системе управления предприятием.

Изложение основного материала. В международной практике риск-менеджмент рассматривается как один из основных разделов финансового менеджмента. Поэтому целесообразно рассматривать риск-менеджмент как систему мер организационно-финансового характера, объединённых общими целями, и направленных на устранение, предупреждение наступления случайных непредсказуемых событий, ограничение, минимизацию потерь, связанных с ними, а также финансирование мероприятий по управлению рисковым событием.

Для риск-менеджмента характерно наличие стратегии управления (направлений и способов использования средств для достижения целей) и тактики управления (конкретные методы достижения поставленной цели в определённых условиях).

Согласно стратегии и тактики управления, можно определить следующие основные задачи риск-менеджмента: снижение уровня неопределённости в процессе принятия управленческих решений; уменьшение исходного уровня риска до наиболее допустимого уровня; снижение издержек, связанных с риском; контролирование состояния отдельных отраслей деятельности или ситуаций, возникающих в результате нежелательных изменений; сбалансирование выгод от уменьшения уровня риска и сопутствующих ему издержек; прогнозирование наступления рискованных ситуаций и событий.

Объектом управления риск-менеджмента является риск, рискованные вложения капитала и экономические отношения между хозяйствующими субъектами в процессе реализации риска (например, между заёмщиком и кредитором, между страхователем и страховщиком, между партнёрами, конкурентами и др.). Субъектом управления в риск-менеджменте является специальная группа людей, которая благодаря разным мероприятиям управленческого воздействия осуществляет целенаправленное функционирование объекта управления (финансовые менеджеры, специалисты по страхованию, андеррайтеры и др.).

Риск-менеджмент управления выполняет определённые функции. Распределение функций риск-менеджмента происходит соответственно функции объекта и функции субъекта управления [1, с. 44].

К функциям объекта управления относится организация: разрешение риска, рискованные вложения капитала, снижение величины риска, страхование рисков, а также организация экономических отношений между субъектами хозяйственного процесса. К функциям субъекта управления можно отнести прогнозирование, организацию, регулирование, координацию, стимулирование и контроль. Риск-менеджмент состоит из ряда последовательных этапов: анализ риска; контроль риска; финансирование риска. Следует отметить, что для осуществления риск-менеджмента предприятий необходимо опираться на положения концептуальных основ к риск-менеджменту (рис. 1).

Анализ риска подразумевает комплексную диагностику рисков с помощью различных методов: эмпирического, статистического, наблюдения, документального обращения и т.д. Данный анализ позволяет определить потенциальное влияние риска на объект страхования, а также теоретическую вероятность того, что опасность реализуется. Оценка предполагает сбор и обработку данных по аспектам риска, а также количественный и качественный анализ риска [4, с. 114].

На первом этапе анализа риска осуществляют определённые мероприятия, а именно: идентификация рисков (квалификация, диагностика); оценка рисков количественными методами (квантификация); определение на основе общей оценки риска последовательности дальнейших действий [5, с. 110].

Идентификация риска подразумевает систематическое выявление источников риска, определение факторов риска, их классификацию и предварительную оценку значимости каждого из этих факторов. Следует отметить, что количественный анализ показывает количественное определение отдельных видов рисков и риска в целом. На данном этапе устанавливаются количественные значения вероятности возникновения рисков событий и их последствий, а также осуществляется количественная оценка степени риска. При количественной оценке риска выделяют следующие наиболее распространённые подходы: статистический метод – расчёт дисперсий, стандартных отклонений и коэффициента вариации; экспертный метод – применение экспертных оценок опытных специалистов, предпринимателей и риск-менеджеров; метод использования аналогов – на

основе базы данных по риску аналогичного вида деятельности, проектов, соглашений; метод дерева решений – оценка наиболее вероятных значений результатов в зависимости от вариантов принятия решений; метод дерева отказов – является обратным методом дерева решений, предполагающим наличие вероятностной оценки событий; анализ чувствительности – исследование зависимости определённого результирующего показателя от изменения значения какого-либо параметра при неизменности других условий; нормативный метод – использование системы официально признанных нормативов, избранных для оценки степени риска в зависимости от целей анализа (определение значений коэффициентов ликвидности, задолженности, автономии, манёвренности, иммобилизации, покрытия); анализ сценариев – выделение нескольких отдельных вариантов (сценариев) развития событий; аналитический метод – расчёт точки безубыточности, срока окупаемости, чистой сводной стоимости, индекса рентабельности, внутренней нормы прибыли; метод целесообразности затрат – оценке риска потери предприятием финансовой устойчивости в результате осуществления инвестиционных вложений; метод «события-последствия», который является аналогом метода дерева событий, но только без использования графического изображения цепочек событий и оценки вероятности каждого события.

Целевые ориентиры			
<i>Стратегическая цель:</i> стабильное функционирование и развитие предприятий посредством результативного противодействия отрицательному влиянию внутренних и внешних факторов.		<i>Тактическая цель:</i> обеспечение финансовой устойчивости предприятий, минимизация потерь денежных средств, увеличение конкурентоспособности, увеличение прибыли.	
Задача			
Совершенствование управления предприятием при помощи внутренних организационно-экономических направлений управления рисками в условиях финансовой нестабильности и внешних инструментов влияния на эффективность управления рисками.			
Субъекты управления рисками		Объекты управления рисками	
Руководители и рядовые сотрудники предприятий, специалисты по риск-менеджменту, внешние антикризисные менеджеры.		Предприятия, экономические отношения, складывающиеся в процессе осуществления бизнес-деятельности, рисковые события.	
Подходы к риск-менеджменту			
Концептуальный подход	Интегрированный подход	Консультативный подход	Финансово-логистический
Направления развития			
Классическое развитие	Партнерское развитие	Социальное развитие	
Внешние векторы		Внутренние векторы	
1. Риск-ориентированный государственный надзор; 2. Развитие программы государственного управления рисками; 3. Разработка национального стандарта по управлению рисками.		1. Самострахование рисков; 2. Стратегия развития предприятий малого и среднего бизнеса; 3. Интеграция управления рисками в общую систему управления компании.	
Результат			
Способность предприятий адаптироваться к различным условиям	Увеличение прибыли и достижение запланированных показателей	Формирование стратегических партнерских отношений и развитие бизнес-деятельности	

Рис. 1. Концептуальные основы риск-менеджмента предприятий

По существу, это критический анализ работоспособности предприятия с точки зрения возможных неисправностей или выхода из строя оборудования. Основная идея метода «события-последствия» состоит в расчленении сложных производственных систем на отдельные, более простые в управлении и анализе, части; методы, основанные на теории игр (критерии Лапласа, Вальда, Севиджа и др.); методы математического

программирования (стохастического, параметрического, программирования в условиях неопределённости) и т.д.

Выбор того или иного метода оценки риска зависит от имеющейся информации, ожидаемых результатов и уровня достоверности планирования. Каждый из методов имеет личные преимущества и недостатки, однако наиболее оптимальным вариантом является их комплексное применение [3, с. 513].

Полученная при анализе информация обрабатывается с целью выявления зависимостей в предыдущих ситуациях для учёта потенциального риска в новых. На основе обобщённого анализа определяют комплекс дальнейших действий.

Контроль риска подразумевает осуществление мер, предусматривающих полное или частичное устранение рисков. К таким мерам относятся: избегание риска (фактическое уклонение от рискованной деятельности); уменьшение (минимизация) риска за счёт осуществления превентивной деятельности; ограничение (локализация) риска методом внедрения административных средств; разделение риска (диверсификация портфеля активов).

Указанные способы контроля рисков применяются комплексно. Финансирование рисков подразумевает покрытие отрицательных последствий реализации рисков финансовыми средствами. Финансирование может осуществляться либо за счёт самофинансирования, либо посредством передачи различных видов рисков другому предприятию на платной основе согласно предварительной взаимной договорённости (страхования) [2, с. 57].

Схема организации риск-менеджмента приведена на рис. 2.

Также необходимо определить источники, из которых можно получить информацию для оценки рисков. Источниками информации, предназначенной для анализа риска, являются:

бухгалтерская отчётность предприятия, которая в сжатой форме содержит всю официальную информацию о предприятии – состояние основных фондов, уровень запасов материалов и готовой продукции, величину дебиторской и кредиторской задолженностей, финансовые результаты деятельности предприятия и пр. Анализ бухгалтерской отчётности предприятия позволит выявить значительную долю деловых, кредитных, организационных рисков;

организационная структура и штатное расписание предприятия (риски, присутствие персоналу и руководству предприятия);

карты технологических потоков (техничко-производственные риски);

договоры и контракты (деловые и юридические риски);

себестоимость производства продукции, анализ которой позволяет выявить подавляющее большинство рискообразующих факторов и определить денежное выражение потерь из-за возникновения рискованных ситуаций;

финансово-производственные планы предприятия, полнота выполнения которых даёт возможность комплексно оценить устойчивость предприятия ко всей совокупности рисков.

По завершении сбора информации, предназначенной для анализа рисков, служба риск-менеджмента получит возможность реально оценить динамику показателей деятельности предприятия с учётом факторов, детерминирующих рисковые события, как внешних, так и внутренних. Это, в свою очередь, позволит профессионально спрогнозировать будущее состояние конъюнктуры рынка и реально оценить потенциальные риски.

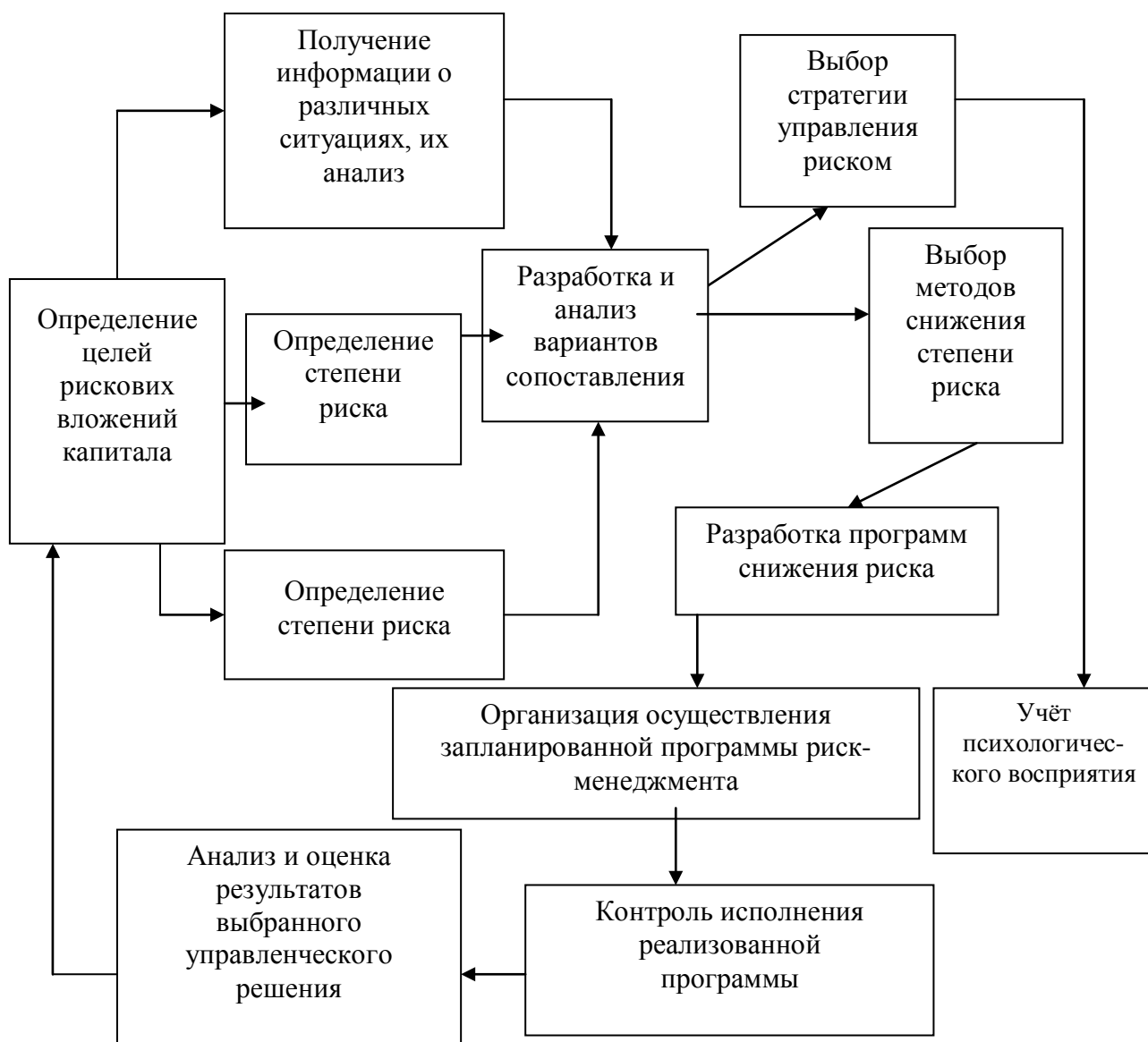


Рис. 2. Схема организации риск-менеджмента на предприятии

В целом, важность развития риск-менеджмента в управлении предприятиями очевидна. При грамотном расчёте потенциальных рисков и нивелировании последствий реализации рисковых событий в деятельности предприятий состояние экономики в значительной мере стабилизируется.

Выводы по исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Риск-менеджмент направлен на достижение необходимого баланса между получением прибыли и сокращением убытков в деятельности предприятия, и призван стать составной частью системы

менеджмента предприятия, т.е. должен быть интегрирован в общую политику, бизнес-планы и деятельность предприятия.

Для обеспечения стабильного функционирования и дальнейшего развития предприятий необходимо пересматривать и совершенствовать подходы к организации риск-менеджмента, а также интегрировать его в общее управление предприятием.

Список использованных источников

1. Иванникова С.А. Актуальность развития риск-менеджмента в современных условиях российской экономики / С.А. Иванникова // Новый университет. Серия «Экономика и право». – 2015. – № 7 (53). – С. 43-51.

2. Клецкин А.Н. Страхование как метод управления предпринимательскими рисками / А.Н. Клецкин // Страховое дело. – 2019. – № 9. – С. 56-60.

3. Сабирьянова Л.А. Категория «риск», её содержание и теоретическое обоснование / Л.А. Сабирьянова // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. – № 1. – С. 512-516.

4. Омарова З.Н. Разработка адаптивной динамической концепции риск-менеджмента в рыночной деятельности предпринимательских структур / З.Н. Омарова // Известия Международной академии аграрного образования. – 2017. – № 37. – С. 112-115.

5. Сергашов Е.В. Риск в современном обществе: методология исследования и показатели / Е.В. Сергашов // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2017. – № 4. – С. 108-116.

УДК 005

DOI 10.5281/zenodo.6867141

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

**ГОНЧАРОВА А.В.,
аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

В статье рассмотрены преимущества использования системного подхода, стадии решения проблемы при системном подходе и обоснована необходимость использования такого подхода в управлении.

Ключевые слова: управление, системный подход, внешняя среда, внутренняя среда, процесс, организация, анализ

SYSTEMIC APPROACH TO SOLVING PROBLEMS IN ORGANIZATION MANAGEMENT

**GONCHAROVA A.V.,
Postgraduate Student, Department of Management
of the Non-Production Sphere
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The article discusses the advantages of using a systematic approach, the stages of solving a problem with a systematic approach, and substantiates the need to use such an approach in management.

Keywords: management, system approach, environment, internal environment, process, organization, analysis

Постановка задачи. В управлении организацией самым распространённым является системный подход, так как важно знать, что влияет на работу анализируемой организации и какие решения принимать для эффективности её функционирования. В этом случае организация представляется в виде системы с взаимосвязанными элементами. Для анализа такой системы используют системный подход.

Анализ последних публикаций. Система – это образующая единое целое совокупность взаимосвязанных элементов, взаимодействующих для достижения общей цели. Системный подход – это направление методологии научного познания, основанное на рассмотрении объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов (И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Э.В. Фомин, Э.Г. Юдин); совокупности сущностей и отношений (Л. Фон Берталанфи, Р.И. Фейджин, А.Д. Холл).

Актуальность. Системный подход распространён во многих сферах. Организации представлены в виде систем, и для их анализа, а также анализа ситуаций и принятия решений используют системный подход. Он облегчает многие задачи в сфере управления, так как организация рассматривается как целостная система.

Цель статьи – рассмотреть преимущества использования системного подхода и обосновать необходимость использования такого подхода в управлении.

Изложение основного материала. При системном подходе система (объект) рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов, имеющая вход, выход (цель), связь с внешней средой и обратную связь.

Субъектом управления является управляющая система. Она реализует задачи целеполагания, стабилизации, оптимизации и тем самым обеспечивает удержание выходных характеристик системы при изменениях

внешней среды в требуемых пределах либо выполнение системой действий по изменению значений её характеристик или характеристик внешней среды. Объект управления является исполнительным инструментом, реализующим основную функцию системы. Система связи является частью системы управления и обеспечивает обмен управляющей информацией между управляющей системой и объектом управления.

Системный подход заключается в применении совокупности принципов и теоретических положений, позволяющих исследовать каждый элемент системы в его связях и взаимодействия с другими элементами; проследить изменения, происходящие в системе в результате изменений её отдельных звеньев; исследовать специфические системные (эмерджентные) качества; делать обоснованные выводы о закономерностях развития системы; определять оптимальный режим её функционирования и т.п. [1]. Исследуя сложные системы, в частности организационные, важно установить общие связи между отдельными элементами. Что касается экономических процессов, то системный подход означает:

- изучение взаимосвязанных объективных экономических законов, определяющих характер и основы планирования;
- определение цели развития данной системы с позиций более общей системы, частью которой является исследуемая, чтобы правильно сформировать критерий оптимальности планирования;
- структурный анализ систем, раскрывающий характер взаимосвязей и назначение каждой подсистемы;
- исследование особенностей управления и механизма обратных связей для наилучшей реализации планов;
- выяснение характера и степени влияния на систему условий её функционирования (среды) для повышения надёжности плановых расчётов;
- исследование действий принятия решений в каждом блоке системы с учётом взаимодействия последнего с другими подсистемами и их места в системе как едином целом.

Системный подход (системный принцип) – это, прежде всего, осознание того, что любая организация представляет собой систему, составленную из частей, каждая из которых имеет свои собственные интересы. Достичь общей цели организации можно только тогда, когда рассматривать её как целостную систему, пытаясь понять и оценить взаимодействие всех частей этой системы и объединить их на такой основе, которая позволила бы организации эффективно выполнять поставленные задачи.

Системный подход является универсальным методом анализа систем, ситуаций и принятия решений в управлении. Система управления состоит из элементов: вход системы; выход системы; связь с внешней средой; обратная связь.

Каждая система функционирует в определённой среде. Не существует абсолютно изолированных систем. Организация является открытой системой, встроенной во внешний мир [2]. На входе она получает ресурсы из внешней

среды, на выходе отдаёт ему созданный продукт. Упрощённая модель существования организации как открытой системы изображена на рис. 1. Окружающая среда является источником факторов, внешних по рассматриваемой системе. В экономических системах эти факторы не поддаются контролю со стороны специалистов, которые разрабатывают или принимают решения (в этом понимании указанные факторы воспринимаются как заданные с точки зрения тех, кто действует в системе), не являются нейтральными по отношению к системе, а имеют на неё значительное влияние. Внешние действия на систему называются входными величинами (параметрами), или входными действиями, а элементы системы, к которым они применены, – входами системы. Действия системы на внешнюю среду характеризуются значениями её исходных величин (параметров). Применение системного подхода позволяет выделить в деятельности организации специальные функции как относительно обособленные компоненты.

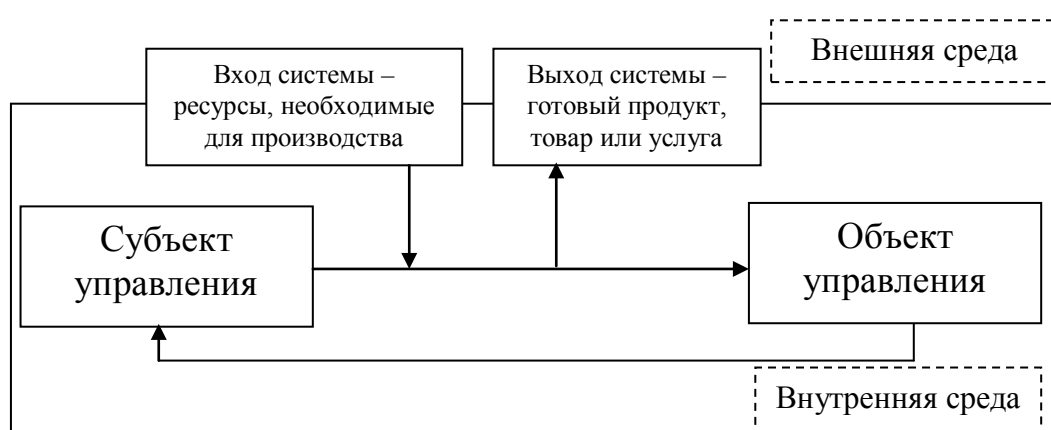


Рис. 1. Упрощённая модель существования организации как открытой системы

В пределах подсистем осуществляются определённые виды деятельности. Их относительная самостоятельность, определённая цель и содержание дают им возможность интегрироваться в следующие функциональные подсистемы: 1. Организация процессов. 2. Элементарная составляющая: здания, сооружения, помещения, оборудование, предметы труда определённых свойств; кадры разных уровней квалификации. 3. Производственная инфраструктура организации: техническое обслуживание, материально-техническое, энергетическое, транспортное обеспечение, складское хозяйство, сбыт и прочее. 4. Управленческая подсистема организации: технико-экономическое планирование, финансирование, бухгалтерский учёт, научно-техническое и социальное развитие организации. Каждое звено и функциональные подсистемы организации имеют «вход», «процесс» и «выход». Всё это предопределяет наличие у них объектов и субъектов управления, которые связаны между собой каналами связи. В зависимости от приоритетов и цели деятельности функциональные подсистемы организации подлежат перегруппировке. Например, однородные элементы и связи по функциональному содержанию

объединяют в подсистемы: техническую, технологическую, организационную и социальную. При исследовании деятельности организации необходимо учитывать основные принципы системного подхода [3]: 1. Сумма свойств элементов, входящих в систему, не равна свойствам самой системы. 2. Организация является открытой системой, то есть системой, которая обменивается с окружающей средой энергией и информацией. Открытая система постоянно приспосабливается к изменяющимся условиям, а это обеспечивает ей экономическую устойчивость. 3. В связи со сложностью взаимосвязей между экономическими элементами в середине производственной системы её функционирование должно исследоваться на основе упрощённых экономических моделей и схем.

Системный подход учитывает внутренние и внешние факторы, влияющие на деятельность организации. Учитывая внутренние и внешние факторы, организация корректирует свою деятельность. Из внешней среды организация получает необходимые для неё ресурсы, в том числе и информацию, которая играет большую роль для работы организации. Внутренняя среда является важной, потому что именно с помощью неё организация выбирает, какие товары или услуги производить. То есть она оказывает прямое влияние на выбор производящихся товаров и услуг. Таким образом, использование системного подхода позволяет интегрировать информацию о внешней и внутренней среде для более эффективной работы организации.

Организация должна ограничивать негативные воздействия внешних факторов, наиболее существенно влияющих на результаты её деятельности или, наоборот более полно использовать благоприятные возможности. Микросреда определяется силами, имеющими непосредственное отношение к организации и её возможностям, то есть поставщиками, клиентами, маркетинговыми посредниками, конкурентами и контактными аудиториями – организациям, проявляющим реальный или потенциальный интерес к рассматриваемой организации, или влияющими на его способность достигать поставленные цели. В макросреде организации действует значительно большее количество факторов, чем в микросреде. Им свойственна многовариантность, неопределённость и непредсказуемость последствий. Макросреда включает экологические, демографические, научно-технические, политические факторы – все они в большей степени на организацию. Из-за этого важным качеством организации является адаптация, которая может проявляться как саморегулирование, самообучение, самоорганизация и самосовершенствование. При саморегулировании система реагирует на изменения среды жёстко установленными специальной программой мероприятиями и действиями. Самообучение системы означает её способность изменять программы реагирования. При самоорганизации система меняет не только программу реагирования, но и свою внутреннюю структуру. Самосовершенствующиеся системы могут перестроить свою структуру не только в пределах заданного набора элементов, но и путём расширения этого набора.

Как правило, большинство организаций являются многоцелевыми. Множество целей вытекает из особенностей развития организации и его фактического состояния в данный период времени, а также состояния окружающей среды. Чётко и грамотно сформулированные цели развития организации являются основой системного анализа.

Системный подход использует такой принцип целостности системы. Изменение одного элемента организации как системы приведёт к изменению других. Если одна часть системы не будет работать, то и другие её элементы либо также не будут работать, либо будут работать неэффективно, что приведёт к большим потерям. Например, если организация изменит свою цель, то, следовательно, оно поменяет способ преобразования сырья (технология), материально-технические ресурсы, сотрудников и т.д. Любое принятое решение будет иметь последствия для всей системы (организации).

Системный подход к решению проблем проходит три стадии (рис. 2).

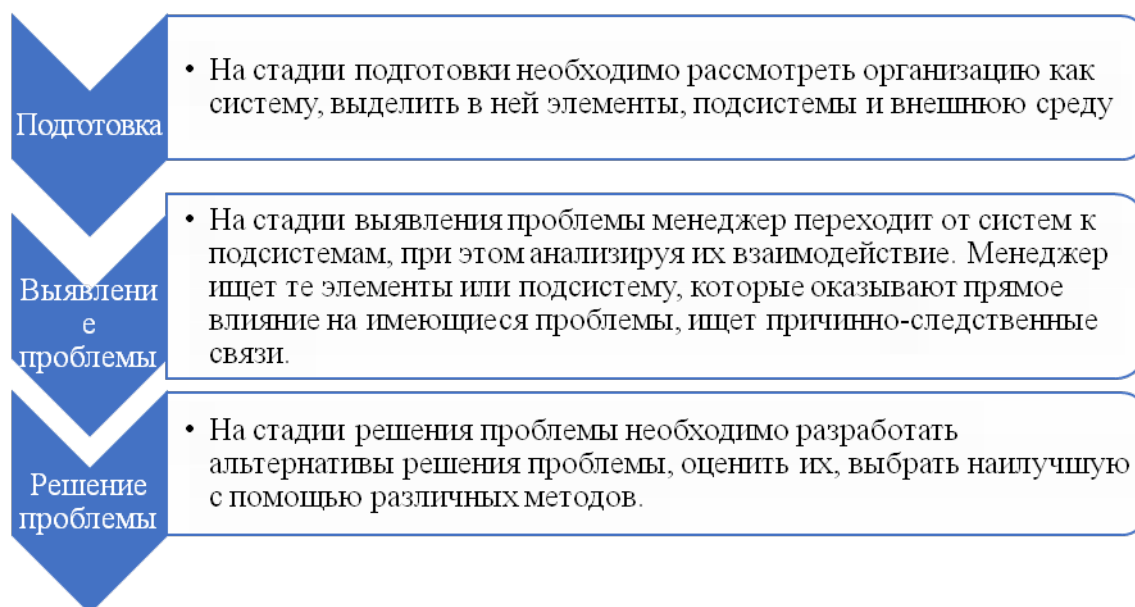


Рис. 2. Три стадии решения проблемы при системном подходе

Принятое решение анализируется, прослеживается его эффективность. Для анализа состояния организации и дальнейшего выхода из сложных ситуаций используется системный анализ, который позволяет:

1. Большие и сложные задачи представить в виде более простых. Общий результат складывается из решения частных задач, решаемых по определённым правилам. Если общий результат не приводит к цели организации, то необходимо вернуться к постановке задачи, видоизменяя её.
2. Сохранить неизменность позиции объекта при различных переменных как внешних, так и внутренних условиях.
3. Решить проблемную ситуацию при большой первоначальной неопределённости и существовании большого количества критериев задачи.
4. Организовать процесс коллективного принятия решения, объединяя специалистов различных областей знаний.
5. Определить последовательность этапов проведения анализа альтернатив принятия решений.

6. Разработать методику структуризации целей.

7. Создавать цели, т.е. системный анализ рассматривает формирование цели внутри системы.

Вывод. Системный подход позволяет комплексно оценить любую производственно-хозяйственную деятельность и деятельность системы управления на уровне конкретных характеристик, помогает осуществлять анализ определённой ситуации в пределах отдельной системы, выявлять характер проблем входа, процесса и выхода. Применение системного подхода позволяет наилучшим образом организовать процесс принятия решений на всех уровнях в системе управления. Системный анализ позволяет продемонстрировать целесообразность создания либо совершенствования организации, определить, к какому классу сложности она относится, продемонстрировать наиболее эффективные методы научной организации труда, которые были использованы ранее.

Список использованных источников

1. Фомин Э.В. Общий системный подход и социально-экономические системы (от управления к самоорганизации): общий системный подход / Э.В. Фомин, Ю.А. Фомина. – Омск, 2014. – 168 с.

2. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности: методологические проблемы современной науки / Э.Г. Юдин; АН СССР, Институт истории естествознания и техники. – М.: Наука, 1978. – 378 с.

3. Блауберг И.В. Становление и сущность системного подхода / И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин. – М., 1973. – 312 с.

УДК 338.431(477.61)

DOI 10.5281/zenodo.6880999

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ АГРООБЪЕДИНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЖДАНОВА О.С.,

канд. экон. наук, доцент, соискатель

**ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
аграрный университет»,**

Луганск, Луганская Народная Республика

В статье рассмотрены концептуальные положения по формированию аграрного объединения. Целью такого объединения становится кооперация ресурсов для их более эффективного использования. Причём роль инновационной составляющей остаётся основополагающей для обеспечения развития предприятий сельского хозяйства, что обосновано в рамках объединения функционирования научных центров, школ, которые проводят исследования в сфере сельского хозяйства.

Ключевые слова: управление, сельское хозяйство, аграрное объединение, научная школа, инновации, развитие

CONCEPTUAL FOUNDATIONS FOR FORMING AGRO ASSOCIATIONS IN THE CONDITIONS OF FORMATION OF THE ECONOMY OF THE LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC

ZHDANOVA O.S.

**PhD in Economics, Associate Professor, Applicant,
SEI HE LPR «Lugansk State Agrarian University»,
Luhansk, Luhanks People's Republic**

In the article the conceptual provisions for the formation of an agrarian association are considered. The purpose of such an association is the cooperation of resources for their more efficient use. Moreover, the role of the innovative component remains fundamental for ensuring the development of agricultural enterprises. The functioning of scientific centers, schools that conduct research in the field of agriculture justified within the framework of the association.

Keywords: management, agriculture, agrarian association, scientific school, innovation, development

Актуальность и постановка задачи. Исходя из действия факторов, оказывающих влияние на развитие сельскохозяйственных предприятий (продолжение военно-политического конфликта на Донбассе, введение международных санкций против России, обеспечение продовольственной безопасности государства), становится актуальным вопрос о консолидации и объединении разрозненных ресурсов для их более эффективного использования. Кроме этого развитие отношений по поводу внедрения научно-технических разработок и интенсификации инновационных процессов в сфере АПК на современном этапе развития Луганской Народной Республики приводит к возникновению новых явлений в функционировании экономических систем, которые ещё не получили теоретического обоснования и всестороннего социально-экономического анализа. В частности, появляются новые направления развития высокотехнологичного аграрного бизнеса, новые организационные формы хозяйствования и взаимоотношения в виде аграрных объединений.

Анализ последних исследований и изданий по данной проблеме. Процессы инновационного развития сельского хозяйства и формирование агрообъединений нашли своё отражение в множестве исследований учёными ЛНР (Гончаров В.Н., Гончаренко М.А. [6], Шевченко М.Н. [10]), Республики Беларусь (Бородинская Е.М. [2], Бычков Н.А. [4], Гайдуков А.А. [5], Казакевич И., Васюк А. [7]) и Российской Федерации (Мальцева В.А. [8], Нечаева О.М. [9], Бураев М.К., Елаев Г.К., Цэдашиева Л.Н. [3], Алмаев Р.А. [1]). Однако единый подход к таким объединениям у учёных отсутствует, в том числе и с учётом инновационной составляющей.

Цель статьи заключается в обосновании концептуальных основ формирования структуры аграрного объединения, в основе которого лежит инновационная составляющая в условиях становления экономики ЛНР.

Изложение основного материала исследования. В современном государстве инновационная инфраструктура пополняется субъектами

хозяйствования, целью функционирования которых является координационное и системообразующее обеспечение реализации всех этапов инновационного цикла для развития сельского хозяйства без непосредственного участия в создании объектов интеллектуальной собственности. Указанные организации на основе анализа научно-технических тенденций, рынка интеллектуальной собственности и структуры деловой активности осуществляют координационно-юридическую помощь владельцам новых разработок, инвесторам и потребителям инновационной продукции в защите интересов и максимизации эффективности их деятельности. Выступая промежуточным и объединяющим звеном между предприятием АПК и разработчиками новаций, новые организации значительно увеличивают скорость прохождения разработки по всем стадиям инновационного цикла и снижают риски инвестирования за счёт конкретной ориентации на определённые рыночные потребности.

Из зарубежной практики указанных функций осуществляли консалтинговые компании и аналитические подразделения технопарковых структур, которые по заказу авторов новых разработок изучали конъюнктуру рынка и оказывали юридические консультации по оформлению сделок купли-продажи интеллектуальной собственности. Постепенное расширение спектра услуг и увеличение на них рыночного спроса вызвало необходимость создания новых организаций, которые специализировались на предоставлении комплекса управленческо-консультационных услуг в инновационной сфере. При этом структура услуг также меняется, происходит уменьшение доли консалтинга с увеличением объёмов услуг управления инновационными проектами, новые организации становятся своеобразными координирующими центрами, согласовывают действия отдельных субъектов инновационной деятельности. Инновационно-консалтинговые компании должны объединять не только функциональные этапы инновационного цикла, но также и организации одного направления специализации, то есть необходимо наладить одновременно вертикальные и горизонтальные связи в инновационной сфере. В частности, можно определить следующие промежуточные этапы и субъектов хозяйствования в рамках предлагаемого агрообъединения, в котором будут функционировать организации нового типа:

1) автор (владелец) научно-технической разработки и покупатель интеллектуальной собственности (рынок объектов интеллектуальной собственности республиканского уровня и уровня Российской Федерации в связи с интеграционными процессами с данным государством и официальным признанием ДНР и ЛНР);

2) автор (владелец) незавершённой разработки и организации, специализирующиеся на доведении разработок до масштабирования в рамках производственных процессов (объединение происходит на уровнях самих организаций различной формы собственности);

3) фонд венчурного финансирования (частные инвесторы) и авторы (собственники) научно-технических разработок (рынок инвестиций – частные или государственные);

4) консалтинговые организации, осуществляющие юридические, маркетинговые, управленческие услуги и авторы (собственники) разработок, малые инновационные фирмы, предприятия АПК, которые внедряют новации для собственных нужд (рынок консультационных услуг);

5) производители инновационной аграрной продукции и потребители (продвижение инновационной продукции на новые рынки сбыта);

6) субъекты инновационной деятельности (собственники разработок) и органы государственной власти (защита интеллектуальной собственности, развитие АПК);

7) объединение организаций и предприятий АПК в виде агрообъединения разработчиков новых технологий, инвесторов, консалтинговых компаний, потребителей инновационной продукции.

Инновационное посредничество как отдельный вид хозяйственной деятельности в рамках агрообъединения впервые возникает в сфере технологического трансфера в виде независимых агентств, выполняющих посредническую функцию при купле-продаже объектов интеллектуальной собственности. Как правило, подобные организации создавались по инициативе правительственных учреждений за счёт бюджетных дотаций, постепенно, развивая свою деятельность, агентства технологического трансфера переходили на самоокупаемость, и сегодня уже приносят значительные прибыли. Типичным примером данного вида посредничества является «Британская технологическая группа» (British Technology Group – BTG [11]), которая была создана в 80-х годах с целью активизации процессов передачи результатов научных исследований в промышленность.

Таким образом, интеграция локальных субъектов хозяйствования (предприятий сельского хозяйства) научных институтов и профильных государственных предприятий – становится основой для регулирования агрообъединения, ориентированного на развитие сельского хозяйства. Концептуальные основы построения структуры предлагаемого агрообъединения основываются на вертикальной функциональной взаимозависимости для обеспечения активизации производственных процессов с учётом принципов инновационного развития сельского хозяйства. Концептуальная схема формирования агрообъединения представлена на рис. 1.

Типичными представителями инновационного посредничества являются также компании, предоставляющие информационные услуги поиска, отбора и продвижения новых технологий на национальных и мировых рынках. Компании, специализирующиеся на информационных услугах, создают банки данных спроса и предложения на новые разработки по основным направлениям науки и техники. Авторы, или владельцы, оставляют в базе данных общую описательную информацию о разработанных технологиях с указанием основных технико-экономических показателей, с другой стороны – предприятия и организации, заинтересованные в приобретении и внедрении передовых разработок, обращаются с запросом к посреднику по имеющимся достижениям в области их специализации, в случае нахождения необходимой технологии посредник сочетает

контрагентов и получает собственную комиссионное вознаграждение в виде обусловленной доли от суммы контракта. В функции посреднической компании также входит подбор и анализ информации по определённому тематическому направлению в банках данных наиболее известных международных патентных организаций.

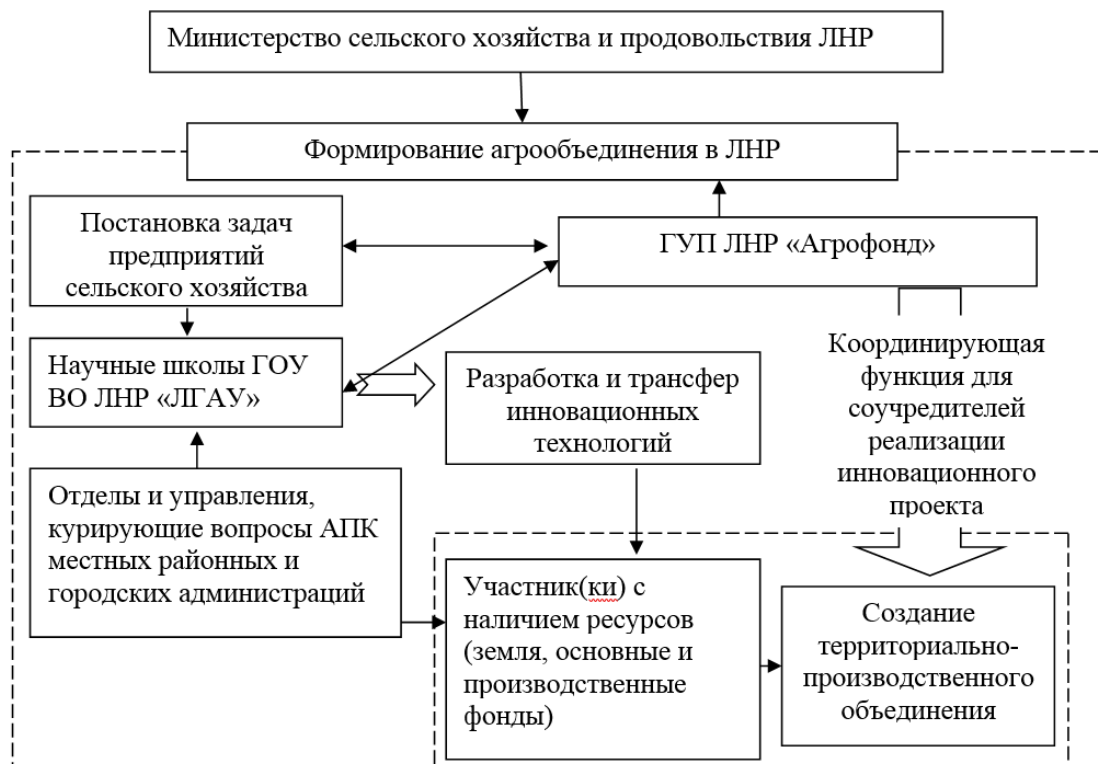


Рис. 1. Концептуальная схема формирования агрообъединения, ориентированного на развитие сельского хозяйства ЛНР

Поэтому основной целью формирования агрообъединения является консолидация усилий науки, действующих предприятий сельского хозяйства, местных администраций для решения текущих производственных проблем и дальнейшее развитие в рамках множества территориально-производственных объединений. В свою очередь, ГУП ЛНР «Агрофонд» берёт на себя роль инновационного посредника и организует территориально-производственное объединение (внутренне объединение) с различными участниками (предприятиями сельского хозяйства) и группами учёных из ГОУ ВО ЛНР «ЛГАУ». Научные сотрудники отвечают за разработку технологии и совместно с участниками прорабатывают проекты её внедрения в основные процессы на взаимовыгодных условиях. Для определения нормативных аспектов в долевом участии будущей прибыли в рамках договорной работы осуществляется его подписание.

Субъекты инновационной деятельности, реализующие собственные разработки через посреднические структуры (в нашем случае ГУП ЛНР «Агрофонд»), имеют такие возможности по продвижению разработок на рынок: публикация заявок в Интернете на куплю-продажу новых технологий и готовой инновационной продукции; публикация рекламной и обзорной

информации о своей компании с целью привлечения венчурных инвесторов и партнёров для сотрудничества; обзор и анализ базы данных предложений от других организаций, отбор по определённым тематическим критериям; ведение в электронном виде постоянного информационно-документационного обмена со сторонними участниками рынка высокотехнологичной продукции; получение по заказу последней информации по развитию науки, техники, макроэкономических тенденций и законодательства в инновационной сфере; получение консультаций, типовых форм бизнес-планов, контрактов и другой документации.

Выводы. Таким образом, высокая эффективность виртуального инновационного посредничества обусловила возникновение организаций, предоставляющих полный комплекс услуг продвижения новых разработок на мировые рынки не только методом технологического трансфера, но также и через создание инновационно-внедренческих фирм, выходящих на рынок с готовой высокотехнологичной продукцией. Подобная форма посредничества приобрела форму виртуальных инкубаторов инновационного бизнеса, которые составили альтернативу классическим технопарковым структурам. Как результат, рассмотрены концептуальные положения по формированию аграрного объединения в условиях становления экономики ЛНР. Целью такого объединения становится кооперация ресурсов для их более эффективного использования. Причём роль инновационной составляющей остаётся основополагающей для обеспечения развития предприятий сельского хозяйства, что обосновано в рамках объединения функционирования научных центров, школ, которые проводят исследования в сфере сельского хозяйства.

Список использованных источников

1. Алмаев Р.А. Аграрное образование в фокусе развития аграрного производства / Р.А. Алмаев // Вестник Научно-методического совета по природообустройству и водопользованию. – 2019. – № 13. – С. 12-16.
2. Бородинская Е.М. Оценка качества воспроизводственных процессов в сельском хозяйстве Беларуси / Е.М. Бородинская // Эпоха науки. – 2021. – № 28. – С. 178-188.
3. Бураев М.К. Обеспечение работоспособности машин в аграрных объединениях средствами МТС / М.К. Бураев, Г.К. Елаев, Л. Н. Цэдашиева // Вестник ИрГСХА. – 2017. – № 80. – С. 148-154.
4. Бычков Н.А. Новое в классификации форм собственности в сельском хозяйстве Беларуси / Н.А. Бычков // Наше сельское хозяйство. – 2021. – № 15 (263). – С. 108-111.
5. Гайдуков А.А. Роль хозяйств населения в производстве продукции сельского хозяйства Беларуси и России / А.А. Гайдуков // Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. – 2020. – № 1. – С. 25-28.
6. Гончаров В.Н. Организация выбора рациональной стратегии инновационного развития предприятий: монография / В.Н. Гончаров, М.А. Гончаренко, М.Н. Шевченко. – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2016. – 200 с.

7. Казакевич И. Обоснование методических подходов к формированию механизма «несвязной» поддержки в условиях сельского хозяйства Беларуси / И. Казакевич, А. Васюк // Аграрная экономика. – 2017. – № 2 (261). – С. 18-25.

8. Мальцева В.А. Эволюция государственной поддержки сельского хозяйства: зарубежный опыт, рекомендации для России: дисс. ... канд. экон. наук / В.А. Мальцева. – Екатеринбург, 2014. –163 с.

9. Нечаева О.М. Молодёжное аграрное объединение: к проблеме сущности и педагогического потенциала / О.М. Нечаева // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2018. – № 5 (86). – С. 172-178. – DOI 10.23859/1994-0637-2018-5-86-19.

10. Шевченко М.Н. Стратегия инновационного развития предприятий агропромышленного комплекса / М.Н. Шевченко// Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 10: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 231-240.

11. British Technology Groupe [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.abpi.org.uk/medicine-discovery/academic-collaboration-education-skills/careers-in-the-pharmaceutical-industry/getting-into-the-industry/pharmaceutical-recruiters/btg-british-technology-group/>.

УДК 330.564.2

DOI 10.5281/zenodo.6884083

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ ДОМОХОЗЯЙСТВ: СПОСОБЫ СБОРА ДАННЫХ

КОНДАУРОВА И.А.,

канд. экон. наук, доцент,

зав. кафедрой управления бизнесом и

персоналом

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

Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье проанализированы основные причины, обуславливающие важность снижения степени межстрановой и внутристрановой дифференциации доходов домохозяйств. Рассмотрены глобальные и региональные базы данных о доходном неравенстве населения. Проанализированы положительные и отрицательные стороны способов сбора данных по измерению неравенства населения по доходам.

***Ключевые слова:** домохозяйство; доходы; дифференциация доходов; причины доходного неравенства; сбор данных; общественное благосостояние*

HOUSEHOLD INCOME DIFFERENTIATION: METHODS OF DATA COLLECTION

KONDAUROVA I.A.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Head of the Department of
Business and Human Resources Management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article analyzes the main reasons for the importance of reducing the degree of cross-country and intra-country differentiation of household incomes. Global and regional databases on income inequality of the population are identified. The advantages and disadvantages of various data sources for measuring income inequality of the population are considered.

***Keywords:** household; income; income differentiation; causes of income inequality; data collection; public welfare*

Актуальность. Дифференциация доходов населения представляет собой одну из наиболее значимых проблем в экономической науке. Эксперты Организации Объединённых Наций полагают, что решение данной проблемы должно начинаться с точного измерения масштабов доходного неравенства и наличия достоверной статистической информации [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме неравенства в распределении доходов посвящены работы многих учёных, среди которых: французский экономист Т. Пикетти [2], американский учёный Дж. Стиглиц [3], сербско-американский экономист Б. Миланович [4], британский учёный Э. Аткинсон [5].

Целью данной статьи является анализ положительных и отрицательных сторон способов сбора данных по измерению неравенства населения по доходам.

Изложение основного материала исследования. В соответствии с «Программой развития Организации Объединённых Наций» важность снижения уровня неравенства домохозяйств по доходам внутри стран и между ними обусловлена следующими причинами [1]: начиная с 40-х годов XX века, доходное неравенство в мире никогда не достигало таких масштабов, как в настоящее время. Во многих странах разница между доходами бедных и богатых групп населения только увеличивается. В 2021 году всего 10% наиболее обеспеченного населения мира владеет 52% мирового дохода, а на 1% самых богатых людей приходится 19,3% мирового дохода. В среднем взрослый человек из группы населения с низкими доходами (50%) владеет 4 100 долл. США, а представитель, входящий в группу населения с высокими доходами (10%), владеет 771 300 долл. США [6].

Такой разрыв в доходах, в сочетании с неустойчивостью источников получения доходов, нестабильностью рынков и ненадёжностью служб социальной защиты, усиливает риск для множества людей оказаться за чертой бедности; неравенство доходов выступает препятствием к получению продуктов питания, медицинского обслуживания и образования для отдельных групп населения; усиливающиеся размеры неравенства по доходам могут привести к росту социальной и политической напряжённости в обществе. Возможны проявления концентрации и узурпации политической власти и права на принятие решений в руках узкого круга лиц, неадекватному использованию ресурсов, возникновению экономической и политической нестабильности [8]; при высоком уровне неравенства по доходам уменьшаются возможности для экономического роста; неравенство доходов населения играет важную роль в обеспечении благосостояния людей. Об этом свидетельствует тесная взаимосвязь между неравенством доходов и неравенством в качестве питания, медицинского обслуживания и образования [9]. Неравенство доходов негативно воздействует на экономическую, политическую и социальную сферы жизни менее обеспеченных групп населения и ограничивает их возможности по обеспечению личного благосостояния [10].

Несмотря на то, что в условиях рыночного хозяйствования определённая степень неравенства по доходам неизбежна и необходима как стимул для поддержания конкуренции в обществе, увеличение размеров доходного неравенства представляет собой серьёзную проблему. Необходимость сбора и анализа информации по данной проблеме послужила созданию нескольких глобальных баз данных о неравенстве доходов населения, а именно [1]:

1) База данных PovcalNet Всемирного банка, предоставляющая информацию о доходном неравенстве, которая получена в процессе обследований домохозяйств;

2) Всемирная база данных о неравенстве, которая представляет данные на основе информации о налоговых поступлениях;

3) Межнациональный центр данных Люксембургского исследования по вопросам о доходах (LIS), предоставляющий детальную оценку данных о доходах и богатстве в странах с высоким уровнем доходов;

4) База данных по распределению доходов Организации экономического сотрудничества и развития, которая представляет данные распределительных обследований для развитых стран;

5) База данных по проектам неравенства Техасского университета, которая для измерения неравенства в доходах использует промышленные и отраслевые статистические данные;

6) Центр данных института SEQ. Этот центр предоставляет данные об эффекте фискальных инструментов – влиянии налогов и трансфертов на уровень доходов;

7) Всемирная база данных о неравенстве доходов Университета Организации Объединённых Наций.

Помимо глобальных баз данных о неравенстве доходов населения, существуют региональные базы данных [1]:

1) социально-экономическая база данных для стран Латинской Америки и Карибского бассейна;

2) согласованные региональные статистические данные, поддерживаемые Экономической комиссией по Латинской Америке и Карибскому бассейну;

3) база данных Статистического управления Европейского союза по условиям дохода и жизни.

Наличие этих баз данных о неравенстве доходов населения оказывает содействие в исследованиях учёным, политикам, журналистам и общественности по проблеме доходного неравенства на протяжении последних десятилетий. Определяющее большинство вышеперечисленных баз данных основываются, как правило, на одном источнике информации – обследованиях домашних хозяйств, которые проводятся на базе очных и/или виртуальных опросов. В рамках данных опросов респондентам задают вопросы об источниках и размере доходов, потреблении, уровне благосостояния и иных социально-экономических сферах жизни. Необходимо подчеркнуть, что такие обследования, как и любой другой источник информации, обладает как достоинствами, так и недостатками в измерении неравенства населения по доходам. В табл. 1 отражены положительные и отрицательные стороны такого способа сбора данных по измерению неравенства населения по доходам, как «обследование домашних хозяйств».

Таблица 1

Положительные и отрицательные стороны способа сбора данных по измерению доходного неравенства «обследование домохозяйств»

ОБСЛЕДОВАНИЕ ДОМОХОЗЯЙСТВ	
<i>Положительные стороны</i>	<i>Отрицательные стороны</i>
1) осуществляется систематизация информации о доходах и/или активах домохозяйств; 2) комплексное измерение уровня жизни населения через призму доходов, расходов, потребления, условий жизни; 3) обследования домохозяйств предоставляют возможность определить факторы неравенства в уровне доходов и благосостояния. Это позволяет провести анализ неравенства по доходам и уровню благосостояния в сочетании с другими проявлениями неравенства, а именно: расовым, пространственным, образовательным, гендерным	1) проблемой выступает ограниченный размер выборки. Поскольку численность наиболее и наименее обеспеченных групп населения, включённого в обследования, как правило, крайне мала, то присутствуют погрешности выборки; 2) в независимости о сообщаемых сведениях о доходах и богатстве присутствует беспорядочность. Как правило, наиболее обеспеченные группы населения в существенной степени занижают уровень своих доходов. Даже избыточная детализация данных не в состоянии это исправить, т.е. имеется недостоверность данных; 3) международные и исторические сопоставления затруднены в связи с тем, что концепции измерения доходов и сферы охвата населения обследованиями отличаются не только в странах, но и с течением времени, так как обследования могут проводиться с неравномерной частотой

Положительные и отрицательные стороны такого способа сбора данных по измерению доходного неравенства населения, как «административные (налоговые) данные» представлены в табл. 2.

Таблица 2

Положительные и отрицательные стороны способа сбора данных по измерению доходного неравенства «административные (налоговые) данные»

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ (НАЛОГОВЫЕ) ДАННЫЕ	
Положительные стороны	Отрицательные стороны
<p>1) в странах с надёжной налоговой системой налоговые данные объективно отражают доходы и благосостояние наиболее обеспеченных членов общества;</p> <p>2) налоговые данные охватывают более продолжительные временные периоды, чем обследования домохозяйств;</p> <p>3) административные (налоговые) данные, как правило, публикуются ежегодно</p>	<p>1) на объективность налоговых данных негативно воздействует уход и/или уклонение от уплаты налогов. Налоговые данные, как правило, занижают уровень доходов и благосостояния наиболее обеспеченных групп населения. В преобладающем большинстве случаев оценки неравенства, основанные на этих данных, необходимо рассматривать как заниженные;</p> <p>2) налоговые данные с течением времени и в различных странах могут меняться в зависимости от концепции фискальной политики, что затрудняет как исторические, так и межстрановые сравнения</p>

В табл. 3 представлены положительные и отрицательные стороны такого способа сбора данных по измерению неравенства по доходам, как «данные по национальным счетам». Следует принимать во внимание тот факт, что не существует такой базы данных, которая бы в полном объёме отражала информацию о неравенстве доходов населения в мире. Исходя из этого, целесообразным является использование данных из различных типов источников в комплексе. Например, сопоставление данных обследований домохозяйств с информацией, полученной из налоговых органов.

Таблица 3

Положительные и отрицательные стороны источника данных по измерению доходного неравенства «данные по национальным счетам»

ДАнные по национальным счетам (валовой национальный продукт, национальный доход, национальное богатство)	
Положительные стороны	Отрицательные стороны
<p>1) данные по национальным счетам позволяют проводить более последовательные сравнения по времени и по разным странам. Это связано с тем, что сбор этих данных проводится в соответствии с международными стандартами в сфере измерения экономической активности</p>	<p>1) в данных по национальным счетам отсутствует информация о том, в какой степени разные группы населения получают выгоду от увеличения национального дохода и валового внутреннего продукта;</p> <p>2) данные по национальным счетам в разных странах довольно неоднородны, поскольку они определяются качеством национальных данных и конкретными предположениями в каждой из стран</p>

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. На основе анализа материалов исследований таких международных организаций, как Лаборатория мирового неравенства, Организация Объединённых Наций, Международный валютный фонд, Всемирная организация здравоохранения были рассмотрены причины, которые обуславливают значимость снижения уровня неравенства населения по доходам внутри стран и между ними;

2. Выделены основные источники информации о дифференциации доходов домохозяйств на глобальном и региональном уровнях. Их наличие позволяет учёным, политикам, журналистам и общественности исследовать проблемы неравенства в распределении доходов на протяжении последних десятилетий;

3. В результате рассмотрения положительных и отрицательных сторон таких способов сбора данных по измерению неравенства населения по доходам, как «обследование домохозяйств», «административные (налоговые) данные» и «данные по национальным счетам», было определено, что наиболее целесообразным выступает комплексное использование данных из различных типов источников.

Список использованных источников

1. Доклад о человеческом развитии 2019. За рамками уровня доходов и средних показателей сегодняшнего дня: неравенство в человеческом развитии в XXI веке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_russian.pdf, свободный. – Загл. С экрана. – Дата обращения: 14.04.2022.

2. Пикетти Т. Капитал в XXI веке / пер. с фр. А.А. Дунаев, науч. ред. пер. А.Ю. Володин. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2015. – 592 с.

3. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему / Дж. Стиглиц. – М.: Эксмо, 2015. – 511 с.

4. Миланович Б. Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации / пер. с англ. Д. Шестакова. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2017. – 336 с.

5. Аткинсон Э.Б. Неравенство: как с ним быть? / Э.Б. Аткинсон; пер. с англ. О. Левченко; под науч. ред. М. Добряковой. – М.: Дело, 2018. – 531 с.

6. Доклад о неравенстве в мире 2022. Краткое содержание [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://wir2022.wid.world/world/site/uploads/2021/12/Summary_WorldInequalityReport2022_Russian.pdf, свободный. – Загл. С экрана. – Дата обращения: 14.04.2022.

7. Всеобщая декларация прав человека, ООН, 1948 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml, свободный. – Загл. С экрана. – Дата обращения: 14.04.2022.

8. Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective. International monetary fund [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1513.pdf>, free. – Title from the screen. – Date of access: 18.04.2022.

9. Ликвидировать разрыв в течение жизни одного поколения. Соблюдение принципа справедливости в здравоохранении путём воздействия

на социальные детерминанты здоровья. Всемирная организация здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/87665/9789244563700_rus.pdf?sequence=1&isAllowed=y, свободный. – Загл. С экрана. – Дата обращения: 14.04.2022.

10. Birdsall N. The World is not Flat: Inequality and Injustice in our Global Economy / N. Birdsall [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/267196427_The_World_is_not_Flat_Inequality_and_Injustice_in_our_Global_Economy, free. – Title from the screen. – Date of access: 28.03.2022.

УДК 339.54:004

DOI 10.5281/zenodo.6900411

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

КРЮЧКОВА К.А.,
аспирант кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена анализу методов и целей внедрения информационно-коммуникационного механизма в комплекс государственных мер, направленных на защиту отечественных производителей. Рассматриваются проблемы существующей системы, предлагаются меры по её совершенствованию.

Ключевые слова: отечественный товаропроизводитель, коммуникация, механизм, поддержка, информирование, взаимодействие, интернет-ресурсы, системы информирования

IMPROVING THE INFORMATION AND COMMUNICATION MECHANISM AS A WAY TO PROTECT DOMESTIC PRODUCERS

KRIUCHKOVA K.A.,
Post-graduate student of the Department of
Management of Foreign Economic Activity
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article is devoted to the analysis of methods and objectives of the introduction of information and communication mechanism in the complex of state

measures aimed at protecting domestic producers. The problems of the existing system are considered, measures for its improvement are proposed.

Keywords: *domestic commodity producer, communication, mechanism, support, information, interaction, Internet resources, information systems*

Актуальность. В современных условиях развития рынка деятельность отечественных товаропроизводителей тесно связана с использованием информационно-коммуникационных технологий. С их помощью у субъектов предпринимательства значительно расширяется горизонт их возможностей. Так, использование коммуникационных механизмов напрямую влияет на активизацию процессов рыночного взаимодействия внутри государства, а также стимулирует выход отечественных производителей на рынок других стран, то есть способствует налаживанию экспорта. А грамотное применение информационных технологий, в свою очередь, позволяет товаропроизводителям расширить базу потребителей за счёт использования современных каналов рекламы, в частности путём распространения информации о товаре при помощи сети Интернет.

Таким образом, можно говорить о том, что правильное внедрение информационно-коммуникационного механизма в деятельность предприятия значительно облегчает процесс расширения сферы его влияния и благоприятствует наращиванию экономического потенциала. При этом значение имеет не только организация внутреннего механизма обмена информацией в отдельной компании. Государственная политика, направленная на поддержку отечественных производителей, должна также формироваться в соответствии с требованиями современного рынка с использованием достижений науки и техники для своевременного информирования предпринимателей об изменениях в законодательстве и других обстоятельствах, имеющих значение для деятельности компаний.

Анализ последних исследований и публикаций. Тема использования информационно-коммуникационного механизма как средства защиты отечественных товаропроизводителей достаточно не разработана в правовой доктрине. Исходя из этого, в основу исследования легли работы учёных в области экономики и управления, в частности, В.В. Кваниной, И.Н. Солдатовой, А.Д. Борисова и др., посвящённые рассмотрению информационного обеспечения бизнеса и особенностям государственной коммуникации с его представителями.

Целью данного исследования является рассмотрение существующей системы информирования отечественных производителей в Донецкой Народной Республике, а также процесса коммуникации между государством и субъектами предпринимательства. Помимо этого, целесообразно провести всесторонний анализ механизма взаимодействия указанных субъектов в современных условиях, уделив особое внимание необходимости реформации отдельных его элементов.

Изложение основного материала исследования. Текущее состояние и тенденции развития информационно-коммуникационного механизма в Донецкой Народной Республике, а также его роль в деятельности отечественных товаропроизводителей можно рассматривать в нескольких

аспектах: внешнем (объективном) и внутреннем (субъективном). Внешний аспект, также именуемый объективным, то есть не зависящим от воли самих товаропроизводителей, составляет деятельность государства по коммуникации с отдельными предприятиями, их союзами и объединениями, а также внедрению программ их поддержки и защиты. Субъективным аспектом оценки рассматриваемого фактора эффективности предпринимателей выступает, как уже говорилось, налаживание системы информирования внутри организации. Эти два аспекта не существуют независимо друг от друга: политика государства формируется с учётом потребностей отечественных предпринимателей, а те, в свою очередь, действуют на принципах добросовестного и неукоснительного исполнения требований закона. Представленная схема взаимодействия является идеальной, и не всегда достижима на практике. Поэтому важно рассмотреть факторы, препятствующие и способствующие организации именно такого взаимодействия, а также разработать предложения, направленные на его совершенствование.

Исходя из заданного направления исследования, представляется целесообразным первоочередное рассмотрение внешнего аспекта, ведь именно государство в лице своих органов задаёт тенденции развития и формирования информационной политики отдельных предприятий. Итак, можно говорить, что информационно-коммуникационные механизмы начали внедряться в деятельность органов власти с первых месяцев существования Донецкой Народной Республики. Так, у каждого министерства есть сайт, на котором размещается актуальная информация, соответствующая сфере деятельности исполнительного органа. То же самое касается законодательного органа, Народного Совета, и Главы ДНР, информационные сервисы которых действуют бесперебойно. Создание таких интернет-ресурсов помогает своевременно доносить до граждан и юридических лиц различные сведения. В разрезе тематики данного исследования интерес представляет информирование с использованием сети Интернет именно субъектов хозяйствования, зарегистрированных и осуществляющих свою деятельность на территории ДНР. Информирование происходит в нескольких направлениях:

1. Информирование о законодательной деятельности. На сайтах размещаются действующие нормативно-правовые акты, а также акты, изменяющие и дополняющие законы, прекращающие их действие. Центральным сервисом в обеспечении доступности и прозрачности законодательной деятельности выступает сайт Народного Совета, на страницах которого собраны все принятые законы и кодексы в действующих редакциях.

Более узконаправленную информацию предоставляют электронные ресурсы министерств. Для товаропроизводителей особый интерес представляют сайты следующих министерств: Министерство доходов и сборов, Министерство промышленности и торговли, Министерство экономического развития (и другие с учётом специфики сферы деятельности предпринимателя). Там размещается информация о законодательных актах,

закрепляющих порядок регистрации и организации деятельности субъектов хозяйствования, их правах и обязанностях.

На сайтах государственных органов можно также найти информацию о продвижении законодательного процесса, разработке проектов законов и программ развития, которые могут изменить правовое положение отечественных производителей.

2. Регулирование организационных вопросов деятельности субъектов хозяйствования. На страницах вышеназванных сервисов размещаются сведения, направленные на упрощение деятельности предпринимателей, в частности, о:

- реквизитах для уплаты налогов и сборов;
- сроках подачи отчетности и уплаты налогов;
- формах регистрационных карточек;
- утверждении различных инструкций и порядков;
- порядке получения лицензий и патентов и т.д.

Кроме этого публикуются статьи, направленные на правильное толкование принятых норм и реализацию закреплённых в них предписаний. К примеру, на сайте Министерства доходов и сборов во исполнение указа Главы ДНР № 104 от 26.03.2022 г., размещено объявление об особенностях приёма наличной гривны в качестве средства платежа. Также можно найти материалы, адресованные юридическим лицам с освобождённых территорий, временно находившихся под контролем Украины [1].

Публикация таких сведений направлена на однообразие применения законов и препятствование разночтения норм.

Предоставление статистических данных и аналитических материалов. Особенно важно для деятельности отечественных производителей товаров иметь информацию о текущей ситуации на рынке: динамике изменения цен, спроса, наличии конкурентов в области производства. Опубликованные сведения предоставляют возможность субъектам хозяйствования оценить и спрогнозировать текущую ситуацию на рынке, рассмотреть возможности развития собственного производства и его новых направлений, а также импортозамещения.

Таким образом, можно говорить о том, что информационные технологии активно используются государством для поддержки отечественных товаропроизводителей. Однако отметим, что несовершенства существующей в ДНР системы информирования всё же есть. При поиске информации субъекты хозяйствования могут столкнуться с такими проблемами, как:

- отсутствие удобного интерфейса сайтов, позволяющего находить необходимую информацию интуитивно, не затрачивая большое количество времени на поиски необходимого раздела в меню страницы;
- отсутствие единой стилистики шрифтов и цвета, что способствует рассеиванию вниманию пользователя;
- наличие неактивных ссылок, ведущих на пустые страницы, находящиеся в разработке;
- недостаток системности предоставленной информации;

- некорректная система поиска по сайту.

Все перечисленные выше проблемные моменты являются чисто техническими и могут быть устранены в кратчайшие сроки. Для наибольшей эффективности информирования отечественных товаропроизводителей сведения, размещённые на страницах интернет-ресурсов высших органов власти, должны соответствовать следующим требованиям:

- структурированность и системность (наличие меню, разделов для удобной навигации по сайту);
- полнота (информация, необходимая для деятельности товаропроизводителей, предоставляется в полном объёме);
- однообразие (информация об одних и тех же мероприятиях и событиях, размещённая на разных сайтах, должна быть идентична);
- последовательность (должна прослеживаться хронология событий);
- актуальность (особенно важно данное условие для законодательных актов – обязательно должны указываться сведения об их действительности или недействительности, моменте вступления в силу) [2].

Представляется целесообразным закрепить данные требования законодательно. К примеру, в РФ вопросам информационной поддержки уделена отдельная статья ФЗ № 209-ФЗ, в которой, в частности, приведен примерный перечень информации, подлежащей размещению на официальных сайтах органов власти, других информационных ресурсах, созданных в целях поддержки малого и среднего предпринимательства. Законом к таким сведениям отнесена информация о:

- реализации государственных и муниципальных программ (подпрограмм) поддержки;
- количестве субъектов малого и среднего предпринимательства и об их классификации по видам экономической деятельности;
- числе замещённых рабочих мест в субъектах малого и среднего предпринимательства;
- обороте товаров (работ, услуг), производимых субъектами малого и среднего предпринимательства;
- финансово-экономическом состоянии указанных субъектов;
- организациях, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, условиях и о порядке оказания такими организациями поддержки;
- объявленных конкурсах на оказание финансовой поддержки [3].

Если же анализировать существующий механизм коммуникации между государственными органами и отечественными товаропроизводителями, то можно выявить ряд несовершенств, препятствующих налаживанию диалога и формирования той идеальной системы взаимодействия, о которой говорилось в начале исследования.

Дело в том, что обе стороны этих отношений в условиях рыночной экономики имеют различные интересы, которые вступают в противоречие. Само государство, желая укрепить свои экономические позиции и привлечь в бюджет больше средств, часто препятствует качественному сотрудничеству.

Одними из предпосылок нежелания отечественных предпринимателей сотрудничать с государством в полной мере являются неоправданно завышенные ставки налогов, а также наличие жёсткого контроля деятельности производителей в форме установления обязанности вести громоздкую отчётность. В результате этого субъекты хозяйствования лавируют в организационном поле, скрывают доходы, уклоняются от регистрации и формируют теневой бизнес [4]. Подобные действия обеих сторон тормозят развитие нормальных рыночных отношений и коммуникацию между производителями товаров и государством.

Выявленная тенденция не означает, что государству необходимо пустить на самотёк деятельность отечественных предпринимателей и полностью развязать им руки в вопросах их деятельности. Такой подход к решению проблемы разногласия интересов точно не будет способствовать правовой и организационной порядочности производителей товаров, а скорее наоборот, породит вседозволенность и нанесёт большой урон экономике.

В целях налаживания коммуникации государству необходимо принимать ряд мер, направленных не на ужесточение правового положения субъектов предпринимательства, а на координацию усилий всех сторон, обеспечение учёта интересов бизнеса при разработке и реализации экономической политики. Основным направлением коммуникационной политики государства как способа защиты отечественных товаропроизводителей выступает формирование промежуточных инстанций социального диалога в виде организаций, образующих инфраструктуру поддержки отечественных товаропроизводителей.

Должны быть созданы условия, при которых товаропроизводители смогут принимать участие в государственном управлении через совещательные и консультативные органы, формируемые при отдельных органах власти либо в самостоятельном порядке. Следствием проведения такой политики станет то, что у предпринимателей появится возможность донести свою точку зрения до представителей органов власти. Они смогут своевременно получать необходимые сведения от государственных органов и рассчитывать на помощь в проблемах, с которыми они сталкиваются при осуществлении своей деятельности [5].

Проще всего организовывать коммуникацию с предпринимателями на местном уровне, это поможет учитывать специфику и потребности региона (района). Так, на базе созданных институтов взаимодействия для информирования товаропроизводителей и убеждения о необходимости партнёрства муниципальные органы могут использовать различные формы коммуникации:

- проведение форумов, круглых столов по тематике, актуальной для бизнеса и органов власти;
- привлечение представителей сообщества предпринимателей на заседания при администрации муниципального образования;
- проведение опросов предпринимателей с использованием интернет-ресурсов для удалённого получения оценки мероприятий и деятельности местных органов;

- формирование экспертных групп, в состав которых входят представители предпринимательства и т.д.

Также эффективному взаимодействию и коммуникации может способствовать развитие государственно-частного партнёрства, подразумевающего объединение ресурсов частного и публичного секторов экономики для взаимовыгодного сотрудничества. Такое сотрудничество порождает условия для:

- развития инновационной деятельности;
- повышения эффективности использования имущества, находящегося в государственной и муниципальной собственности (в том числе и земельных участков);
- увеличения качества производимых товаров [6].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). В ходе исследования было установлено, что информационно-коммуникационный механизм играет большую роль в организации поддержки и защиты отечественных товаропроизводителей, а его грамотное использование даёт почву для разумного и эффективного сотрудничества с производителями товаров. С его помощью между указанными субъектами формируются доверительные партнёрские отношения, что непосредственно влияет на стабильность экономики государства.

Для организации информационного обеспечения существуют сайты государственных органов, которые образуют единое информационное пространство, позволяющее предпринимателю собрать информацию, необходимую для принятия любого экономического решения [7].

При анализе существующей системы информирования предпринимателей был выявлен ряд недостатков, в частности, в сфере технического обеспечения информационной политики и удобства пользования интернет-ресурсами органов власти. Эти проблемы решаемы путём модернизации указанных сервисов с привлечением профессионалов в области программирования, создания сайтов и веб-дизайна.

Что касается механизмов коммуникации, то здесь существуют несколько факторов, препятствующих сотрудничеству государства и предпринимателей, а именно: противоречие интересов и отсутствие общих целей. Каналами коммуникации могут стать органы или организации, созданные государством, в целях поддержания диалога с производителями товаров и выстраивания государственной политики с учётом их мнения и требований.

Наиболее эффективными формами взаимодействия представляются: проведение консультаций, круглых столов, опросов и т.д. Увеличению темпов реализации указанных мер благоприятствовало бы законодательное закрепление порядка информационно-коммуникационного взаимодействия между государством и субъектами предпринимательства.

Список использованных источников

1. Материалы: вниманию юридических лиц с освобождённых территорий, временно находившихся под контролем Украины / Сайт Министерства доходов и сборов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mdsdnr.ru/index.php/component/content/article/2-uncategorised/4575-vnimaniju-yuridicheskikh-lits-s-osvobozhdennykh-territorij-vremenno-nakhodivshikhsya-pod-kontrolem-ukrainy>
2. Кванина В.В. Информационное обеспечение государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в структуре электронного правительства / В.В. Кванина, Е.А. Громова, А.В. Спиридонова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – № 1. – С. 61-84.
3. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 02.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/facbea303a39f6daa29dca796a26371e8c870f97/
4. Солдатова И.Н. Несовершенство законодательства как фактор предпринимательского риска / И.Н. Солдатова, С.Б. Бурханов / Научные труды Дальрыбвтуза. – 2018. – № 20. – С. 355-360.
5. Борисов А.Д. Основные направления взаимодействия органов власти и субъектов предпринимательства / А.Д. Борисов // Учёные записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации. – 2017. – № 14. – С. 8-14.
6. О государственно-частном и муниципально-частном партнёрстве: Закон Донецкой Народной Республики № 188-ІНС от 11.08.2017, действующая редакция по состоянию на 06.02.2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvenno-chastnom-i-munitsipalno-chastnom-partnerstve/>
7. Райимбердиева О.Р. Информационная поддержка бизнеса в условиях инновационной экономики / О.Р. Райимбердиева, Б.Ф. Янгибоев // Молодой учёный. – 2016. – № 7 (111). – С. 941-943.

УДК 351.851

DOI 10.5281/zenodo.6918637

ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ДНР

ТАРАСОВА Е.В.,

**канд.экон.наук, доцент, доцент кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы**

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

Донецк, Донецкая Народная Республика;

МАТЕХА А.С.,
преподаватель кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В данной статье определено, что профессиональная компетентность и развитие личности педагога образовательной организации является фактором повышения качества образования в условиях интеграции с РФ. На основе анализа комплексной оценки компетенций научно-педагогических работников разработаны практические предложения по совершенствованию процессов управления организациями высшего образования.

Ключевые слова: Донецкая Народная Республика, сфера образовательных услуг, высшее образование, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», менеджмент, экономика, управление организацией, компетенции, цифровизация

MANAGEMENT PROCESSES OF HIGHER EDUCATION ORGANIZATIONS OF THE DPR

TARASOVA E.V.,
Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor of the Department of Non-Manufacturing
Management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People’s Republic»,
Donetsk, Donetsk People’s Republic;

МАТЕКНА А.С.,
Lecturer at the Department of Management
non-production sphere
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People’s Republic»,
Donetsk, Donetsk People’s Republic

This article determines that the professional competence and personality development of a teacher in an educational organization is a factor in improving the quality of education in terms of integration with the Russian Federation. Based on the analysis of a comprehensive assessment of the competencies of scientific and pedagogical workers, practical proposals have been developed to improve the efficiency of management processes in higher education organizations.

Keywords: Donetsk People’s Republic, the sphere of educational services, higher education, SEE HPE «DAMPA», management, economics, organization management, an integrated approach, competencies, digitalization

Постановка задачи. За последние годы в области образования Донецкой Народной Республики (ДНР) и управления образовательными

организациями в частности произошли существенные изменения: новые подходы к управлению образованием закрепляются в действующих законодательных актах. Основной целью дальнейшего реформирования является создание эффективной системы управления образовательными организациями, обеспечивающими высокое качество образования, его многообразие и ориентацию на удовлетворение запросов личности и общества в современных условиях.

Сегодня требуется управление, основанное на социально-экономическом прогнозировании развития профессий, стратегическом планировании, адаптации к стремительному изменению внешней среды. Такое управление немыслимо без управления качеством образования, опирающегося на гибкие динамические стандарты образования, новые информационные технологии и т.д. Всё это требует серьёзного пересмотра роли и позиции преподавателя, организующего педагогический процесс.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам «компетентного подхода», формирования и оценивания «компетенций» работников высшего образования посвящены работы таких учёных, как Н.О. Васецкая, Н.Е. Муромец, К.Л. Полупан и др. Однако определённые аспекты данной темы остаются открытыми и требуют дальнейших исследований.

Цель статьи – разработка практических предложений по совершенствованию процессов управления организациями высшего образования (ВО).

Изложение основного материала исследования. Профессиональное развитие личности педагога, а также его профессиональная компетентность в процессе модернизации методики преподавания учебных предметов в образовательной организации является фактором повышения качества образования в условиях реализации ГОС ДНР и перехода на российские стандарты в связи с интеграцией с РФ. Актуальным является рассмотрение проблем формирования и оценивания новых компетенций научно-педагогических сотрудников высшего образования (ВО), связанных с расширением цифровизации в условиях постоянно расширяющихся объёмов работ, а также риска и неопределённости, особенно проявившихся в период пандемии и обострения боевых действий на территории ДНР.

Для организации комплексной оценки компетенций научно-педагогических работников ВО предложена методика с использованием анкетного опроса [1].

Целью предложенной методики являлось определение и изучение социально-этических, профессиональных и личностных компетенций научно-педагогических работников, а также определение уровня организационной лояльности для выявления социально-психологических факторов, влияющих на процессы эффективности управления организацией.

Объектом выступали компетенции и организационная лояльность научно-педагогических работников ВО; предметом – социально-психологические факторы, влияющие на процессы эффективности управления организацией.

Выборку составили работники ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»: 30 человек в возрасте от 28 до 76 лет, имеющие стаж работы от 6 месяцев до 30 лет.

Образовательный уровень сотрудников данной организации является высоким: все специалисты имеют высшее образование, а также, в соответствии с требованиями закона Донецкой Народной Республики «Об образовании», проходят повышение квалификации не менее одного раз в три года.

Данное исследование проводилось методом анонимного анкетирования, основного для получения первичной социально-психологической информации на основе опроса испытуемого, реализованного с помощью составленной автором анкеты.

Комплексная оценка компетенций научно-педагогического сотрудников ВО показала, что большее количество (86%) имеют высокий или выше среднего показатель общей интернальности, что говорит о готовности проявлять себя в разных жизненных ситуациях и получать необходимые результаты, благодаря собственной активности. Сводная шкала интернальности в профессиональной деятельности также имеет достаточно высокие показатели (72%) и характеризует сотрудников как людей, понимающих, что результаты их профессиональной деятельности зависят от качества собственных действий и стремлений, имеющих достаточно развитые профессиональные компетенции, способных на их развитие и совершенствование. Также определено, что достаточно большое количество сотрудников (69%) склонны проявлять инициативу и принимать ответственность на себя в сфере социальных отношений, у них выражено наличие развитых навыков обеспечения профессиональной деятельности. Такие сотрудники будут позитивно принимать и активно участвовать во внедрении инноваций в деятельность организации, направленных на усовершенствование процессов управления и повышения эффективности совместной работы.

Вместе с тем по показателям шкалы интернальности в сфере неудач выявлено, что 56% опрошенных имеют высокую ответственность за свои достижения: несут полную ответственность за выполняемую работу, готовы признавать свою вину за допущенные ими ошибки, переоценить своё поведение в будущем.

Показатель по этой шкале у 44 % анкетированных остаётся на среднем или ниже среднего уровне и указывает на то, что сотрудник не готов согласиться с тем, что ошибки по работе произошли по его вине, неудачи объясняются негативным влиянием внешних сил посредством нехватки ресурсов, вины других сотрудников, и отсутствует готовность переоценить своё поведение в будущем для исключения подобных ошибок.

В группе опрошенных удельный вес персонала, готового работать в условиях неопределённости, постоянного увеличения нагрузок – 50%, и у 50% опрошенных низкая степень готовности к деятельности, связанной с преодолением трудностей и самостоятельному планированию, осуществлению деятельности и ответственности за неё, т.е. они психологически могут эффективно выполнять знакомую им работу в

стабильных условиях, но не могут быстро реагировать на изменения как нагрузок, так и профиля деятельности.

Глобальная макросреда, а именно обстановка в обществе, усугубившаяся эпидемией коронавируса, совокупность экономических, культурных, политических условий (Донецкая Народная Республика 8 лет находится в состоянии военного конфликта) косвенно оказывает влияние на социально-психологический климат рабочих групп. Качество работы сотрудников, прибывающих в состоянии стресса, беспокойства, страха и неопределённости на протяжении длительного времени снижается.

Сегодня далеко не каждый преподаватель способен справиться со стрессами и успешно адаптироваться к работе в сложных стрессовых условиях, порождённых пандемией: постоянные перегрузки, переход на дистанционные формы обучения, возросшая текучесть педагогических кадров, постоянная угроза заражения. Всё это ведёт к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов преподавателя, к снижению производительности труда, к росту заболеваемости и текучести кадров в образовательных организациях.

Большинство исследователей сходятся в том, что состояние физического, умственного и эмоционального истощения, проявляемое, прежде всего, в профессиях социальной сферы, которые связаны с тесным взаимодействием с людьми и оказанием им помощи, означает профессиональное выгорание [2, с. 17].

Наиболее полным и точным является определение профессионального выгорания ВОЗ, которое приводится в 11 Международной классификации болезней: «Выгорание – это синдром, возникший в результате хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось успешно справиться.

Он характеризуется тремя измерениями:

- 1) чувство истощения или истощения энергии;
- 2) увеличенная ментальная дистанцированность от работы или чувство негативизма или цинизма в отношении работы;
- 3) чувство неэффективности и недостатка достижений.

Выгорание относится конкретно к явлениям в профессиональном контексте и не должно применяться для описания опыта в других сферах жизни» [3].

Исследователи сходятся в том, что наиболее частой причиной и пусковым механизмом профессионального выгорания является длительный и сильный стресс. Отрицательно влияет на состояние специалистов монотонность выполняемых функций, ненормированный рабочий день, напряжённый график, работа без перерыва и выходных, сжатые сроки выполнения работы, отсутствие вознаграждения за вклад, напряжённые отношения с коллегами или руководством, отсутствие условий для работы и новых внедрений в технологический процесс. Серьёзной причиной длительных стрессов являются конфликты на работе, длительные перегрузки, а также неблагоприятный морально-психологический климат в трудовых коллективах [4, с. 67].

Синдром профессионального выгорания представляет собой достаточно опасное состояние, которое может привести к необратимым последствиям и полностью разрушить здоровье, а, значит, и профессиональную деятельность человека.

Преподаватели высших учебных заведений в период пандемии COVID-19 так же, как и медики, работают в «красной зоне», подвергаясь повышенному риску не только заражения коронавирусом, но и получения синдрома профессионального выгорания.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что профессиональному выгоранию может быть подвержен любой сотрудник организации. Для выведения из данного состояния важно личное осознание и работа над самим собой, однако этого недостаточно. Организацией, в лице руководителя, должно оказываться содействие и принятие мер по оказанию психологической и организационной поддержки таких сотрудников. Необходима работа специальной квалифицированной службы в организации ВО, которая будет уполномочена оказывать психологическую поддержку, проводить тренинги и мероприятия, направленные не только на решение уже возникших проблем, связанных с профессиональным выгоранием, а и на предотвращение данного фактора.

В организационную структуру ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» входит психолого-педагогическая лаборатория, целью работы которой является обеспечение психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса для достижения качественной профессиональной подготовки управленческих кадров, способствованию личностному развитию и профессиональной самореализации обучающихся в процессе профессионального становления. Данная лаборатория осуществляет психологическое консультирование профессорско-преподавательского состава вуза и организацию тренингов, в число которых входит практика по восстановлению и поддержанию психического здоровья: профессиональное выгорание, эффективное преодоление стрессовых ситуаций и др. Тренинги проводятся для научно-педагогических работников по их запросу, а также по результатам научных исследований.

На наш взгляд, для своевременного выявления синдрома профессионального выгорания научно-педагогических сотрудников необходимо проведение исследований на систематической основе, не реже одного раз в год, путём анкетирования и опросов. По их результатам конкретным сотрудникам будет рекомендовано посещение определённых тренингов и консультаций.

В условиях интеграции с Российской Федерацией, а также подписанием приказа главой Минобрнауки России № 439 от 05.05.2022 г. [5], в соответствии с которым утверждён перечень российских университетов, которые будут взаимодействовать с вузами Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики и оказывать им методическую и консультационную поддержку. Целесообразно привлечение специалистов для проведения вышеуказанных тренингов и консультаций из РФ, а также

других образовательных организаций Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, ближнего и дальнего зарубежья.

Что касается лояльности научно-педагогических сотрудников, из числа опрошенных 58% имеют средний уровень лояльности. Дисциплинированность является характерной чертой данного уровня, такие сотрудники демонстрируют честность по отношению к организации, готовы наилучшим образом выполнить работу, требования руководства, однако не всегда готовы ради интересов компании пожертвовать личными интересами.

25% имеют высокий уровень лояльности. Такие сотрудники максимально ответственны и вовлечены в работу, разделяют с организацией ценности и убеждения, испытывают чувство гордости за принадлежность к числу сотрудников данной организации и стремятся наилучшим образом выполнить свои должностные обязанности. Они критически относятся к нарушениям правил со стороны других людей, легче других переносят трудные для организации времена и остаются работать, руководствуясь чувством верности.

У 17% анкетированных наблюдается низкий уровень лояльности. Такие сотрудники чаще демонстрируют преимущество личных интересов над интересами организации, с их стороны с большей вероятностью возможны действия, которые могут нести негативный характер, такие как: провоцирование конфликтов, ложь, увольнение. Данный уровень чаще характерен для новых сотрудников, приступивших к работе, однако не информированных об особенностях и корпоративной культуре организации.

Стоит учесть, что 5 человек из 30 опрошенных имеют стаж работы от 6 месяцев до 3 лет, и чаще именно эти работники отличаются низким уровнем организационной лояльности. Данной группе сотрудников характерно нахождение в стадии социального и трудового самоопределения. Труд молодых специалистов чаще носит исполнительский характер, только начиная свою трудовую деятельность с нижних ступеней иерархии, они имеют меньшую оплату труда, что сказывается на уровне удовлетворения собственных потребностей.

Однако молодые специалисты, сравнительно с коллегами более старшей возрастной категории, отличаются большей мобильностью, современными знаниями и профессиональной подготовкой в области цифровизации, являются более гибкими к нововведениям, в результате чего представляют особую ценность для организации.

Выводы. Аргументирована необходимость проведения на систематической основе исследований среди научно-педагогических работников с целью своевременного выявления синдрома профессионального выгорания, результаты которых будут являться основанием для рекомендаций конкретным сотрудникам посещения определённых тренингов и консультаций. Целесообразно привлечение специалистов из РФ, а также других образовательных организаций Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, ближнего и дальнего зарубежья для проведения вышеуказанных тренингов и консультаций.

Обоснована необходимость организации мероприятий для молодых специалистов, направленных на повышение организационной лояльности путём изучения истории, ценностей и корпоративной культуры организации.

Проведение комплексной оценки компетенций научно-педагогических работников даст возможность руководителю выявить и более эффективно распределить сотрудников по ключевым направлениям деятельности, таким как: научная и инновационная, учебно-методическая, организационная, воспитательная.

Список использованных источников

1. Муромец Н.Е. Оценка компетенций научно-педагогических работников высшего образования в период пандемии / Н.Е. Муромец, А.С. Матеха // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 24: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 136-141.

2. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченко // Диагностика и профилактика: практическое пособие. – М.: Юрайт, 2020. – 299 с.

3. МКБ-11 по статистике смертности и заболеваемости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://icd.who.int/browse11/l-m/en?fbclid=IwAR2aDJRCWOrWJtiYzqbMT05QTu9XYNVvbrvLM1_nV6TFd7Psj6G_5NnmJiE#/http://id.who.int/icd/entity/129180281

4. Журавлёва Л.А. Виктимизационные риски социально-трудовых отношений / Л.А. Журавлёва, Т.И. Кружкова, К.В. Носкова // Достойный труд – основа стабильного общества: сб. ст. VIII междунар. науч.- практ. конф. – Екатеринбург: Уральский гос. экономический ун-т, 2016. – С. 66-71.

5. Выпускники донбасских вузов смогут получить российские дипломы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=51098

6. Братковский М.Л. Цифровые технологии как элемент системы управления предприятием в условиях неопределённости / М.Л. Братковский, М.В. Гончарова // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 19: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2020. – С. 174-179.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК ФОРМА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

ПЕТРУШЕВСКИЙ Ю.Л.,

д-р. экон. наук, профессор кафедры учёта и аудита

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

Донецк, Донецкая Народная Республика;

АГАФОНЕНКО О.Ю.,

канд. экон. наук, доцент кафедры учёта и аудита

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

Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассматривается эффективность региональной конкурентоспособности как главной характеристики взаимодействия региональных экономических систем. Проанализированы критерии эффективности региональной конкурентоспособности, которые выступают как единство и взаимосвязь его количественной и качественной определённости. Представлен сводный показатель эффективности региональной конкурентоспособности. Сделаны выводы о том, что эффективность региональной конкурентоспособности представляет собой одну из важнейших форм проявления эффективности функционирования региональной экономической системы. Использование показателей конкурентоспособности регионов предполагает построение определённой организации управления региональной конкурентоспособностью, в которой в качестве субъекта управления выступает региональная экономическая система.

Ключевые слова: конкурентоспособность, критерии конкурентоспособности, показатель эффективности конкурентоспособности, региональная конкурентоспособность, эффективность региональной конкурентоспособности, регион, региональная экономическая система

EFFICIENCY OF COMPETITIVENESS AS A FORM OF FUNCTIONING OF THE REGIONAL ECONOMIC SYSTEM

PETRUSHEVSKY Yu.L.,

Doctor of economic sciences,

Professor of the department of accounting and audit

SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,

Donetsk, Donetsk People's Republic;

AGAFONENKO O.Yu.,
Candidate of economic sciences,
Associate professor of the department of accounting
and audit
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article considers the effectiveness of regional competitiveness as the main characteristic of the interaction of regional economic systems. The criteria for the effectiveness of regional competitiveness are analyzed, which act as the unity and interrelation of its quantitative and qualitative certainty. A summary indicator of the effectiveness of regional competitiveness is presented. Conclusions are given that the effectiveness of regional competitiveness is one of the most important forms of manifestation of the effectiveness of the functioning of the regional economic system. The use of regional competitiveness indicators presupposes the construction of a certain organization of regional competitiveness management, in which the regional economic system acts as the subject of management.

***Keywords:** competitiveness, competitiveness criteria, competitiveness efficiency indicator, regional competitiveness, efficiency of regional competitiveness, region, regional economic system*

Постановка задачи. Особенности используемых на территории отдельного региона производительных сил, вызванные отраслевым и территориальным разделением труда, оказывают определённое воздействие и на характер хозяйственных связей между субъектами предпринимательства. Как итог, между отдельными регионами возникают различия в экономическом и социальном развитии. При этом эти отличия обладают достаточной устойчивостью, чему способствует относительная независимость и в определённой мере замкнутость пространственного функционирования и развития производительных сил. Такие отличия проявляются в дифференциации темпов и пропорций экономического роста, различном уровне сбалансированности процессов регионального воспроизводства, различном удельном весе вновь созданной добавленной стоимости и т.п. Естественно, что в таких условиях проявляются и региональные особенности в способности вести конкурентную борьбу с себе подобными. Одни регионы способны оказывать конкурентное сопротивление другим более решительно, остальные – менее обосновано.

Актуальность. Организация управления эффективной региональной конкурентоспособностью предполагает детальное знание о субъекте управления, о состоянии функциональных подсистем. В ней (организации) определяется основная и локальные цели управления конкурентоспособностью региона, выбираются наиболее эффективные методы и инструменты воздействия. В таком виде процесс организации управления эффективной региональной конкурентоспособностью можно интерпретировать как поддержание устойчивого экономического состояния региональной системы и обеспечение определённого запаса прочности в конкурентных преимуществах и конкурентных позициях с учётом

имеющихся в наличии организационных возможностей.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ последних исследований в области оценки деятельности региона показывает, что расчёт эффективности – мало изученный предмет для отечественных учёных-экономистов [1]. Следует учесть, что возможная система показателей конкурентоспособности регионов должна в полной мере учитывать не только количественные и качественные особенности роста или развития региональных экономических систем [2], но и отличаться эксклюзивным (исключительным) характером, присущим непосредственно самим региональным системам [3]. При этом основные показатели могут быть как натуральными, так и стоимостными, как абсолютными, так и относительными, как сводными (интегральными), так и индивидуальными др.

Цель статьи – показать значимость этой проблемы и определить возможности её решения путём формирования эффективности конкурентоспособности как формы функционирования региональной экономической системы.

Изложение основного материала исследования. На сегодняшний день имеют место, по крайней мере, три концепции конкурентоспособности регионов.

В обобщённом виде эти три концепции можно представить как некоторую группировку, в основу которой положены отдельные признаки и краткое их содержание (табл. 1).

Таблица 1

Группировка концепций сущности конкурентоспособности регионов

Концепции	Признаки группировки	Краткое изложение концепции
Первая	Состав экономического потенциала	Конкурентоспособность региона тождественна имеющемуся экономическому потенциалу
Вторая	Наличие обратной связи между миссией региона и целями её достижения	Конкурентоспособность региона сопряжена со способностью региональной экономической системы удовлетворять запросы и потребности населения на своей территории
Третья	Наличие видов ресурсов (природных, материальных и трудовых)	Конкурентоспособность региона ассоциируется с размерами и запасами собственных ресурсов

В этой связи возникает необходимость определения действенности, результативности, надёжности конкурентоспособности регионов, что предполагает более тщательное рассмотрение эффективности региональной конкурентоспособности как главной характеристики взаимодействия региональных экономических систем.

Современная наука рассматривает эффективность как выбор конечных целей, на которых фокусируется вся энергия объекта, что позволяет принимать объективные управленческие решения. В целом эффективность выступает в качестве одной из основных характеристик деятельности людей,

что позволяет обществу находить нужные ориентиры в своём развитии и непрерывно двигаться вперед. Особенностью же экономической эффективности является, с одной стороны, достижение наилучших результатов при наименьших затратах живого и овеществлённого труда, а с другой – невозможность осуществления каких-либо изменений в пользу одного объекта или группы объектов, не ухудшив при этом некоторых условий развития для другого объекта или группы объектов. В первом случае экономическая эффективность характеризует общественную деятельность в сфере производства, а во втором – в большей мере касается общественных отношений, возникающих в сферах распределения, обмена и потребления.

Применительно к функционированию региональных экономических систем, к появлению элементов конкуренции в отношениях между регионами, более отвечает своему содержанию второе определение экономической эффективности. Непосредственным результатом региональной конкуренции являются более выгодные условия производства и сбыта продукции и услуг, а с другой – возможности генерирования и присвоения больших размеров прибыли. Эффективность региональной конкуренции выступает как специфические производственные отношения между отдельными регионами (что в совокупности складывается из отношений между людьми и субъектами предпринимательства) в процессе реализации их миссий. Чем выше заявленная миссия, тем более эффективной должна быть региональная конкуренция. А чем эффективнее региональная конкуренция, тем выше конкурентоспособность данного региона. Тем самым сущность эффективности региональной конкурентоспособности определяется наличием региональной конкуренции, которая в своей основе зависит от миссии региона (на формирование которой оказывают влияние внешние и внутренние условия, имеющиеся в распоряжении данного региона конкурентные преимущества и конкурентные позиции). Место и роль эффективности региональной конкурентоспособности в системе производственных отношений региона показаны на рис. 1.

Возникновение эффективности региональной конкурентоспособности является внутренне противоречивым, так как сопряжено с интенсивным, а иногда и с экстенсивным, расходом ресурсов, что не исключает появления обострений в противоречиях как внутри, так и между внешними и внутренними условиями функционирования региональных экономических систем. И, как результат, возникают осложнения в реализации миссии региона. Поэтому повышение эффективности региональной конкурентоспособности должно находить своё выражение в росте уровня и качества жизни населения, проживающего на территории данного региона.

Во времени и пространстве эффективность региональной конкурентоспособности формируется как эффект (полезный результат, или следствие экономии, снижения и уменьшения потребления ресурсов, или улучшения, повышения и роста качества и объёмов производства), сопряжённый с эффективностью общественного производства и с эффективностью региональной конкуренции, отражающими в себе уровень и качество использования природных, материальных и трудовых ресурсов.

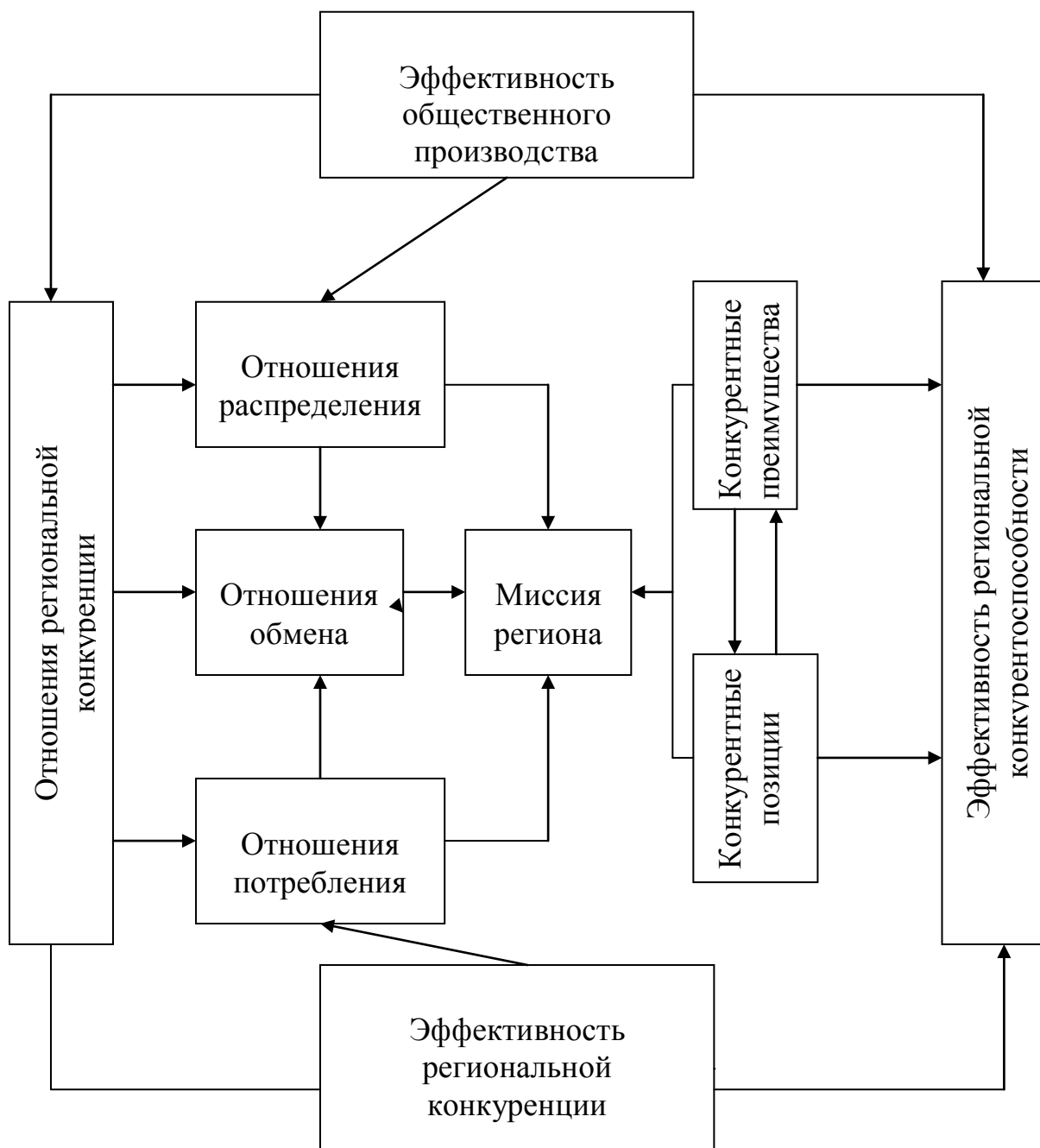


Рис. 1. Эффективность региональной конкурентоспособности в системе производственных отношений региона (разработка авторов)

В качестве критерия эффективности региональной конкурентоспособности выступает единство и взаимосвязь его количественной и качественной определённости. Если с качественной стороны этот критерий предопределён производственными отношениями, отражающими, с одной стороны, соотношения результатов и затрат, а с другой – изменения условий (обстоятельств) нахождения одного объекта по отношению к другому (или другим), то с количественной стороны данный критерий выступает как способ измерения этой эффективности.

Качественная определённость критерия эффективности конкурентоспособности регионов выражается в относительных

характеристиках, основанных на сравнении с соответствующими стандартами. Количественная определённость критерия эффективности региональной конкурентоспособности выражается непосредственно в абсолютных характеристиках, измеряемых натуральными единицами.

В качестве интегрального (сводного) показателя эффективности региональной конкурентоспособности можно использовать производство и потребление валовой добавленной стоимости в регионе (регионального валового продукта). Производство валовой добавленной стоимости в регионе будет выступать как затраты, а её потребление – как результат функционирования региона. Критерием эффективности будет выступать соотношение между региональным и государственным уровнями производительности общественного труда. При этом обобщающий показатель эффективности конкурентоспособности региона (по элементу «интегральные (сводные) показатели») (\mathcal{E}_p^{IC}) будет рассчитываться с использованием следующей аналитической зависимости:

$$\mathcal{E}_p^{IC} = \frac{РВП_{C_{оз}} - РВП_{П_{ом}}}{РВП_{C_{оз}}} \times \frac{ПТ_p}{ПТ_c}, \quad \dots(1)$$

где $РВП$ – среднедушевой размер валовой добавленной стоимости (валового регионального продукта) в регионе (с индексом $П_{ом}$ – потреблённый, с индексом $C_{оз}$ – созданный); $ПТ$ – производительность общественного труда (с индексом p – в регионе, с индексом c – в стране).

Кроме того обобщающим показателем эффективности региональной конкурентоспособности может выступать соотношение между региональным и общегосударственным индексом человеческого развития. Данный индекс имеет сводный характер, наиболее полно отражает все процессы, протекающие в экономике как отдельных регионов, так и страны в целом. В нём фокусируются региональные условия воспроизводства человеческого потенциала: уровень образования, средняя продолжительность жизни и среднедушевые доходы населения. Ориентируясь по данному показателю, в регионах могут определять стратегические цели, в соответствии с которыми формировать собственную экономическую политику по обеспечению эффективного функционирования региональной экономической системы, а, соответственно, по повышению конкурентоспособности региона.

Эффективность региональной конкурентоспособности представляет собой одну из важнейших форм проявления эффективности функционирования региональной экономической системы. Она проявляется как взаимодействие способностей к конкуренции, собственно, региона и тех предприятий, которые располагаются на его территории. Критерий эффективности региональной конкурентоспособности отражает результативность функционирования и развития региональной экономической системы. В нём отражается мера рационального использования производительных сил, характер их поступательного развития (с учётом складывающихся тенденций на внутреннем и внешнем рынках факторов производства), пространственные особенности условий и факторов

соединения производительных сил в региональные экономические системы. В критерии эффективности региональной конкурентоспособности отражается достигнутая степень локализации региональных результатов с учётом имеющихся конкурентных преимуществ, обеспечивающая специфические условия воспроизводства основных элементов производительных сил на региональном уровне.

Повышение эффективности региональной конкурентоспособности связано с актуальной задачей соответствующего управления. Но это является весьма сложным, так как само управление региональной конкурентоспособностью представляет собой сложную динамическую систему, на которую воздействуют условия внешней и внутренней среды. В этих условиях регион как экономический субъект стремится доказать свою состоятельность в борьбе с другими субъектами (регионами), используя для этого свои конкурентные преимущества и конкурентные позиции. Достигается это посредством управляющего воздействия на формирование и поддержание факторов и показателей региональной экономической системы, развития в ней устойчивых конкурентных позиций.

Основной целью такого управления будет повышение эффективности региональной конкурентоспособности на основе оценки и обоснованности управленческих решений с точки зрения их влияния на параметры региональной экономической системы. Основываясь на критерии и интегральном (сводном) показателе эффективности региональной конкурентоспособности, можно предложить следующую схему (модель) организации процесса управления конкурентоспособностью региона как системой (рис. 2).

В качестве субъекта управления в этой модели выступает региональная экономическая система, состоящая из элементов производительных сил (природных, материальных и трудовых ресурсов) и органов государственного управления и местного самоуправления. В число функциональных подсистем как объектов управления включены другие элементы производительных сил (формы и системы организации производства, наука и научное обеспечение, информационное обеспечение).

Организация процесса управления региональной конкурентоспособностью предполагает постановку и достижение соответствующих целей, различающихся по параметрам значимости, содержанию, пространственным и временным рамкам.

Например, для подсистемы «формы и системы организации производства» в качестве параметра значимости может выступать увеличение доли малых и средних предприятий. Тогда содержанием управляющих параметров и показателями этой подсистемы будут выступать: доля объёмов промышленного производства малых и средних предприятий в объёмах регионального промышленного производства; совокупность нормативных и организационно-технических показателей и т.п. При этом основными методами и инструментами воздействия на данную подсистему будут выступать: SWOT-анализ, анализ рынков (по сегментам), мониторинг и прогнозирование деятельности малых предприятий и др. Аналогичным

образом могут определяться цели других функциональных подсистем, управляемые параметры и показатели, а также методы и инструменты воздействия на них.



Рис. 2. Модель организации процесса управления эффективной региональной конкурентоспособностью

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, организация управления эффективной региональной конкурентоспособностью предполагает детальное знание о субъекте управления, о состоянии функциональных подсистем. В ней (организации) определяется основная и локальные цели

управления конкурентоспособностью региона, выбираются наиболее эффективные методы и инструменты воздействия. В таком виде процесс организации управления эффективной региональной конкурентоспособностью можно интерпретировать как поддержание устойчивого экономического состояния региональной системы и обеспечение определённого запаса прочности в конкурентных преимуществах и конкурентных позициях с учётом имеющихся в наличии организационных возможностей.

Список использованных источников

1. Шеховцов Р.В. Конкурентоспособность региона: вопросы методологии исследования / Р.В. Шеховцов // Финансовые исследования. – 2016. – № 3 (52). – С. 94-99.
2. Сажина В.О. Конкурентоспособность экономических систем / В.О. Сажина, Б.С. Сайфидинов // NovaInfo, 2017. – № 67. – С. 136-141 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/13554>
3. Гринчель Б.М. Методы оценки конкурентной привлекательности регионов: монография / Б.М. Гринчель, Е.А. Назарова. – СПб.: ГУАП, 2014. – 244 с.

УДК 334.7

DOI 10.5281/zenodo.6911896

КОНЦЕПЦИЯ АКТИВИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

**ПЛАКСИНА А.М.,
старший преподаватель кафедры
экономической теории
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

В статье предложена авторская концепция активизации предпринимательской деятельности для обеспечения экономического роста и диверсификации экономики на основе эффективного взаимодействия государственного и частного секторов. Аргументировано, что для реализации предложенной концепции необходимо слаженное взаимодействие всех структурных элементов её организационного механизма, который включает инструменты, методы, рычаги и формы взаимодействия государственного и частного секторов, и осуществляется в рамках определённой институциональной среды.

Ключевые слова: концепция активизации предпринимательства, государственный сектор, институциональная среда

THE CONCEPT OF ENHANCED ENTREPRENEURSHIP IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

PLAKSINA A.M.,
Senior lecturer at the Department
of Economic theory,
SEE HPE «Donetsk National University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article proposes the author's concept of enhancing entrepreneurial activity to ensure economic growth and diversification of the economy based on effective interaction between the public and private sectors. It is argued that the implementation of the proposed concept requires a coordinated interaction of all structural elements of its organizational mechanism, which includes tools, methods, levers and forms of interaction between the public and private sectors, and is carried out within a certain institutional environment.

***Keywords:** concept of entrepreneurship activation, public sector, institutional environment*

Постановка задачи. В современной научной дискуссии вопрос о том, какие субъекты – частные или государственные – функционируют более эффективно, до сих пор остаётся актуальным. Очевидно, это зависит от различных факторов: исторических условий развития государства, ценностных и поведенческих установок людей, обеспеченности природными и человеческими ресурсами, уровня развития производительных сил и т.д. Безусловно, лишь гармоничное взаимодействие государственного и частного секторов экономики способно формировать условия для устойчивого и сбалансированного экономического роста.

Анализ последних исследований и публикаций. Российские учёные уделяют значительное внимание исследованию предпринимательства и его роли в процессе экономического развития. Среди них следует выделить Р. Морозова [1], О. Зиновьева и А. Савина [2]. Развитию партнёрских отношений государства и бизнеса посвящены работы В. Кабашкина [3], Л. Мошковой [4]. Однако вопросы активизации предпринимательства в Донецкой Народной Республике требуют дальнейшего исследования.

Целью статьи является разработка концепции активизации предпринимательства в Донецкой Народной Республике на основе взаимодействия государственного и частного секторов.

Изложение основного материала исследования. Отметим, что экономическую политику по активизации предпринимательской деятельности не стоит рассматривать как отдельную область деятельности органов государственного управления. Например, в России акцент делается на поддержке субъектов малого и среднего бизнеса в отрыве от стимулирования спроса на их продукцию со стороны крупного бизнеса путём формирования определённых цепочек создания стоимости. Другим примером является политика ускоренной приватизации, в то время как нет существенных доказательств неэффективности государственных предприятий, особенно, если учитывать не только стоимостные критерии

эффективности, но и проведение социальной политики, а также содействие инновационному процессу. Вместо этого «стимулирование предпринимательской динамики» должно стать совместной целью различных министерств и ведомств, которые должны проводить скоординированную политику в этой сфере, чтобы лучше интегрировать различные области политики и направлять их к общей цели.

Учитывая обозначенные проблемы, предложена *концепция активизации предпринимательства на основе взаимодействия государственного и частного секторов* (далее – *Концепция*), представленная на рис. 1.

Целью Концепции является активизация предпринимательской деятельности для обеспечения экономического роста и диверсификации экономики на основе эффективного взаимодействия государственного и частного секторов.

В соответствии с поставленной целью определены следующие *задачи*:

- отраслевая модернизация экономики (развитие отраслей пятого и шестого технологических укладов, к которым относятся микроэлектроника, нано-, био-, информационные и когнитивные технологии);

- содействие инновационному развитию (развитие фундаментальной науки и внедрение её достижений в производство);

- повышение эффективности взаимодействия частных и государственных структур (реализация социально-экономических интересов государства и бизнеса посредством налаживания эффективной коммуникации между ними, реализации совместных проектов в рамках ГЧП и создания совместных предприятий и т.п.);

- укрепление позиций государства в мировой экономике (встраивание предприятий Республики в глобальные цепочки создания стоимости на основе производства конкурентной продукции с высокой добавленной стоимостью).

Субъектами реализации целей и задач предложенной концепции являются носители социально-экономических интересов, представленные органами государственного управления и хозяйствующими субъектами. Они оказывают влияние на объекты регулирования (промышленные предприятия, инфраструктуру, имущественные права и т.д.) в соответствии с определённой ими целью.

Цели и задачи концепции устанавливаются на основе следующих принципов:

- прозрачность – необходимо обеспечивать открытость и доступность информации о мерах государственной политики в отношении предпринимательской деятельности;

- обеспечение баланса интересов – необходимо принимать обоснованные решения с точки зрения экономической эффективности и социальной ответственности, что возможно на основе установления партнёрских отношений государства и бизнеса;

- непрерывность осуществления контроля – контроль над деятельностью органов государственной власти и хозяйствующих субъектов с государственным участием должен осуществляться непрерывно посредством развития институтов гражданского общества.

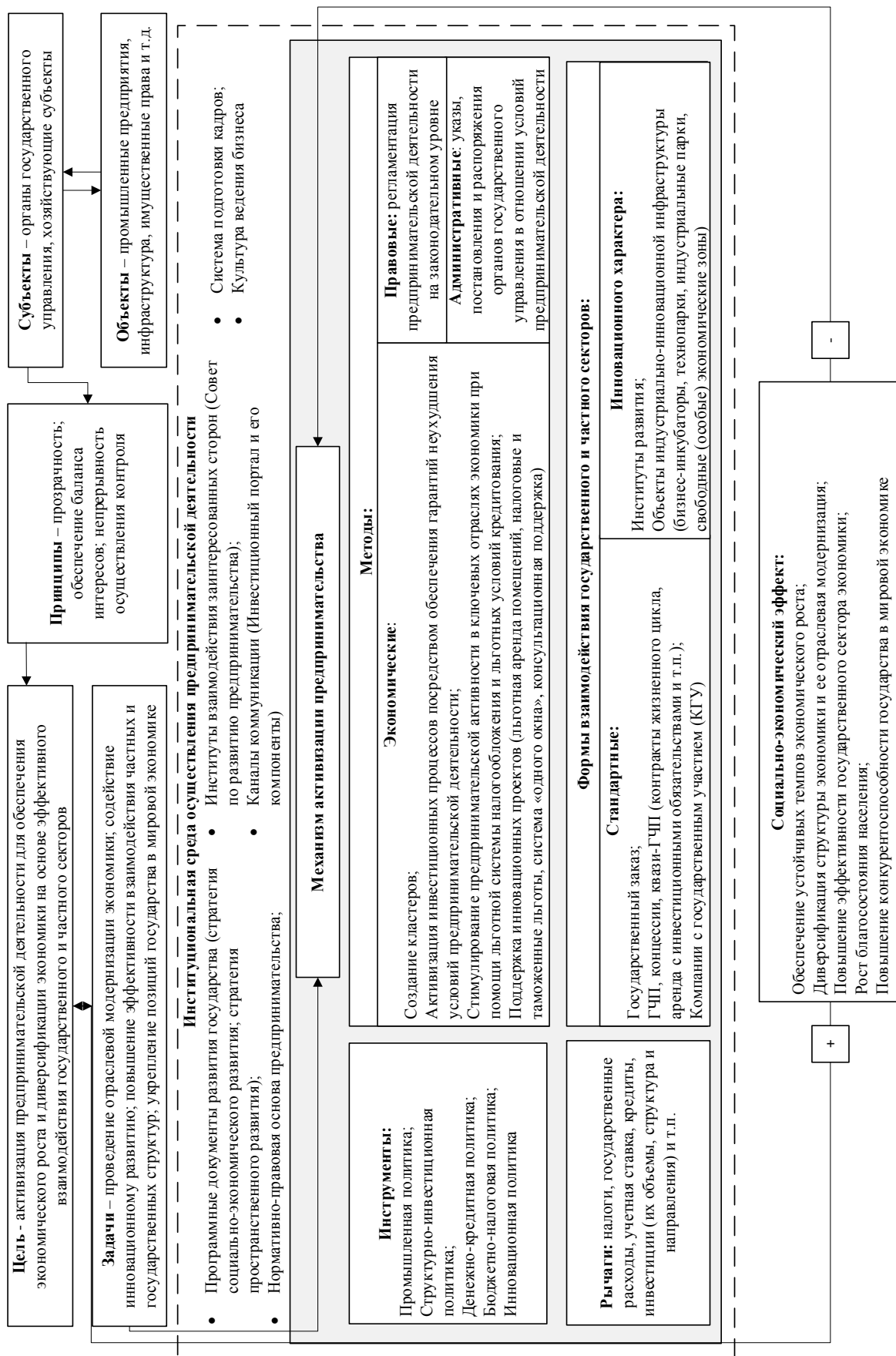


Рис. 1. Концепция активизации предпринимательства на основе взаимодействия государственного частного секторов (разработано автором)

Поставленные в соответствии с целью задачи предопределили выбор механизма их реализации. Механизм, как часть концепции, представляет собой целостную диалектическую совокупность взаимосвязанных, взаимообусловленных и целенаправленных экономических инструментов, рычагов, методов и форм взаимодействия государственного и частного секторов.

Организационная структура механизма активизации предпринимательства включает следующие элементы:

1. Инструменты – это определённые виды государственной политики, наиболее важными из которых в контексте активизации предпринимательства выступают промышленная, структурно-инвестиционная, денежно-кредитная, бюджетно-налоговая и инновационная политика.

2. Рычаги – это элементы, с помощью которых реализуется та или иная политика. В предложенной нами концепции в качестве рычагов выделены налоги, государственные расходы, учётная ставка, кредиты, инвестиции (их объёмы, структура и направления) и т.п.

3. Методы – они представляют собой способ достижения цели. В контексте предложенной нами концепции с помощью определенных методов происходит воздействие на рычаги конкретных инструментов (видов государственной политики). Методы подразделяются на экономические, административные и правовые.

Среди экономических методов, с нашей точки зрения, наиболее приоритетными для расширения предпринимательской активности являются следующие:

- создание кластеров как формы организации предприятий, что будет способствовать налаживанию тесных кооперационных связей между ними и повышению их конкурентоспособности;

- активизация инвестиционных процессов посредством обеспечения гарантий стабильности (неухудшения) условий предпринимательской деятельности, что будет способствовать повышению предсказуемости и стабильности экономических условий для инвесторов;

- стимулирование предпринимательской активности в ключевых отраслях экономики при помощи льготной системы налогообложения и льготных условий кредитования. Применение различных льгот (особенно в инновационных отраслях экономики) для предпринимателей будут стимулировать инвестиционную активность. Следует отметить, что экономический рост во многих успешно развивающихся странах, таких как Китай, Сингапур, Южная Корея обеспечивался благодаря высокой норме накопления в 30-40% ВВП;

- поддержка инновационных проектов (льготная аренда помещений, налоговые и таможенные льготы, система «одного окна», консультационная поддержка).

При помощи административных методов государство реализует управляющее воздействие на экономическую систему посредством принятия

различных указов, постановлений и распоряжений. Так, органы государственного управления осуществляют формирование определенной структуры экономики, направляют государственные инвестиции в конкретные отрасли хозяйства, устанавливают определенные стандарты качества и обеспечивает гарантии участникам хозяйственной деятельности и обществу в целом.

К правовым методам относится законодательное обеспечение предпринимательской деятельности, стимулирование деловой активности, создание благоприятных условий для развития хозяйственных единиц всех форм собственности, создание гибкого правового механизма по изменению форм собственности.

В реальной действительности такое разделение методов условно. Чаще встречается сочетание экономических, административных и правовых методов воздействия на рычаги механизма активизации предпринимательства.

Формы взаимодействия государственного и частного секторов – они являются важным элементом механизма активизации предпринимательства, т.к. последнее осуществляется в конкретных формах как частного, так и государственного предпринимательства. Выделенные нами формы взаимодействия секторов подразделяются на стандартные и формы инновационного характера.

Среди стандартных форм взаимодействия следует выделить государственный заказ, государственно-частное партнёрство, концессии и проекты квази-ГЧП, а также компании с государственным участием.

К формам взаимодействия государственного и частного секторов, имеющим инновационный характер относятся институты развития и объекты индустриально-инновационной инфраструктуры (бизнес-инкубаторы, технопарки, индустриальные парки и особые экономические зоны).

Кроме того, конкретный механизм реализации цели всегда осуществляется в рамках определенной совокупности формальных и неформальных институтов, составляющих институциональную среду. Подобная трактовка институциональной среды представлена в работе Л.В. Боровской [5, с. 7]. Опираясь на исследования выдающихся представителей институциональной теории Д. Норта, У. Скотта, А.А. Аузана и других известных учёных, данную точку зрения разделяют И.А. Петровская и В.А. Титов [6, с. 23]. *Институциональная среда осуществления предпринимательской деятельности* «пронизывает» весь механизм активизации предпринимательства и, с нашей точки зрения, включает в себя следующие компоненты:

1. Программные документы развития государства, такие как Стратегия социально-экономического развития и Стратегия пространственного (территориального) развития. Отметим, что Указом Главы ДНР от 02.09.2021 г. №266 был утвержден План социально-экономического развития Донецкой Народной Республики на 2022-2024 гг. [7]. При этом на данный момент не принят основополагающий Закон, устанавливающий правовые основы стратегического планирования в Республике. В настоящее время

законопроект «О системе стратегического планирования» находится на рассмотрении Комитета Народного Совета по бюджету, финансам и экономической политике [8]. Принятие данного законопроекта будет способствовать координации стратегического управления и бюджетной политики, определит полномочия и порядок взаимодействия органов государственного управления всех уровней, в том числе с общественными и научными организациями и в целом повысит эффективность государственного управления.

2. Нормативно-правовая основа предпринимательства. В связи с тем, что ДНР находится на этапе становления своей государственности, многие нормативно-правовые акты находятся в процессе разработки. Считаем, что для создания благоприятной институциональной среды осуществления предпринимательской деятельности, в первую очередь необходимо принятие следующих законов: «О системе стратегического планирования», «Об акционерных обществах», «О ценных бумагах», «Об инвестиционной деятельности» и ряд других нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы, связанные с предпринимательством.

3. Институты взаимодействия заинтересованных сторон. В Донецкой Народной Республике при Министерстве экономического развития создан Совет по развитию предпринимательства. Он является совещательным коллегиальным органом, в котором участвуют представители органов государственной власти и научные сотрудники [9]. Среди задач данного Совета следует выделить:

- обеспечение взаимодействия общественных объединений предпринимателей и субъектов предпринимательства с органами государственной власти;
- подготовку предложений по вопросам создания благоприятного бизнес-климата;
- поддержку инициатив, имеющих значение для экономики ДНР;
- рассмотрение обращений по вопросам устранения административных барьеров.

Помимо вышеперечисленных задач, считаем необходимым в рамках работы Совета по развитию предпринимательства вовлекать предпринимателей в процесс разработки и реализации программ социально-экономического развития, выработки инициатив по развитию предпринимательства и инвестиционной деятельности в Республике. Данная площадка может стать эффективным институтом взаимодействия государства и бизнеса.

7. Каналы коммуникации. В качестве канала коммуникации между органами государственного управления и предпринимателями можно выделить специализированный портал, на котором будет предоставляться системная информация для потенциальных инвесторов. Министерством экономического развития ДНР создан Инвестиционный портал, на котором представлена информация об этапах регистрации юридических лиц, об изменениях в законодательстве Республики, о зарегистрированных в ДНР субъектах хозяйствования, а также об инвестиционных предложениях и

площадках. Считаем наличие такого портала важным положительным шагом на пути активизации предпринимательства в Республике. При этом при его дальнейшей доработке необходимо учесть критерии качества инвестиционных порталов. Так, оценка инвестиционных порталов осуществляется в соответствии со следующими критериями [4]:

- наличие информации об инвестиционных проектах;
- наличие информации о мерах государственной поддержки инвестиционной деятельности;
- наличие вспомогательной информации о регионе и возможности «обратной связи»;
- наличие информации о приоритетах политики администрации;
- восприятие инвестиционного портала внешним пользователем.

5. Система подготовки кадров. В высших учебных заведениях Донецкой Народной Республики осуществляется подготовка кадров для всех отраслей экономики. Следует отметить, что в рамках интеграции в российское образовательное пространство большинство магистерских программ и программ специалитета ВУЗов ДНР прошли государственную аккредитацию в Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки Российской Федерации. Вместе с тем существует ряд проблем в сфере образования, связанных с устаревшей материальной-технической базой ВУЗов, небольшим количеством студентов, обучающихся на естественно-научных направлениях подготовки, сложностями в процессе трудоустройства выпускников и т. П. [10].

6. Культура ведения бизнеса. В рамках данного аспекта следует рассматривать склонность предпринимателей к риску, коллективизм и индивидуализм в принятии решений, готовность строить долгосрочные планы и т. д.

Реализация предложенных нами выше мер в рамках отдельных элементов институциональной среды Республики, будет способствовать ее совершенствованию.

Разработанный механизм активизации предпринимательства в рамках предложенной *Концепции* должен привести к положительному социально-экономическому эффекту:

- обеспечению устойчивых темпов экономического роста;
- диверсификации структуры экономики и ее отраслевой модернизации;
- повышению эффективности государственного сектора экономики;
- росту благосостояния населения;
- повышению конкурентоспособности государства в мировой экономике.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, предложенная концепция активизации предпринимательства на основе взаимодействия государственного и частного секторов способна обеспечить расширенное воспроизводство на инновационной основе и сформировать

предпосылки для устойчивого социально-ориентированного экономического развития. При этом должны быть созданы благоприятные условия для эффективного функционирования и слаженного взаимодействия всех структурных элементов организационного механизма *Концепции*. Действие данного механизма позволит создать реальные условия экономической стабильности, обеспечения социально-экономической безопасности и повышения уровня общественного благосостояния.

Список использованных источников

1. Морозов Р. Предпринимательская активность как детерминант экономического развития / Р. Морозов // *Банкаўскі веснік*. – 2020. – С. 80-84.
2. Кабашкин В.А. Формирование и развитие партнерских отношений государства и предпринимательских структур в Российской Федерации: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / В.А. Кабашкин. – М., 2007. – 45 с.
3. Зиновьева О.Г. Содержательные аспекты стратегического предпринимательства / О.Г. Зиновьева, А.Г. Савин // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. – 2020. – Т. 9. – № 2 (31). – С. 167-171.
4. Боровская Л.В. Институциональная среда и особенности ее формирования в результате институциональных изменений / Л.В. Боровская // *вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление*. – 2018. – № 4. – С. 5-12.
5. Петровская И.А. Институциональная среда предпринимательства в России / И.А. Петровская, В.А. Титов // *Вестник Московского университета*. – 2017. – № 5. – Серия 6. Экономика. – С. 21-39.
6. Алексей Половян о Плане социально-экономического развития ДНР на 2022-2024 годы / Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=9569:aleksej-polovyan-o-plane-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-dnr-na-2022-2024-gody&catid=8:novosti&Itemid=141
7. Парламентарии продолжили работу в сфере совершенствования экономической политики в Республике / Народный Совет Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/parlamentarii-prodolzhili-rabotu-v-sfere-sovershenstvovaniya-ekonomicheskoy-politiki-v-respublike/> (Дата обращения: 08.04.2022)
8. Совет по развитию предпринимательства / Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7590&Itemid=753
9. Мошкова Л.Е. Партнерские отношения бизнеса и власти на территории присутствия: теория и методология: дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Л.Е. Мошкова. – М., 2014. – 345 с.
10. На совете ректоров вузов ДНР рассмотрели ряд вопросов, касающихся развития образования в республике / Донецкий национальный университет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.donnu.ru/2020/10/02/na-sovete-rectorov-vuzov-dnr-rassmotreli-ryad-voprosov-kasayushhihsya-razvitiya-obrazovaniya-v-respublike/>

**ПРОЕКТНЫЙ ОФИС КАК ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ
РЕАЛИЗАЦИИ РЕСПУБЛИКАНСКИХ ПРОГРАММ И
ПРОЕКТОВ ДНР**

ПОНОМАРЕНКО Е.В.,
д-р гос. упр., проф., профессор кафедры
инновационного менеджмента и управления
проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ВЕРИГА А.В.,
д-р экон. наук, проф., профессор кафедры учёта
и аудита
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

АЛЮКОВА Е.А.,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В научной статье рассмотрены предпосылки развития межмуниципального сотрудничества, описан успешный опыт России в его институционализации. В связи с переходом системы межмуниципального сотрудничества на принципы проектного управления предложен механизм проектного офиса как института такого сотрудничества, рекомендованы различные его модели в рамках реализации республиканских программ и проектов Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: межмуниципальное сотрудничество, проектный офис, модель проектного офиса, республиканские программы и проекты

**PROJECT OFFICE AS AN INSTITUTE FOR THE
DEVELOPMENT OF INTER-MUNICIPAL COOPERATION IN
THE FIELD OF IMPLEMENTATION OF THE DPR
REPUBLICAN PROGRAMS AND PROJECTS**

PONOMARENKO E.V.,
Doctor of science on public administration,
Professor, Professor of the Department of
Innovation and Project Management

**VERIGA A.V.,
Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor
of the Department of Accounting and Auditing**

**ALUKOVA E.A.,
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The scientific article discusses the prerequisites for the development of inter-municipal cooperation, describes the successful experience of institutionalization in Russia. A mechanism for the project office is proposed in accordance to the transition of the inter-municipal cooperation system to the principles of project management. Within the framework various models are recommended for the project office as an institution of inter-municipal cooperation for implementation in Donetsk People's Republic programs and projects.

Keywords: inter-municipal cooperation, project office, project office models, republican programs and projects

Актуальность и постановка задачи. Достижение целей социально-экономического развития муниципальных образований и территорий возможно посредством сотрудничества и межтерриториальной интеграции. Межмуниципальное сотрудничество позволяет объединить усилия и экономический потенциал муниципалитетов в процессе реализации государственных и местных программ и проектов, оптимизировать систему бюджетного управления, исключить дублирование функций и структур, наладить процесс соконкуренции (сочетание конкуренции и сотрудничества).

Межмуниципальное сотрудничество опирается на теорию проектного управления в части реализации региональных программ и проектов в различных отраслях и сферах деятельности. Одним из инструментов развития программного сотрудничества является механизм формирования проектного офиса, предполагающий многообразие форм и функций. В связи с развитием форм межмуниципального сотрудничества возникла необходимость разработки и обоснования подходов к формированию конфигурации системы проектных офисов в управлении республиканскими программами и проектами Донецкой Народной Республики. Практика внедрения проектного управления демонстрирует широкий спектр вариантов институционализации проектного управления, но нормативно-методической проработки вопроса о структуре и функциях проектных офисов как инструментов институционализации межмуниципального сотрудничества нет.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиям проблем развития межмуниципального сотрудничества посвящены работы Андриякина Ю.В., Мазаевой К.В. и Россохи Е.И. [1], Плахоты В.А. [6], Соколовой Л.Г. и Астаховой А.Л. [7] и многих других. Проблемой развития проектного управления, в том числе механизма формирования проектного офиса, занимались исследователи Богданов В.В. [9], Кендалл Дж. и Роллинз С. [10], Гнедых В.А. [11]. Вопросам оценки уровня зрелости

проектного управления уделено внимание в работах Гергерта Д.В. и Штурминой Ю.О. [12], Узбековой А.М. [18] и др.

Неизученными остаются вопросы применения методов и инструментов проектного управления, в частности механизма проектного офиса с целью развития межмуниципального сотрудничества в процессе реализации государственных и муниципальных программ и проектов.

Целью научной статьи является исследование механизма проектного офиса как института развития межмуниципального сотрудничества, обоснование использования различных моделей офиса в условиях реализации разнонаправленных республиканских программ и проектов Донецкой Народной Республики.

Методологический аппарат исследования: теория муниципального и проектного управления, контент-анализ научных публикаций по тематике межмуниципального сотрудничества, методы организационного моделирования в части создания системы проектных офисов, сравнительный анализ функционала моделей проектных офисов.

Изложение основного материала исследования. Межмуниципальное сотрудничество согласно законодательству Российской Федерации, представляет собой деятельность органов местного самоуправления с целью социально-экономического развития муниципальных образований посредством межтерриториальной интеграции и кооперации, т.е. организационное и правовое выражение кооперационных связей, складывающихся между муниципальными образованиями [1].

Предпосылками развития сотрудничества являются: укрепление хозяйственных связей муниципалитетов, оптимизация в размещении инфраструктуры на территории, развитие кооперации, исключение дублирования структур и неоправданной межмуниципальной конкуренции, объединение экономических потенциалов муниципалитетов и снижение дефицита ресурсов, повышение качества и расширение видов предоставляемых населению муниципальных услуг. Механизмы межмуниципального сотрудничества постоянно совершенствуются и развиваются, широко обсуждаются всеми заинтересованными сторонами.

Право на создание объединений местных органов самоуправления в форме ассоциаций или союзов закреплено Европейской хартией местного самоуправления, которая ратифицирована Федеральным законом от 11 апреля 1998 года № 55-ФЗ «О ратификации Европейской хартии местного самоуправления» [2]. В каждом субъекте РФ образован совет муниципальных образований, руководствующийся Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [3]. Для организации взаимодействия органов местного самоуправления в 2006 году советами муниципальных образований 83 субъектов РФ создан Общероссийский Конгресс муниципальных образований (ОКМО), партнерами которого выступают Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов (АСИ), Национальный центр ГЧП, Лига здоровья нации, Союз российских городов и Всероссийский Совет местного самоуправления, общественные и научные организации [4]. Конгресс

опирается на методологию и лучшие практики проектного управления, способствует внедрению инструментов и механизмов управления программами и проектами в деятельность муниципальных образований, налаживает многостороннее сотрудничество с участниками СНГ на уровне местных органов власти, сотрудничество с Донецкой Народной Республикой [5].

Перспективными направлениями межмуниципального сотрудничества являются:

- подготовка совместных предложений органам государственного и муниципального управления по проектам законов и иных нормативных актов, формированию инфраструктуры и программам размещения производительных сил на территории района;

- информационное обеспечение муниципальных образований, создание фондов общего пользования, необходимых для организации местного самоуправления, а также внедрение элементов «электронного правительства» (система «одного окна», электронные муниципальные услуги);

- развитие реального сектора экономики и сектора индустрии малого бизнеса, развитие транспортной инфраструктуры и межмуниципальных перевозок;

- развитие потребительского рынка, программ поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, содействие развитию региональных рынков производителей потребительских товаров, сельскохозяйственной и иной продукции;

- решение экологических проблем, в том числе связанных со строительством полигонов, мусороперерабатывающих мощностей, формированием рекреационных зон;

- взаимодействие в области образования, культуры и спорта, развития социальной сферы, реализации региональных программ и проектов, совместных мероприятий, сотрудничество в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации муниципальных служащих, специалистов бюджетной и иных сфер, в т.ч. в малом и среднем бизнесе.

Перечисленные направления межмуниципального сотрудничества должны быть подкреплены институциональными механизмами. Под институтами подразумеваются системы, создаваемые для выполнения необходимых функций по обеспечению эффективной жизнедеятельности субъектов общественно-экономических отношений, которые описаны в монографии Плахоты В.А. [6, с. 97].

В мире созданы следующие институты межмуниципального сотрудничества:

- некоммерческие организации – ассоциации, союзы, центры (Россия, Франция, Германия, Дания);

- корпорации развития сообществ, фонды совместного развития в форме банков или трастов (Франция, Германия, США);

- совместные администрации (Германия, Финляндия, Дания);

- договоры и контракты (Франция, Германия, Финляндия, США);

- приобретение услуг одним муниципалитетом у другого (США, Дания).

Россия имеет богатый опыт использования институциональных механизмов межмуниципального сотрудничества [6, с. 98-113], среди которых:

1) опыт Воронежской области, где в 2018 году впервые направили в местные бюджеты 10% от поступлений по специальным режимам налогообложения, что позволило муниципалитетам получить часть сборов от малого и среднего бизнеса, работающего на их территории. Интересна также практика заключения договоров с местными сообществами, включая представителей бизнес-сообщества, заинтересованных в разработке и реализации конкретных проектов на межмуниципальном уровне, в т.ч. проектов государственно-частного и муниципально-частного партнерства;

2) опыт создания Ассоциации муниципальных образований Орловской области, занимающейся гарантией и отстаиванием совместных интересов хозяйствующих субъектов, что положительно отразилось на регулировании и организационном взаимодействии их с муниципалитетами, содействии в решении проблем социальной напряженности и увеличении показателя уровня жизни населения;

3) разработка целевой программы «Цифровая экономика», основанной на концепции e-government, в рамках которой планируется перевести к 2024 году в цифровой формат 7 из 10 государственных услуг для граждан и бизнеса;

4) создание опорных зон в Арктике с целью реализации инвестиционных программ и проектов, которые предусматривают механизм безотзывных обязательств государства и инвесторов, в т.ч. социального инвестирования.

Классификация межмуниципального сотрудничества предполагает следующие его виды: региональное, межрегиональное и международное [7, с. 76].

Одним из новых институциональных механизмов, который используется при переходе муниципалитетов на проектное управление, является проектный офис – временная или постоянная организационная единица, создающая условия для повышения эффективности проектной деятельности, обеспечения целесообразности и результативности компонентов проектной деятельности [8, с. 68]. Проектный офис не является коллегиальным органом управления.

Так как межмуниципальное сотрудничество предполагает множество различных направлений и сфер деятельности, возникает необходимость разработки и обоснования подходов к формированию конфигурации системы проектных офисов в управлении региональными программами и проектами. Поскольку нормативно-методической проработки вопроса о структуре и функциях проектных офисов нет, практика внедрения проектного управления демонстрирует широкий спектр вариантов институционализации проектного управления.

Успешные практики реализации различных государственных и муниципальных программ и проектов демонстрируют различные варианты институционализации проектного управления. Известны успешные российские практики, когда муниципальные образования идут по пути формирования временных рабочих проектных групп для реализации конкретных программ и проектов. Механизм проектного офиса может выполнять различные задачи и

функции, иметь различную конфигурацию, т.е. может быть построен с использованием различных подходов и моделей.

Цель проектного офиса заключается в создании условий для обеспечения:

1) целесообразности компонентов проектной деятельности (далее – ПД), т.е. для отбора проектов, программ, портфелей проектов, приносящих наибольшую выгоду муниципалитетам и наиболее соответствующих их стратегиям;

2) эффективности, т.е. использования процессов, методик, инструментов, практик, организационных структур, позволяющих реализовывать компоненты ПД быстрее, меньшими финансовыми и человеческими ресурсами;

3) результативности, т.е. реализации в соответствии с согласованными параметрами, в том числе содержанием, качеством, сроками, стоимостью, установленными требованиями и ограничениями, с удовлетворением ожиданий всех заинтересованных сторон.

Отсюда задачами проектного офиса в рамках межмуниципального сотрудничества являются:

1) создание, поддержка и развитие работающей системы управления проектной деятельностью, её компонентами, координация участников межмуниципального сотрудничества в сфере управления программами и проектами;

2) организация управления знаниями и содействие формированию необходимых компетенций участников, создание комфортной среды;

3) централизованное выполнение проектных функций, оптимизация выполнения процессов.

Функции, выполнение которых обеспечивает и (или) поддерживает проектный офис, делятся на следующие группы:

- управление идеями, предложениями, информацией и знаниями;
- управление целевыми и контрольными показателями, подготовка технико-экономических обоснований, развитие проектной деятельности;
- отчётность и информирование заинтересованных сторон;
- планирование и организация работы органов управления проектной деятельностью;

- методологическое обеспечение и развитие проектной деятельности, её популяризация и развитие проектной культуры;

- управление сроками и ресурсами (человеческими, материальными, финансовыми), закупками и контрактами;

- управление рисками, проблемами и изменениями;

- развитие персонала и команд, кадровое обеспечение компонентов ПД, развитие и администрирование системы стимулирования участников;

- управление требованиями и качеством;

- организация внедрения и сопровождения информационной системы.

При выполнении каждой из функций проектный офис может выполнять следующие роли:

- методологическую: отвечать за разработку, внедрение и совершенствование процессов, методов и инструментов, консультирование участников;

- экспертное: формирование рекомендаций участникам и поддержка принятия ими решений;
- управленческую: принятие решений в рамках имеющихся полномочий;
- поддерживающую (административную): поддержку выполнения функций, администрирование, подготовку совещаний органов управления проектной деятельностью;
- контролирующую: мониторинг и контроль выполнения участниками проектной деятельности функций, выработка корректирующих мероприятий.

Перечень и характеристики функций проектного офиса зависят от компонентов ПД, целей и задач, типа проектного офиса, с учётом потребностей участников проектной деятельности.

При определении функций проектного офиса учитывают необходимость и (или) возможность их централизации в проектном офисе либо распределения между проектным офисом и иными подразделениями муниципалитетов (например, с подразделениями, занимающимися вопросами экономики и финансов, закупок, кадров, информационных технологий), а также с участниками проектной деятельности.

Необходимо также согласовать механизмы взаимодействия при выполнении функций. Вместе с функциями должны быть переданы закреплённые документально полномочия, а также необходимые ресурсы. При этом часть функций применима только к определённым компонентам ПД. Функции проектного офиса могут быть полностью или частично переданы на аутсорсинг внешнему поставщику.

Существует ряд классификаций моделей проектного офиса в зависимости от уровня зрелости проектного управления. Так, согласно классификации Богданова В.В. [9, с. 81], существует три типовых варианта организации работы офиса управления проектами для крупных корпораций и портфелей бизнес-проектов: 1) проектная канцелярия; 2) центр ответственности за текущие проекты; 3) центр прибыли.

Такая классификация перекликается с моделями Кендалла Дж. и Роллинза С. [10, с. 324-330], в которых описаны три модели проектного офиса: «репозиторий», «наставник» и «предприятия». В [11] к перечисленным добавлена модель офиса, нацеленного на получение немедленного эффекта и стремящегося к повышению производительности по выполнению проектов и программ, предоставлению консультативных услуг [12]. Рассмотрим перечисленные модели.

Модель проектного офиса в виде репозитория соответствует модели проектной канцелярии и выполняет роль центра хранения и накопление информации по проектам муниципалитета или конкретной организации. В рамках этой модели функции зачастую выполняет руководитель ИТ отдела без организационного выделения в отдельное подразделение.

Такая модель самая простая для внедрения при минимальных организационных изменениях и часто предполагает проект развертывания информационной системы управления проектами, программами и портфелями проектов.

Контроль со стороны проектного офиса отсутствует, а к основным задачам относится хранение информации (банк знаний проектного управления) на базе функций ИТ.

Модель проектного офиса «наставник» играет роль наставника или коуча для всех участников проектного управления. Уровень контроля со стороны проектного офиса слабый, а к основным задачам относятся: формирование информации в области проектного управления, в т.ч. успешных практик; консультация специалистов, занятых в процессах проектного управления; организация и проведение обучения специалистов.

Модель «проектный офис – предприятие» предполагает оказание поддержки руководителям проектов и программ, портфелей проектов на основе единых правил в различной форме (положения о проектном управлении, регламенты и инструкции, шаблоны) и контроль их выполнения всеми участниками.

Эта модель соответствует центру ответственности за текущие проекты по Богданову. Уровень контроля со стороны проектного офиса средний; к основным задачам относятся: поддержание, проведение аудита, контроль над реализацией проекта, программы, портфеля проектов. Модель проектного офиса, нацеленного на немедленный результат, соответствует частично центру ответственности за текущие проекты, частично – центру прибыли, и оказывает влияние на систему стратегического управления путём формирования приоритетного реестра проектов, поиска путей сокращения их сроков и управления рисками, компетенциями.

Уровень контроля со стороны проектного офиса достаточно сильный. К основным задачам относятся: формирование программы или портфеля приоритетных проектов на основе стратегии; повышение эффективности использования ресурсов и оптимизации процессов, использование технологий реализации компонентов ПД в направлении сокращения сроков и затрат. Внедрение модели проектного офиса, нацеленного на немедленный результат, приводит к следующим положительным результатам:

- 1) существенно снижаются затраты на управление проектами и повышается эффективность распределения ресурсов;
- 2) обеспечивается надлежащий уровень согласованности проектов и их реализация в соответствии со стратегией муниципального образования;
- 3) происходит унификация процессов, критериев эффективности, обеспечивается прозрачность и повышается прогнозируемость деятельности;
- 4) популяризируется проектная культура в муниципалитетах и их объединениях, повышается производительность персонала благодаря расширению компетенций сотрудников;
- 5) информация концентрируется в одном месте, что позволяет сократить издержки на управление, повысить качество анализа информации, выявить причины отклонений.

В дополнение к упомянутым добавим модели проектных офисов, описанные в национальном стандарте РФ «Система менеджмента проектной деятельности. Проектный офис» [13]:

– аутсорсинговая модель, согласно которой проектный офис полностью или частично сформирован из специалистов, работающих на условиях аутсорсинга. Отдельные функции влияют на эффективность и непрерывность проектной деятельности организации, связь со стратегией, принятие обоснованных решений, поэтому их передача на полный аутсорсинг не рекомендуется. К таким функциям относятся: принятие решений по выбору компонентов ПД к реализации; утверждение целевых и контрольных показателей; согласование итоговых версий нормативно-методических документов; выбор инструментов управления; взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами; функции, выполнение которых связано с возникновением конфликта интересов компании поставщика (например, в процессе выполнения функций внешним поставщиком он получает доступ к закупочной и финансовой информации, занимается организацией конкурсных процедур, что может повлиять на результаты выбора поставщика продуктов и услуг данной организации) и (или) доступом к информации, относящейся к служебной, коммерческой или государственной тайне и т.п.;

– сервисная модель, в которой проектный офис выполняет функции как предоставляемый сервис. Сервисная модель проектного офиса предполагает предоставление значимой, завершенной и измеряемой полезности для участника ПД в рамках формализованного, измеряемого и контролируемого процесса. Сервис, как правило, направлен на своего потребителя. Критериями оценки работы проектного офиса являются: объём работ (трудозатраты и стоимость сервиса), качество процесса (своевременность, скорость выполнения, наличие критичных инцидентов, соблюдение регламентов, др.).

Для выполнения всего набора функций модели «проектный офис – предприятие», а также с учётом масштабов программ и проектов проектный офис может быть представлен на следующих уровнях управления:

- центральный проектный офис, который может быть эффективен на уровне институтов межмуниципального сотрудничества;
- функциональный проектный офис, целесообразный на уровне муниципалитетов;
- проектный офис отдельных программ и проектов.

При реализации государственных и муниципальных проектов и программ согласно [14] рассматриваются следующие подходы (варианты) создания многоуровневых проектных офисов в субъектах РФ:

1) реализация стратегии региона. Подход «сверху-вниз» (Белгородская область, Пермский край, Ярославская область): сначала создаётся центральный проектный офис, затем – функциональные проектные офисы для поддержки/развития проектного управления в подразделениях, и затем уже муниципальные проектные офисы;

2) реализация функциональной стратегии (ИТ, приоритетные проекты, капстроительство). Подход «снизу-вверх и в стороны» (Москва, Тульская, Ленинградская и Вологодская области, Республика Коми, др.). В такой модели сначала создаётся проектный офис в подразделении или подведомственной организации, затем – центральный проектный офис и остальные

функциональные проектные офисы после подтверждения эффективности, на последнем этапе – муниципальные проектные офисы;

3) реализация приоритетной задачи (например, инвестиционный климат).
Подход «от главного вверх и в стороны»: большинство регионов. Алгоритм следующий: сначала создаётся проектный офис по приоритетной задаче, далее – центральный офис и функциональные проектные офисы после подтверждения эффективности, в конце – муниципальные проектные офисы.

Разные модели проектных офисов оцениваются по-разному, а также со временем развиваются и вбирают в себя элементы других моделей, что отражается на критериях организационной зрелости проектного управления.

Используя опыт Российской Федерации, рассмотрим применение различных моделей проектных офисов в системе управления республиканскими программами и проектами с целью оптимизации межмуниципального сотрудничества.

В Донецкой Народной Республике понятие местного самоуправления закреплено в ст. 2 Закона ДНР «О местных выборах Донецкой Народной Республики», где государством гарантируется право территориальной общины решать вопросы местного значения в пределах Конституции и законов ДНР [15]. В Республике разработана законодательно-нормативная база реализации республиканских программ, с использованием которой разработано и включено по состоянию на 01.01.2022 в перечень 36 республиканских программ [16].

Республиканские программы и проекты ДНР являются разнонаправленными с точки зрения целей, результатов, сроков выполнения:

– программы и проекты, направленные на улучшение экономических показателей, характеризующиеся чёткими оценочными критериями и управленческими ролями;

– программы и проекты социальной направленности.

Обоснуем применение различных моделей системы проектных офисов на примере республиканских программ и проектов, направленных на улучшение экономических показателей (в т.ч. бизнес-проекты), к которым можно отнести Программу по стимулированию отечественного производства ДНР на 2021-2022 годы [17], а также проекты государственно-частного партнёрства.

Так, главная цель Программы по стимулированию отечественного производства – создание условий, способствующих экономическому росту, поддержке отечественного производителя, запуску новых предприятий, созданию новых рабочих мест, повышению конкурентоспособности отечественной продукции как на внутреннем, так и на внешнем рынке, стимулирующих экспорт. Программа строится на принципах развития межмуниципального сотрудничества и охватывает все районы и города Донецкой Народной Республики.

Среди приоритетных направлений Программы:

1. Повышение конкурентоспособности продукции, производимой республиканскими предприятиями: стимулирование технологической модернизации производства и повышение его эффективности; совершенствование системы стандартов и контроля качества продукции;

2. Развитие производства сельскохозяйственной продукции для обеспечения продовольственной безопасности и повышения уровня обеспеченности населения ДНР качественной продукцией отечественного производства: создание условий для развития отраслей агропромышленного комплекса; увеличение объёмов производства основных видов сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия; ускорение обновления технической базы агропромышленного комплекса;

3. Государственная поддержка отечественного производителя: возобновление деятельности промышленных предприятий, репрофилирование действующих, а также создание новых производств; совершенствование таможенно-тарифного регулирования; частичное решение проблемы нехватки оборотных средств; снижение зависимости отраслей промышленности от использования импортных комплектующих, сырья и материалов, аналоги которых производятся (могут производиться) на территории ДНР.

Государственным заказчиком республиканской программы выступает Министерство экономического развития ДНР, ответственными исполнителями (соисполнителями): Министерство промышленности и торговли ДНР, Министерство агропромышленного развития ДНР, Министерство доходов и сборов ДНР.

Так как программа предполагает создание условий и инфраструктуры поддержки производственных предприятий различных подведомственности и территорий, систему управления можно построить по реализации функциональной стратегии согласно подходу «снизу-вверх и в стороны». В такой модели сначала создается функциональные проектные офисы в ведомствах или организациях, затем – центральный проектный офис – институт межмуниципального сотрудничества, на последнем этапе – муниципальные проектные офисы.

В разных программах и проектах варианты моделей проектных офисов могут быть разными. Например, для программ и проектов развития производства сельскохозяйственной продукции может быть рекомендована модель проектного офиса, нацеленного на немедленный результат (центр прибыли по Богданову), предполагающая сильный уровень контроля со стороны проектного офиса.

К основным задачам проектного офиса относятся: формирование программы или портфеля приоритетных проектов на основе стратегии; повышение эффективности использования ресурсов и оптимизации процессов (сокращения сроков и затрат).

Для проектов государственно-частного партнерства наиболее оптимальной, на наш взгляд, может оказаться сервисная модель проектного офиса, которая основывается на предоставлении значимой, завершённой и измеряемой полезности для участника проектной деятельности в рамках формализованного, измеряемого и контролируемого процесса. Предоставляемый проектным офисом сервис направлен на участника проекта и может представлять двухуровневую систему (рис. 1).



Рис. 1. Модель сервисного проектного офиса для реализации проектов ГЧП

Для программ государственной поддержки и стимулирования отечественного производителя можно формировать трехуровневую структуру проектных офисов с целью реализации разработанной стратегии согласно подходу «сверху–вниз»: сначала создается центральный проектный офис, затем – функциональные проектные офисы для поддержки/развития проектного управления в подразделениях и ведомствах, и затем уже муниципальные проектные офисы (рис. 2). Система может быть двухуровневой и функционировать без муниципальных проектных офисов.

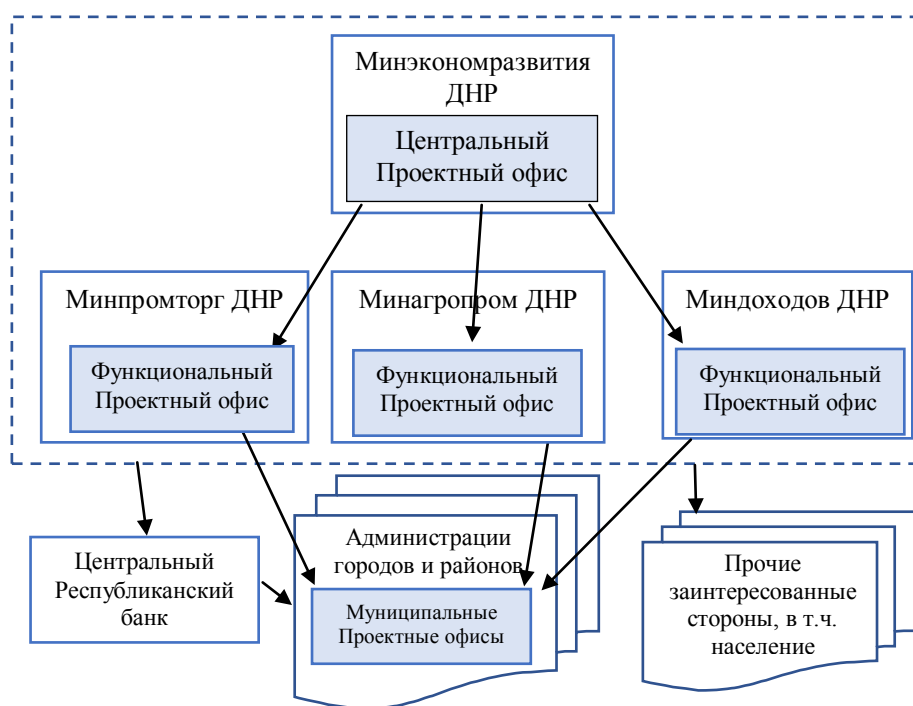


Рис. 2. Трёхуровневая система проектных офисов в рамках Программы по стимулированию отечественного производства ДНР

Предложенная модель проектного офиса позволит решить организационные проблемы управления, среди которых: недостаточное взаимодействие с органами власти и местного самоуправления, сокращение значительного объёма запросов и поручений от руководящих органов по различным формам, дефицит людских ресурсов для проведения аналитической работы, отсутствие культуры планирования проектов и программ, и как следствие невозможность проведения качественного мониторинга и оценки, а также своевременного принятия решений.

Согласно модели зрелости проектного управления Гарольда Керцнера (Harold Kerzner Project Management Maturity Model (PMMM) [18], рассмотренные программы и проекты находятся, на наш взгляд, на втором уровне: общие процессы определены, принципы и методологии проектного управления уже внедряются, активно идёт разработка единой методологии с целью получения синергетического эффекта от межмуниципального сотрудничества, что позволит перейти в скором времени на новый уровень развития проектной деятельности и реализовать все поставленные перед таким сотрудничеством цели.

Реестр заинтересованных сторон здесь также принципиально другой, в отличие от программ социальной направленности, что требует формирования различных конфигураций системы проектных офисов.

Социальные программы и проекты направлены на достижение качественно нового социального эффекта (повышение качества жизни населения, обеспечение занятости, поддержка отраслей социальной сферы, предупреждение социальных конфликтов и проч.).

Рассмотрим вариант построения модели проектного офиса для таких программ и проектов на примере системы управления Республиканской программой патриотического воспитания граждан Донецкой Народной Республики на 2020-2022 годы [19].

Главной целью программы является создание условий для повышения гражданской ответственности в обществе и воспитание гражданина, любящего свою Родину и семью, ведущего здоровый образ жизни, имеющего активную жизненную позицию.

Задачи по реализации Республиканской программы состоят в: определении содержания основных направлений воспитания, развитии научного и методического сопровождения системы патриотического воспитания граждан; развитии системной работы и активного межведомственного, межотраслевого взаимодействия, общественно-государственного партнерства, расширении сети организаций; создании условий для развития волонтерского движения; информационном обеспечении на республиканском, районном, городском уровнях, создание условий для освещения событий патриотической направленности через СМИ Республики; поддержке молодежных инициатив, общественных объединений, реализующих социально значимые проекты; пропаганде физической культуры, спорта и здорового образа жизни.

Инициатором разработки Республиканской программы патриотического воспитания граждан Донецкой Народной Республики на 2020-2022 годы

является Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР. Соработчиками программы выступили: Министерство образования и науки ДНР; Министерство культуры ДНР; Министерство информации ДНР; Военный комиссариат ДНР.

В условиях разработки и реализации программы некоторые функции Проектного офиса выполняет отдел военно-патриотического воспитания и оздоровления, основными функциями которого являются: организация и проведение различных проектов и мероприятий; обеспечение межведомственного и межотраслевого взаимодействия; проведение экспертизы проектов и программ; разработка нормативно-правовых актов, информационно-аналитическое и методическое обеспечение; формирование реестра проектов и сводной отчётности по проектам; помощь в планировании и контроль реализации отдельных проектов.

На сегодняшний день использована модель проектного офиса «репозиторий» с элементами сервисной модели. У отдела военно-патриотического воспитания и оздоровления Минмолспорттуризма ДНР нет тех полномочий, которые должны быть в Проектном офисе, поэтому контроль со стороны проектного офиса отсутствует, а к основным задачам относится хранение и анализ информации по проектам и мероприятиям.

На наш взгляд, такая разноплановая работа в рамках программы с множеством участников может быть реализована посредством формирования модели «проектный офис – предприятие» и предполагает оказание поддержки руководителям проектов и программ, портфелей проектов на основе единых правил в различной форме (положения о проектном управлении, регламенты и инструкции, шаблоны) и контроль их выполнения всеми участниками. К основным задачам относится: поддержка; проведение аудита; контроль реализации проекта / программы / портфеля проектов.

Модель может быть построена на трехуровневой основе (рис. 3): межотраслевой проектный офис на уровне Министерства – институт межмуниципального сотрудничества; функциональные проектные офисы в администрациях городов и районов; офисы отдельных программ и проектов.

Модель учитывает стратегию развития патриотического воспитания и предполагает средний уровень контроля с целью исключения дублирования функций различных участников, перегруженности мероприятиями с похожими целями и одними и теми же целевыми аудиториями. Поэтому при построении модели необходимо использовать подход реализации приоритетной задачи «от главного –вверх и в стороны»: сначала создаётся проектный офис по приоритетной задаче, далее – функциональные проектные офисы, в конце – муниципальные проектные офисы.

Создание трёхуровневой системы проектных офисов требует чёткого определения их роли, всесторонней поддержки руководством, единых стандартов и технологий проектного управления. Так, проектный офис реализации приоритетной задачи в рамках оргструктуры Минмолспорттуризма ДНР может заниматься развитием проектно-ориентированной системы управления, центральный проектный офис – выполнять роль администратора в части помощи в стратегическом планировании, координации целей и ресурсов между различными пересекающимися программами и проектами, мониторинга

и отчётности, проектные офисы отдельных программ / проектов – в конкретных проектах и программах.



Рис. 3. Трёхуровневая система проектных офисов в рамках Программы патриотического воспитания граждан ДНР

Программа реализуется уже 2 года, однако, на наш взгляд, уровень зрелости системы управления согласно модели РМММ Керцнера Г. находится на первом уровне с постепенным переходом на второй, что обусловлено следующим: процессы являются повторяющимися, управление некоторыми проектами и мероприятиями осуществляется по одному шаблону, уровень контроля минимальный; достаточно разрозненная проектная документация без единого утверждённого стандарта.

Для повышения эффективности работы проектного офиса необходим единый тезаурус (язык общения), формирование «общих процессов» в системе управления, единая методология и принципы управления. Всё это позволит перейти в дальнейшем на третий уровень зрелости с единым управленческим процессом, что обеспечит синергетический эффект, уходя от бумажной работы в сторону неформализованных (гибких) подходов, а в дальнейшем позволит его измерить с точки зрения эффективности. Описанную модель зрелости организационного проектного управления можно трансформировать в этапы развития всей системы и постепенное повышение её эффективности.

Рассмотренная трёхуровневая модель проектного офиса является универсальной и может быть реализована для многих программ социальной направленности.

Выводы. В статье обоснована целесообразность использования механизма проектного офиса как института межмуниципального сотрудничества в части реализации региональных программ и проектов. Проектные офисы различаются в зависимости от выполнения программ и проектов различной направленности, поэтому имеют различную конфигурацию и построены с использованием разных моделей и подходов.

Рекомендации для программ социальной направленности предполагают использование трёхуровневой модели «проектный офис – предприятие» в сочетании с сервисной моделью на местах. Для программ и проектов, направленных на улучшение экономических показателей, рекомендовано использовать различные модели проектного офиса, среди которых: модель «офиса, нацеленного на немедленный результат» – для программ развития агропромышленного комплекса; сервисная модель – для проектов ГЧП; двух или трёхуровневая структура с подходом «сверху-вниз» – для программ государственной поддержки и стимулирования отечественного производителя. Оценка организационно-технологической зрелости проектного управления рассмотренных программ и проектов подтверждает второй уровень зрелости с постепенным переходом на третий.

Дальнейшее развитие межмуниципального сотрудничества предполагает внедрение методологии и инструментов проектного управления в части распределения полномочий в использовании бюджетных средств, что и является предметом дальнейших исследований.

Список использованных источников

1. Межмуниципальное сотрудничество: эффективные практики, проблемы и перспективы развития: материалы к заседанию Федерального собрания Российской Федерации // Официальный сайт Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. – Москва, 2020. – 110 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://council.gov.ru/media/>
2. О ратификации Европейской хартии местного самоуправления: Федеральный закон от 11.04.1998 № 55-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18399/
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный Закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ (ред. от 30.12.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/
4. Официальный сайт Общероссийского Конгресса муниципальных образований (ОКМО) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://okmo.news/>
5. Договор о дружбе, сотрудничестве и взаимной помощи между Российской Федерацией и Донецкой Народной Республикой от 21 февраля 2022 года (ратифицирован Федеральным законом от 22 февраля 2022 года

№ 15-ФЗ, вступил в силу 25 февраля 2022 года) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202202280001?index=0&rangeSize=1>

6. Плахота В.А. Развитие механизмов обеспечения межмуниципального сотрудничества в регионах России: монография / В.А. Плахота. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – 180 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41426022>

7. Соколова Л.Г. Критерии обоснования развития эффективного межмуниципального сотрудничества / Л.Г. Соколова, А.Л. Астахова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 61-5. – С. 75-78 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43076841>

8. Пономаренко Е.В. Развитие методологии проектного управления в системе органов государственной власти и местного самоуправления / Е.В. Пономаренко // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 21: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 63-70 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46309677>

9. Богданов В.В. Управление проектами. Корпоративная система – шаг за шагом / В.В. Богданов. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 248 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.redcross-irkutsk.org/upload/catalog/files/products/870.pdf>

10. Кендалл Дж., Роллинз С. Современные методы управления портфелями проектов и офис управления проектами: максимизация ROI / пер. с англ. – М.: ЗАО «ПМСОФТ», 2009. – 576 с.

11. Гнедых В.А. Особенности организации проектного офиса в компании / В.А. Гнедых // Молодой учёный. – 2015. – № 9 (89). – С. 576-581 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/89/18358/>

12. Гергерт Д.В., Штурмина Ю.О. Разработка показателей эффективности офиса управления проектами в зависимости от уровня зрелости проектного управления компании // Вестник Пермского университета. Серия «Экономика». – № 4(31). – 2016. – С. 176-188 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27506559>

13. ГОСТ Р 58305-2018 Национальный стандарт РФ «Система менеджмента проектной деятельности. Проектный офис» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/1200161839>

14. Организация проектной деятельности в органах государственной власти. Роль и место проектных офисов при реализации национальных проектов // Проектный офис Правительства РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravitelstvorb.ru/ru/natsionalnoe-razvitie/regionalnyu-proektnyu-ofis/>

15. Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/ru/>

16. Подведены итоги работы Министерства в сфере стратегического планирования и развития за 2021 год // Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mer.govdnr.ru/>

17. Об утверждении Республиканской программы по стимулированию отечественного производства Донецкой Народной Республики на 2021-2022 годы: Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 19.07.2021 № 50-6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mer.govdnr.ru/>

18. Узбекова □А.М. Анализ управления проектами посредством моделей зрелости // Научные записки молодых исследователей. – № 4. – 2017. – С. 16-22 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.fa.ru/art2017/bv2260.pdf/>

19. Об утверждении Республиканской программы патриотического воспитания граждан Донецкой Народной Республики на 2020-2022 годы. Постановление Правительства ДНР от 30.04.2020 № 22-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/npra/0030-22-3-20200430/>

УДК 351.82:622

DOI 10.5281/zenodo.6912320

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СТРУКТУРНЫМИ ПРЕОБРАЗОВАНИЯМИ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ПЫЛКО Е.А.,

**ст. преподаватель кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами**

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

Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье выявлены основные проблемы и необходимость государственного управления структурными преобразованиями угольной отрасли. Составлена блок-схема возможного использования скрытых резервов угольной промышленности в рамках концептуального подхода к реструктуризации угольной отрасли.

Ключевые слова: угольная промышленность, скрытые резервы, реструктуризация, концептуальный подход

STATE MANAGEMENT OF STRUCTURAL CHANGES IN THE COAL INDUSTRY

PYLKO E.A.,

**Sr. lector of the Department of
Innovative and project management**

**SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People’s Republic»,**

Donetsk, Donetsk People’s Republic

In the article identified the main problems and the need for structural reforms of government of the coal industry. Compiled a block diagram of the possible use of

hidden reserves of the coal industry within the conceptual approach to the restructuring of the coal industry.

Keywords: coal industry, hidden reserves, restructuring, conceptual approach

Постановка задачи. На современном этапе развития экономика города Донецка характеризуется спадом промышленного производства, частичной и полной остановкой большинства предприятий и резким спадом внешнеэкономической и инвестиционной активности, наблюдается отток капитала. Основными причинами спада экономической деятельности являются: политическая и экономическая изолированность от внешнего мира, дефицит денежных и материальных ресурсов, а так же проблемы государственного управления в том числе структурными преобразованиями в угольной промышленности, как градообразующей отрасли.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением проблем угольной промышленности занимались многие отечественные и зарубежные ученые, однако процесс государственного управления структурными преобразованиями в угольной промышленности рассматривали недостаточно подробно. Так, механизмы государственного регулирования процесса реструктуризации угольной отрасли подробно рассмотрел Сердюк О.С. [1], сущность и аспекты реструктуризации предприятия угольной промышленности изучил Гадецкий В.Г. [2], основные направления реструктуризации горной промышленности в Донецком угольном бассейне рассматривал Мартин Рехлович [3], стохастическое моделирование в программах реструктуризации угольной отрасли изучал А.И. Ярембаш [4].

Цель статьи – выявление основных проблем угольной отрасли, анализ механизмов регулирования различных моделей реструктуризации угольной отрасли, определение наиболее подходящей модели в сложившихся условиях.

Основной целью реструктуризации угольной промышленности являются: создание благоприятных условий для работы угледобывающих предприятий, обеспечение энергетической безопасности, улучшение условий труда. Однако в течение периода реструктуризации угольной отрасли г. Донецка, эти проблемы почти не были решены. Поэтому на сегодняшний день вопрос эффективной реструктуризации угольной отрасли, которая бы удовлетворяла интересам региона, общества и бизнеса, остается актуальным. Учитывая это, возникает потребность в разработке новых современных моделей реструктуризации угольной отрасли.

Изложение основного материала исследования. Органы власти Донецкого региона среди основных проблем определяют: дефицит средств для создания новых рабочих мест и постоянный рост их стоимости; ограниченные возможности трудоустройства работников, высвобожденных с ликвидированных шахт, обусловленные преимущественно монофункциональным характером экономики города; упадок жилищно-коммунального хозяйства, вызванный ростом уровня заброшенных домов и задолженности по квартирной плате; упадок социальной и экономической инфраструктуры города.

Угольная промышленность г. Донецка обеспечивает экономику и население города универсальным топливом, оставаясь одной из важнейших базовых отраслей экономики города. Добываемый шахтами города уголь является источником производства электрической и тепловой энергии, в том числе необходим для коммунально-бытовых нужд, является незаменимым технологическим сырьем для металлургической, химической и других отраслей промышленности города. Угольную отрасль г. Донецка представляют 4 действующие шахты и 2 обогатительные фабрики. Наиболее крупными шахтами города являются ПАО «Шахта им. А.Ф. Засядько» и ПАО «Ш/у «Донбасс», которые добывают более 62% рядового угля города.

В 2013 году 71% угля было добыто в частных шахтах. Принимая во внимание, что вся добыча Донбасса осуществлялась преимущественно частными шахтами, в самом Донцеком угольном бассейне доля частных шахт в добыче угля достигала 75%. Доля государственных предприятий постепенно снижалась, результатом чего стало структурное реформирование отрасли (закрытие убыточных шахт государством, переход очередных шахт в число частных угледобывающих компаний) и увеличение инвестиций частными собственниками шахт.

Основные экономические проблемы заключаются в следующем: бюджетные ограничения на разных уровнях энергетического сектора; низкая платежная дисциплина в электроэнергетической отрасли, начиная от конечных потребителей (преимущественно коммунальные предприятия), долги которых переходит по цепочке к производителям, т.е. к угольным шахтам, и заканчивая, в результате, шахтерами; неравенство возможностей относительно улучшения платежной дисциплины, что вытесняет уголь на задний план по сравнению с ядерной энергией и природным газом; мизерная государственная поддержка предприятий угледобывающей отрасли.

Однако следует отметить, что в Донбассе существует множество шахтных поселков, где единственным местом работы является шахта. И после закрытия таких шахт появляется множество социальных проблем.

Самыми опасными социальными проблемами старопромышленного региона, обусловленными реструктуризацией угольной отрасли, являются: неудовлетворительная социальная защита высвобожденных работников; высокий уровень безработицы, недостаточное количество новых рабочих мест и дефицит средств на их создание, увольнения работников без дальнейшего трудоустройства; невыплаты при увольнении выходного пособия, низкий уровень заработной платы и наличие задолженности по заработной плате; бедность и неудовлетворение большинства социальных потребностей населения г. Донецка; крайне неблагоприятные рабочие условия шахтеров и недостаточное медицинское обслуживание; неудовлетворительное экологическое состояние окружающей среды; неурегулированность вопросов передачи объектов жилищно-коммунальной и социально-культурной сферы, принадлежащих ликвидированным шахтам.

К сожалению, добывающая отрасль ежегодно только накапливает проблемы, решение большинства которых требует государственного уровня. Наиболее острыми проблемами остаются выделения финансирования на

оплату и погашение задолженности за энергоносители, оплату налогов и сборов, решение проблем экологических последствий деятельности шахт, социальные проблемы и другие, что требует усовершенствования механизмов управления структурными преобразованиями в угольной промышленности.

Особенностью реструктуризации угольной отрасли во всем мире является то, что в большинстве случаев этот процесс носит отраслевой характер. Это связано с тем, что угольная промышленность относится к отраслям, реструктуризация которых направлена, прежде всего, на эффективность и целесообразность их деятельности, ведь угольная отрасль является сырьевой базой для существования энергетики, металлургии и машиностроения[2].

На рисунке 1 приведена методологическая схема механизма экономического регулирования реструктуризации. Приведенная схема отражает методологическую последовательность построения механизма экономического регулирования реструктуризации государственных секторов экономики.



Рис. 1. Методологическая схема экономического регулирования реструктуризации [1]

На начальном этапе формируется основная цель реструктуризации, то есть определяется какой именно результат хочет получить государство реструктуризируя ту или иную отрасль экономики. После проведения комплексной диагностики и анализа предпосылок реструктуризации, формируются локальные цели, которые должны быть достигнуты для выполнения основной цели. Следующим шагом является определение путей достижения локальных целей. После чего, государство с помощью собственных инструментов регулирования, воплощает в жизнь запланированные пути достижения локальных целей. В результате чего мы получаем конечный результат реструктуризации.

На подобной схеме построены практически все существующие модели реструктуризации угольной отрасли. Зарубежный и отечественный опыт свидетельствует о том, что именно от точного определения локальных целей и выбора инструментов регулирования, зависит успешность реформирования угольного сектора. Поэтому подход к определению этих компонентов должен базироваться на детальном анализе и профессиональном прогнозировании. Проанализировав данные, определяется особая форма реструктуризации в соответствии с параметрами предприятий. После чего, под влиянием государственных инструментов регулирования, данные формы воплощаются в жизнь. Совокупность реализованных форм, создает общую модель реструктуризации, в данном случае базовую. Механизм экономического регулирования других моделей реструктуризации построен на подобном принципе, общая концепция которого приведена на рисунке 1.

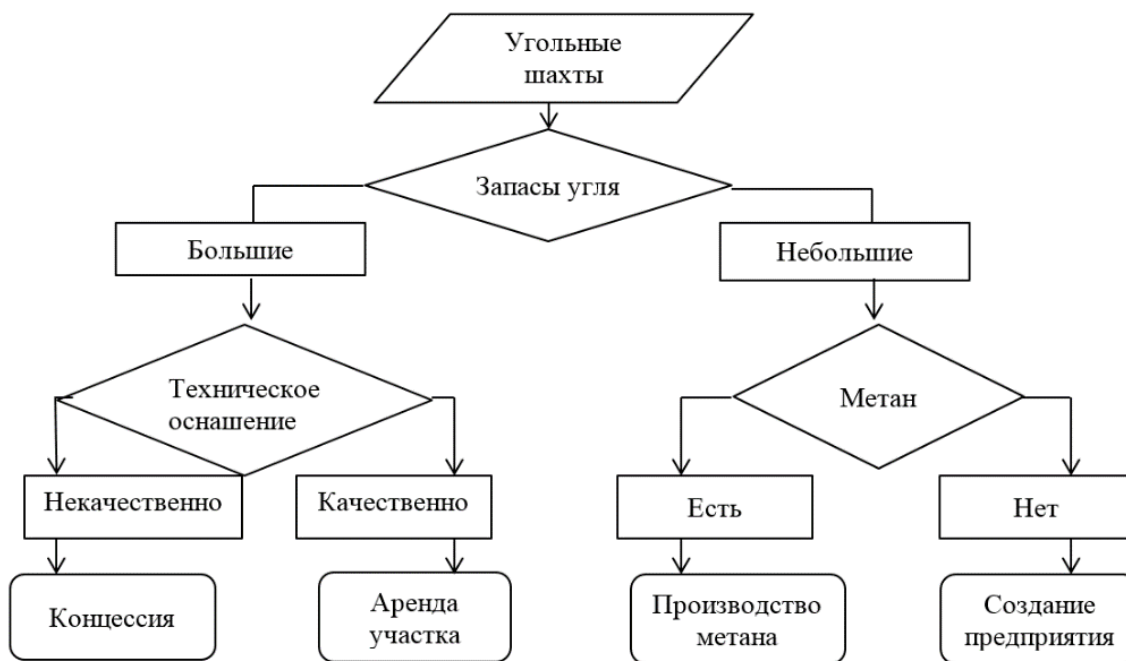


Рис. 2. Блок-схема использования концептуальных подходов к реструктуризации угольной отрасли

Скрытые резервы, как инструмент, нельзя отнести к стимулирующим или ликвидационным, т.к. они связывают между собой обе формы

реструктуризации: стимулирование одних предприятий угольной промышленности за счет ликвидации или консервации других.

На сегодняшний день не существует концептуальной модели реструктуризации угольной отрасли реализованной в полном виде. Имеют место отдельные случаи использования некоторых форм. Блок-схема использования концептуальных подходов к реструктуризации угольной отрасли приведена на рис. 2.

Аналогично можно изобразить блок-схему использования скрытых резервов угольной промышленности как один из концептуальных подходов к реструктуризации угольной отрасли т.к. данный подход предусматривает скрытые резервы как дополнительный источник доходов для решения возникших проблем на рис. 3.



Рис. 3. Блок-схема использования скрытых резервов угольной промышленности в рамках концептуального подхода к реструктуризации угольной отрасли

Если рассматривать концептуальную модель реструктуризации как инвестиционный проект, нужно четко определить пути привлечения инвестиций. В случае если это будут частные инвестиции, необходимо создать максимально благоприятные условия для заинтересованности инвесторов. В случае государственных инвестиций, нужно четко определить направления развития и их целесообразность. Если приведенные условия не будут соответствовать интересам государства, тогда возможно использование концептуальной модели в виде социальной программы.

Государственное регулирование инновационной модели реструктуризации осуществляется на основе совокупного использования административных и экономических инструментов. Обычно их использования обусловлено состоянием и потребностями определенного

предприятия, опираясь на которые, государство определяет отдельную форму реструктуризации и комплекс мер. Таким образом государство влияет на ход процесса реструктуризации.

В отличие от других моделей реструктуризации угольной отрасли, в инновационной модели преобладают административные инструменты регулирования. Общая сущность которых сводится к управлению, корректировке и контролю за отношениями между государством и частными лицами инвестирующими в развитие предприятий. В общем смысле последовательность использования инструментов регулирования инновационной модели можно разделить на пять этапов:

первый – проведение конкурса (концессионного, арендного, приватизационного);

второй – определение владельца, концессионера, арендатора;

третий – установление соответствующих обязательств перед государством;

четвертый – передача объекта в управление, пользование или собственность;

пятый – государственный контроль за установленными обязательствами.

Таким образом, государство берет на себя функции организатора, а представители частного капитала функции исполнителей. В связи с этим, государство не должно тратить значительные суммы финансовых средств на реструктуризационные действия, все затраты на реконструкцию и модернизацию предприятий, осуществляется за счет частных инвестиций [4].

Кроме улучшения экономических показателей отрасли, инновационная модель реструктуризации позволяет решать вопросы социального характера, такие как: создание новых рабочих мест, повышение благоустройства населения за счет повышения рентабельности угледобывающих предприятий, развитие малого бизнеса в регионах (в связи с повышением платежеспособности населения) увеличение объемов финансирования объектов социальной инфраструктуры городов находящихся на балансе шахт повышение суммы налоговых отчислений в местные бюджеты; тому подобное.

Согласно стратегии социально-экономического развития города, приоритетным направлением развития промышленного комплекса является наращивание темпов экономического роста, повышение конкурентоспособности продукции, а именно:

– восстановление промышленных предприятий города после артобстрелов.

– содействие повышению эффективности работы предприятий промышленного комплекса города.

– стимулирование проведения комплексной модернизации и технического переоснащения промышленных предприятий города в соответствии с современными тенденциями и перспективами мирового промышленного комплекса.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших

разработок. В ходе работы выявлено, что основными целями реструктуризации угольной промышленности являются: создание благоприятных условий для работы угледобывающих предприятий, уменьшение дотационных выплат угольным шахтам, обеспечение энергетической безопасности страны, улучшение условий труда. Однако, в течение периода реструктуризации угольной отрасли г. Донецка, эти проблемы почти не были решены.

Определено, что основными причинами проблем угольной отрасли является ряд экономических и социальных проблем, а так же недостаточно эффективный механизм управления структурными преобразованиями в угольной промышленности. Установлено, что государственное регулирование процесса реструктуризации угольной отрасли является основным аспектом структурных преобразований.

Исходя из существующих механизмов, определено, что какие бы инструменты регулирования не выбрало государство, они должны соответствовать выбранной модели реструктуризации. Которая в свою очередь должна быть разработана на основе учета текущего экономического состояния страны, технического и финансового положения предприятий, финансовых возможностей бюджета и социального положения.

В ходе анализа определено, что использование скрытых резервов в реструктуризации угольной промышленности следует отнести к концептуальной модели реструктуризации, которая предусматривает использование дополнительных источников доходов для решения возникших проблем.

Список использованных источников

1. Сердюк О.С. Державне регулювання процесу реструктуризації вугільної галузі / Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528) Ефективна економіка № 8, 2013.
2. Гадецкий В.Г. Сущность и аспекты реструктуризации предприятия угольной промышленности Украины / В.Г. Гадецкий // Наукові праці Донецького національного технічного університету: зб. наук. пр. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – С. 195-201.
3. Мартин Рехлович Основные направления реструктуризации горной промышленности в Донецком угольном бассейне / Acta Geographica Silesiana, 18. WNoZ UŚ, Sosnowiec, 2015 s. 69–81
4. Стохастическое моделирование в программах реструктуризации угольной отрасли / А. И. Ярембаш; ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» // Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 23. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – С. 17-25.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ

РОМАНИЮК В.В.,
старший преподаватель кафедры «Бизнес-
информатики»,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье представлены результаты исследования по разработке концептуального подхода к оценке результативности политики импортозамещения на отраслевом уровне. Разработана последовательность ключевых направлений по проведению анализа результативности политики импортозамещения. Сформированы принципы оценки результативности политики импортозамещения, а также критерии оценки базовых условий реализации политики импортозамещения.

Ключевые слова: политика импортозамещения, результативность, концептуальный подход, принципы оценки результативности импортозамещения, критерии оценки

A CONCEPTUAL APPROACH TO ASSESSING THE PERFORMANCE OF THE IMPORT SUBSTITUTION POLICY

ROMANYUK V.,
Senior Lecturer, Department of Business
Informatics,
SEE HPE Donetsk National University,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article presents the results of a study on the development of a conceptual approach to assessing the effectiveness of import substitution policy at the industry level. A sequence of key directions for analyzing the effectiveness of the import substitution policy has been developed. The principles of assessing the effectiveness of the import substitution policy, as well as criteria for assessing the basic conditions for the implementation of the import substitution policy are formed.

Keywords: import substitution policy, effectiveness, conceptual approach, principles for assessing the effectiveness of import substitution, evaluation criteria

Актуальность исследования. Исследование таких сложных явлений и процессов в экономике как обеспечение устойчивости, системной трансформации отраслей и адаптации к внешним угрозам, динамические явления требуют глубокой анализа как действующих моделей так и разработки самостоятельной авторской концепции, на которую будет опираться практика государственного управления. К числу таких сложных явлений и процессов несомненно относится политика импортозамещения.

Концептуальный подход к оценке ее результативности политики предполагает последовательное выстраивание концепции исследования, которая опирается на разработку комплекса ключевых направлений в исследовании политики импортозамещения, которые определяют общее целеполагание, архитектуру и преемственность стратегических и оперативных решений.

Концептуализация в известной степени совершенствует ранее применяемые подходы к оценке результативности импортозамещения и предлагает более углубленный подход с применением инструментов диагностики этапов политики импортозамещения, структурированных в разрезе макро-мезо-микродиагностики, что, в свою очередь, ложится в разработку отраслевой стратегии импортозамещения с участием всех уровней государственного управления.

Анализ последних исследований и публикаций. В Российской Федерации анализом результативности импортозамещения в отдельных отраслях народного хозяйства на основе динамики абсолютных и относительных показателей импорта и экспорта занималась О.А. Миронова [6], на основе оценки статистической информации доли импорта и экспорта ВВП Российской Федерации по сравнению с другими государствами – О.А. Чернова и В.В. Климук [8]. Нужно отметить, что методические подходы к оценке результативности импортозамещения у различных авторов отличаются. Одни авторы результативность рассматривают процесс импортозамещения как:

- анализ уровня импортозависимости собственной экономики от прочих стран, которые выступают основными партнерами во внешнеэкономической деятельности [8];
- элемент, инструмент промышленной политики государства [4; 5];
- комплекс организационных инноваций, которые осуществляется в наукоемких и технологических отраслях промышленности [2];
- сумму экономического эффекта от реализации программ импортозамещения на государственном уровне [7];
- комплекс стратегий и программ импортозамещения на уровне отдельных регионов [3] и т.д.

С точки зрения оценки вклада отдельных видов экономической деятельности, влияния накопленного кумулятивного эффекта на общие макроэкономические результаты, с учетом возможных ограничений проведения политики импортозамещения широко известны работы таких ученых как Федоськина Л.А., Фальцман К.К., Смирнова В.В., Крутова М.А. и других. Несмотря на значительное количество публикаций и исследований по данной проблематике не проводились. Можно утверждать, то вопросы разработки концептуального подхода к оценке результативности политики импортозамещения, как комплекса основных положений методологического характера, которые определяют подход к исследованию и организации и регулированию тактики, стратегических и программных решений требуют обобщения и уточнения методологии и концепции, систематизации аналитических процедур и инструментального обеспечения, что определяет актуальность данного исследования.

Цель статьи разработать и систематизировать концептуальные положения к оценке результативности политики импортозамещения.

Изложение основного материала исследования. Концептуальный подход к оценке результативности политики импортозамещения предполагает формирование плана исследования, который включает в себя как эмпирический, так и научный подход. Исследование основывается на опыте (эмпирический подход), и характеризуется научной постановкой целей исследования и применением научного инструментария при его проведении. Концептуальный подход включает анализ внутренних и внешних связей, выделения основных переменных политики импортозамещения, установления причинно-следственных связей, описания состояния данного процесса.

Стабильное развитие экономики предполагает поэтапное развитие отечественных производств с постепенным вытеснением импортных товаров, т.е. реализация политики импортозамещения. На этапе формирования политики импортозамещения и инструментария ее реализации очень важно проведение качественной оценки результативности политики импортозамещения, основанной на достоверной информации, так как это позволяет точно трактовать состояние готовности к импортозамещению для определённых отраслей, определять их проблемы, направления и целевые задачи, проводить прогнозирование с учетом сценариев развития в соответствии с реальной экономической ситуацией в государстве и возможностями государства обеспечить экономический рост.

Нужно отметить, что единого подхода к формированию механизмов реализации политики импортозамещения и разработки методических подходов, разработки стратегии и выбора форм реализации политики импортозамещения не разрабатывалось.

В основу концептуального подхода положена разработка комплексной оценки результативности политики импортозамещения, которая включает теоретическое обоснование сущности политики импортозамещения, инструментов импортозамещения, а также анализа существующих методических подходов к оценке потенциала импортозамещения и разработки отраслевой стратегии импортозамещения.

Актуальность концептуального подхода к оценке результативности политики импортозамещения вызвана необходимостью и целесообразностью постановки и решения целей, а именно изучение понятийного аппарата и сущности политики импортозамещения, разработка подхода к диагностике инструментов политики импортозамещения, ее апробация на примере отраслей перерабатывающей промышленности, которые в настоящий момент наиболее всего нуждаются в разработке отраслевой стратегии импортозамещения, а также сценарный прогноз к системе показателей рейтинговой кластеризации отраслей перерабатывающей промышленности по уровню экономического развития.

Научный подход к оценке результативности политики импортозамещения базируется на:

- целевом позиционировании направлений импортозамещения на государственном и отраслевом уровнях;

- соответствии видов политики импортозамещения с привязкой к первоочередным направлениям развития отраслей промышленности; диагностики инструментов политики импортозамещения через проведения национального, секторального и локального среза с учетом отраслевой принадлежности;

- разработке отраслевой стратегии импортозамещения и сценариев прогноза отраслей промышленности.

Для оценки результативности политики импортозамещения разработано следующую последовательность ключевых направлений проведения анализа (рис. 1.).

Концептуальная схема представляет собой основные направления оценки результативности политики импортозамещения. Базовым элементом концепции есть утверждение, что оценка результативности политики импортозамещения охватывает комплекс аналитических, оценочных и прогностических процедур, начиная от анализа понятийного аппарата импортозамещения до разработки отраслевой стратегии импортозамещения.

Общий вид концепции можно охарактеризовать как модель «система – процесс – результат». На первый взгляд это довольно упрощенный подход, однако он отражает базовые принципы политики как управленческой технологии.

При разработке комплексного подхода к оценке результативности политики импортозамещения применены следующие принципы:

1) системности, который учитывает комплексный многогранный характер сущности политики импортозамещения, разноплановую и неоднозначную динамику проходящих процессов в практической реализации политики импортозамещения, которой присущ достаточно большая номенклатура статистических показателей;

2) комплексности, который характеризует одновременно взаимосвязи и взаимовлияние товарных ресурсов импортозамещения в виде трех системообразующих модулей (производства, экспорта, импорт);

3) надежности, который обеспечивает использование только официальной статистической информации и отсутствием таких показателей, которые способны предоставить ложный результат проводимого анализа;

4) актуальности, которые выражаются в направленности на приоритеты промышленной политики государства, в том числе политики импортозамещения.

Концепция предполагает анализ экономического содержания понятия «политики импортозамещения», определение ее сущности и характеристики. В ходе анализа на первоначальной стадии оценки результативности импортозамещения сформулировано авторское понятие авторское определение «политики импортозамещения», что дало возможность расширить понятие с точки зрения мер поддержки политики импортозамещения, а именно путем реализации конкретных мер поддержки эффективных подсистем и хозяйственных звеньев на макро-, мезо- и микроуровнях и принципов взаимодействия на различных стадиях эскалации конфликта или введения ограничений против конкретной страны.



Рис. 1. Концептуальный подход к оценке результативности политики импортозамещения

Значимым блоком в предложенной схеме концептуального подхода является алгоритм реализации политики импортозамещения, который охватывает следующие направления: инструментарий политики импортозамещения; анализ перерабатывающей промышленности и внешнеторговых операций; диагностика инструментов политики импортозамещения; факторный анализ; разработка системы документов стратегического развития ДНР и на ее основе институциональной схемы стратегического планирования импортозамещения ДНР и парадигмы реализации политики импортозамещения. Результатом оценки импортозамещения является составление отраслевой стратегии импортозамещения.

Инструментарий политики импортозамещения позволил систематизировать инструменты политики импортозамещения, разработать схему инструментов регулирования импортозамещения, а также выявить слабые и сильные стороны применения инструментов политики импортозамещения.

Для анализа перерабатывающей промышленности и внешнеторговых операций предложено применять комплексные статистические показатели, которые позволили оценить структурные изменения, показатели интенсивности структурных изменений, эластичность, средние коэффициенты роста подотраслей перерабатывающей промышленности.

Результатом проведенного анализа стало формирование группировки «драйверов развития» видов экономической деятельности перерабатывающей промышленности, которая может быть использована при разработке промышленной политики государства. Также просчитан инерционный прогноз в перерабатывающей промышленности, что может служить точкой безубыточности для работы перерабатывающего комплекса.

При разработке инструментария и подборки показателей для анализа потенциала импортозамещения применяются оценочные критерии, т.е. конкретные показатели, которые рассматриваются при выборе вариантов. Выбранные критерии влияют на процесс оценки показателей, по которым варианты различаются.

К данным критериям оценки импортозамещения можно отнести: текущие и прогнозные темпы развития отрасли (товара, технологии/услуги); текущие и прогнозные объемы потребления товара/технологии/услуги; наличие/отсутствие сегодня местных аналогов продуктов/технологий, их конкурентоспособность в сравнении с наилучшими образцами; издержки перехода на аналогичные товары/технологии из зарубежных стран; наличие двух и более альтернативных товаров/технологий/услуг; количество видов экономической деятельности, работа которых критически зависит от данных товаров/ технологий; численность населения, которая использует данный товар и технологию; затраты времени, которые необходимо для исследований, разработки и запуска местного товара/ технологии-аналога; потенциал развития отдельных территориальных единиц страны при производстве товаров/технологии; наличие вторичных рынков для товара/технологии; возможность выхода с конкурентоспособными

(потенциальными) местными разработками (товары/технологии) на международные рынки и иное.

В научной литературе интерес приобретает методы выявления товаров, развитие экспорта которых наиболее эффективно, исходя из сложившейся товарной структуры экспорта страны (подход Р. Хаусманна и Б. Клингера).

Группа ученых усовершенствовала подход Хаусманна — Клингера [1, с. 51-52] и предлагают потенциал импортозамещения изучать в зависимости от следующих факторов: степени совпадения страновых профилей импорта по различным парам товаров (то есть тем, насколько часто товары импортируются одновременно) или близости товаров по мировым закономерностям (близость определяется из регрессионных уравнений, а не из «условной вероятности» импорта одного товара при условии импорта другого товара, как в логике подхода Хаусманна – Клингера); товарной структуры импорта страны (наличия товаров, влияющих на потенциал импортозамещения по другим товарам); коэффициентов прямых материальных затрат межотраслевого баланса страны (высокие коэффициенты указывают на наличие технологических связей между видами экономической деятельности, тогда как в подходе Хаусманна – Клингера такие взаимосвязи не учтены).

Для разработки инструментария оценки политики импортозамещения предлагается алгоритм оценки потенциала импортозамещения, который объединяет все этапы от анализа до выработки решений и проведения оценки стратегического потенциала импортозамещения с экспортной ориентацией.

В ходе анализа сформирована система показателей для оценки потенциала импортозамещения на основе взаимосвязи показателей, логически развернутых один из других (от национального до локального среза), обеспечивая идентичность описания параметров изучаемого явления на основе достоверной информации.

Отдельным элементом алгоритма реализации политики импортозамещения выступает определение с помощью SWOT-анализа группы факторов, которые влияют на работу перерабатывающей отрасли в регионе. С помощью статистическо-экономической модели были оценены модели влияния трудовых факторов и показателей основных фондов на объём реализованной продукции перерабатывающей промышленности.

Важным элементом концептуального подхода к оценке результативности политики импортозамещения является разработка системы документов стратегического планирования, состоящей из трех уровней (общегосударственный, отраслевой, местный), которая позволила составить институциональную схему стратегического планирования импортозамещения.

Сформированные модели реализации политики импортозамещения являются основополагающим элементом отраслевой стратегии импортозамещения.

Для определения потенциала импортозамещения региона, в частности отраслей импортозамещения были предложены и рассчитаны модель импортозависимости (модель самообеспечения) и модель

импортопотребления. Данный анализ позволил выявить три отрасли для разработки отраслевой стратегии импортозамещения.

Результатом оценки результативности политики импортозамещения является разработка отраслевой стратегии импортозамещения, которая проводится для трех выбранных в процессе анализа отраслей и прогноз развития отраслей при реализации мероприятий отраслевой стратегии.

В основу концептуального подхода оценки результативности политики импортозамещения положено исследование причинно-следственных связей в процессе реализации политики импортозамещения, их максимальное конкретизирование, формирование и применение разных методов классификации отражающих эти процессы система показателей.

Концептуальный подход позволяет не только точно оценить результативность импортозамещения, а также сформировать сценарный прогноз по направлениям ее роста.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Разработан концептуальный подход к оценке результативности политики импортозамещения, который включает в себя основные элементы и позволил провести исследование более последовательно и целенаправленно. При реализации концепции были применены следующие методы исследования: формально-логические, общенаучные и специфические.

Концептуальный подход систематизировал основные элементы оценки результативности политики импортозамещения и позволил достичь решение основных задач политики импортозамещения.

Дальнейшее изучение и реализация концептуального подхода будет расширено разработкой институциональной схемой стратегического планирования импортозамещения в Донецкой Народной Республике, которая ляжет в основу отраслевых стратегий региона.

Список использованных источников.

1. Апокин А.Ю. Потенциал импортозамещения и выгоды от экономической интеграции: дезагрегированные оценки / А.Ю. Апокин, А.А. Гнидченко, Е.М. Сабельникова // Экономическая политика. – 2017. – № 2. – С. 44-71.

2. Бондарчук Н.В. Разработка методических подходов к оценке эффективности инновационных проектов, направленных на импортозамещение продукции в высокотехнологичных отраслях промышленности в рамках государственного задания по проекту № 3637 // Предпринимательство и бизнес в условиях экономической нестабильности: материалы III Межд. науч. конгресса. – М.: Научный консультант, 2015. – С. 109-111.

3. Боровкова В.А., Тиханович М.О. Разработка методики оценки эффективности реализации региональной стратегии импортозамещения // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2017. – Т. 10. – № 7(337). С. 722-737.

4. Ершова И.Г., Ершов А.Ю. Оценка эффективности мер государственного регулирования политики импортозамещения // *Фундаментальные исследования*. – 2016. – № 3-2. – С. 375-379.

5. Матвеева Л.Г., Чернова О.А., Климук В.В. Оценка эффективности политики импортозамещения в промышленности: методический инструментарий // *Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета*. – 2015. – № 3. – С. 3-13.

6. Миронова О.А. Проблемы обеспечения экономической безопасности России в условиях импортозамещения // *Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии*. – 2018. – № 1 (30). – С. 35-42.

7. Татаркин Д.А., Сидорова Е.Н., Трынов А.В. Моделирование структурных изменений экономики региона на основе матрицы финансовых потоков // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. – 2017. – Т. 10. – № 1. – С. 218-234.

8. Чернова О.А., Климук В.В. Рациональное импортозамещение в промышленности: инструментарий оценки // *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. – 2017. – № 38. – С. 43-52.

УДК 004.94:378

DOI 10.5281/zenodo.6919383

ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В УПРАВЛЕНИИ ВЫСШИМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ

ТАРУСИНА Н.Э.,

канд. экон. наук, доцент,

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

Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрена методика имитационного динамического моделирования, отображающая анализ и управление учебным процессом в высшем учебном заведении, способствующая повышению качества подготовки специалистов.

Ключевые слова: имитационное динамическое моделирование, управление учебным процессом, автоматизированная система управления

SIMULATION MODEL OF THE EDUCATIONAL PROCESS IN MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION

TARUSINA N.E.,

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

The article considers the method of simulation dynamic modeling, which reflects the analysis and management of the educational process in a higher education institution, which contributes to improving the quality of training.

Keywords: *simulation dynamic modeling, educational process management, automated control system*

Постановка проблемы. Развитие современной экономики зависит от подготовки высококвалифицированных кадров, которые способны трансформировать полученную информацию в навыки выполнения поставленных задач и расширение профессиональной компетентности. Проблема обеспеченности кадрами требует пересмотра современного обучения в высшей школе с ориентацией на качество подготовки компетентных профессиональных специалистов с учетом творческих возможностей. Существующая система профессиональной подготовки кадров требует модернизации с тем, чтобы соответствовать критериям новой парадигмы. Требования современной рыночной экономики к качеству подготовки специалистов вызывают необходимость совершенствования высшей школы на основе управления учебным процессом и научной деятельностью, сбора и оценки многообразной информации, принятия решения в сжатые сроки. Реализация указанных требований в наиболее полной мере возможна в случае создания автоматизированной системы управления учебной, научной, организационной и другой деятельностью высших учебных заведений.

Проблема внедрения средств компьютерной техники, современного программного обеспечения, экономико-математических методов и моделей во все сферы экономики имеет не количественный, а качественный характер, то есть состоит не в увеличении количества аппаратных или технологических средств компьютеризации, а в их качественной замене, в частности, во внедрении информационных систем нового поколения. Такие информационные системы должны базироваться на современных СУБД (системах управления базами данных) [1].

Итак, актуальной является задача разработки и внедрения в учебных заведениях автоматизированной системы поддержки принятия решений во всех сферах деятельности высшего учебного заведения, в частности учебной деятельности. Решение этой задачи требует, в свою очередь, углубленного исследования существующих разнообразных экономико-математических моделей. Одна из таких моделей рассматривается в данной работе.

Анализ последних достижений и публикаций. Автоматизированной системы управления путем использования технических средств сбора информации и ЭВМ фиксируют данные о деятельности предприятия, учреждения, учебного заведения, оценивают их состояние и характер развития, систематизируют и объединяют все данные о деятельности данного предприятия (учреждения) и подготавливают рекомендации для его оптимального управления. К принципам работы автоматизированной системы управления относятся: принцип единства ввода данных в машину, исключающий возможность повторного ввода определенной информации; принцип объективности фиксируемой информации без какого-либо влияния

на нее человека; принцип сопоставления информации (заданной, моделируемой с реальной); принцип контроля и ввода неправильных сообщений; принцип накопления создания базовых массивов информации о состоянии и динамики движения системы.

Автоматизированные системы управления призваны обеспечить высшие учебные заведения оперативной информацией для регулирования всех отклонений и обоснованного управления учебным процессом и организационной деятельностью. Важными условиями работы автоматизированных систем управления являются своевременность поступления информации, ее высокая степень достоверности, удобство и простота выражения [1; 2].

Учебный процесс чаще всего характеризуется как неустойчивый режим, приводимый к относительно стабильному состоянию в результате управления и регулирования. Здесь имеются управляемые и управляющие стороны: студенты – преподаватель. Эффективное управление такой сложной динамической системой, как процесс обучения, предполагает наличие обширных исследований, основанных на новейших достижениях кибернетики и теории информации, математической статистики и теории вероятности, а также разработку научных методов оптимальной организации и управления обучением в педагогических процессах. Все, что относится к управлению, в том числе в учебном процессе, связывается с решением трех основных задач: во-первых, с определением стратегии управления, во-вторых, с принятием решения, в-третьих, с выполнением принятых решений. Если в процессе управления не выполняются эти три функции, то нет гарантии, что управление будет целенаправленным и целесообразным [3].

Управление системой начинается с установления целей и задач, построения взаимосвязанной структуры, состоящей из элементов и звеньев, и с определения предвидимых характера, действия и результативности системы. Цели и задачи выражаются соответствующими моделями, определяющими исходное, промежуточное и результативное состояние системы. Для учебного процесса необходимым является также указание средств, форм и методов воздействия на систему, в соответствии с целями и моделируемым оптимальным результатом; необходимым для управления является составление алгоритма управления, указывающего на определенные управляющие воздействия во времени при моделируемых изменениях системы.

Основной целью данной статьи является рассмотрение методики имитационного динамического моделирования, отображающая анализ и управление учебным процессом в высшем учебном заведении, способствующая повышению качества подготовки специалистов.

Основной материал исследования. Еще не существует системы моделей, для которой отдельные методики являлись бы частными случаями. Такое положение связано с необходимостью решения ряда сложных проблем при разработке соответствующих моделей. Одна из них – проблема оценки адекватности модели. Использование моделей высшего учебного заведения и его подсистем в управлении возможно лишь тогда, когда в них отображены

существенные для правления характеристики моделируемой системы на уровне агрегирования, обеспечивающем одновременно достаточное упрощение модели по сравнению с моделируемой системой и необходимую полноту охвата причинно-следственных связей, определяющих ее поведение. Например, для имитационных динамических моделей можно предложить следующий критерий их адекватности: модель адекватна моделируемой системе, если она правильно отображает причинно-следственные связи, существующие в реальности, а максимальное отклонение в ретроспективе значений ее переменных от соответствующих значений характеристик моделируемой системы не превышает минимальной границы чувствительности модели по переменным [4; 5]. Одним из наиболее результативных путей совершенствования управления высшим учебным заведением может стать разработка системы и исследование моделей его подсистем с использованием имитационного динамического моделирования.

Учебный процесс в высшем учебном заведении представляет собой сложное явление, зависящее от большого числа взаимодействующих факторов, причем изменение любого из них приводит к изменению других. Если рассматривать учебный процесс как перемещение студентов с курса на курс в результате усвоения ими определенного объема знаний, то можно выделить ряд внутренних и внешних по отношению к высшему учебному заведению факторов, определяющих динамику этого перемещения. Например, к внешним факторам можно отнести уровень школьной подготовки абитуриентов, зачисляемых на 1-й курс, тип школы, оконченной абитуриентом и т.п. К внутренним факторам можно отнести организацию и контроль за учебной работой студентов, требовательность к студентам со стороны преподавателей, участие студентов в проводимых кафедрой научных исследованиях, уровень преподавания и качественный состав преподавателей.

Большое влияние на подготовку специалистов оказывают такие факторы, как время, которое тратит преподаватель на подготовку к занятиям и научную работу, соотношение числа штатных преподавателей и почасовиков и др. Немаловажное значение имеет также соотношение числа часов, отводимых на изучение учебного материала учебным планом, и фактического времени присутствия студента на занятиях. На такой сложный процесс, как подготовка специалистов, влияет большое количество факторов, которые можно оценить (но не измерить количественно) только с помощью экспертов. Например, такие термины, как «требовательность к студентам», «качество подготовки студентов и специалистов», «качество обучения студентов преподавателями» постоянно используются в литературе при обсуждении вопросов моделирования и управления высшим учебным заведением [3].

Экспертная оценка факторов, не имеющих количественных измерителей, может быть произведена только по какой-то условной шкале, границы которой могут меняться, не затрагивая по существу смысла произведенной оценки и ее содержания. При ее введении в модель качественных показателей важно знать не абсолютное их значение, а характер влияния на поведение других элементов системы. Отообразим в имитационной динамической модели некоторые

характеристики, оценивая ее адекватность в соответствии с критериями, приведенными выше.

Рассмотрим отдельные контуры причинно-следственных связей моделируемой системы. Для упрощения сделаем это для какого-то одного курса обучения. Взаимодействие таких факторов, как требовательность к студентам, их успеваемости и величина отсева (рис. 1), выражается в виде контура отрицательной обратной связи. Действительно, повышение требовательности к студентам ведет к снижению их успеваемости. Снижение успеваемости ведет при условии выполнения требований нормативных документов к возрастанию величины отсева студентов. Последнее вызывает реакцию, направленную на уменьшение показателя, вызвавшего увеличения отсева, таким образом, контур замкнулся. При этом определенную роль играет также сравнение физической величины отсева из высшего учебного заведения со средними данными по региону (стране) в целом или по высшим учебным заведениям министерства. Требовательность в данной модели должна быть представлена в виде уровня по следующим причинам. Во-первых, этот показатель не является экзогенно задаваемым, так как в каждом ВУЗе существует определенный, установившийся в зависимости от объективных и субъективных факторов и всей истории, и с течением времени может меняться. Во-вторых, значение этого показателя не может увеличиваться бесконечно, поскольку существуют как естественные, психофизиологические ограничения скорости усвоения студентом учебного материала, так и то, что преподаватель не может требовать от студента знания материала в большем объеме, чем требует программа. Взаимодействие уровня требовательности и темпа ее измерения описывается контуром обратной связи (рис. 2). Чем больше темп роста требовательности, тем больше возрастает ее уровень, тем менее возможно его увеличение, т.е. тем меньше темп изменения требовательности. Значит, рост требовательности будет замедляться по мере приближения этого показателя к определенному значению и наоборот [6].

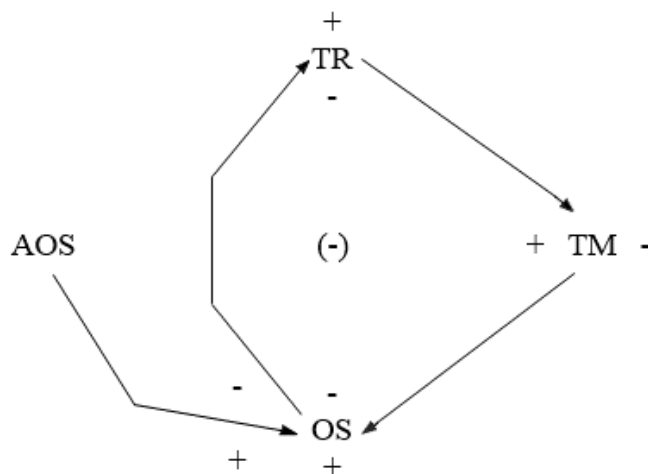


Рис. 1. Причинно-следственные связи требовательности к студентам, их успеваемости и отсева: TR – требовательность к студентам; TM – успеваемость студентов; OS – величина отсева студентов; AOS – средняя величина отсева по стране

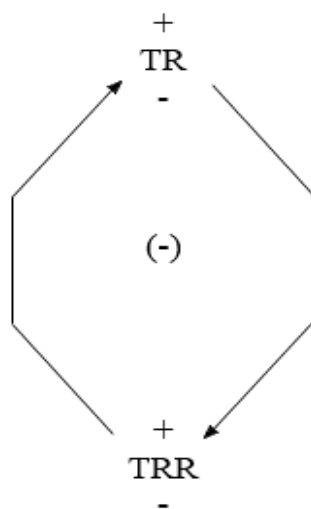


Рис. 2. Причинно-следственные связи достигнутого уровня требовательности к студентам и темпа ее изменения: TR – требовательность к студентам; TRR – темп изменения требовательности

Рассмотрим теперь взаимодействие требовательности к студентам, качества их подготовки, успеваемости и отсева (рис. 3). Повышение требовательности улучшает качество подготовки студентов. Но на качество подготовки студентов влияет качество преподавания, что образует положительную обратную связь.

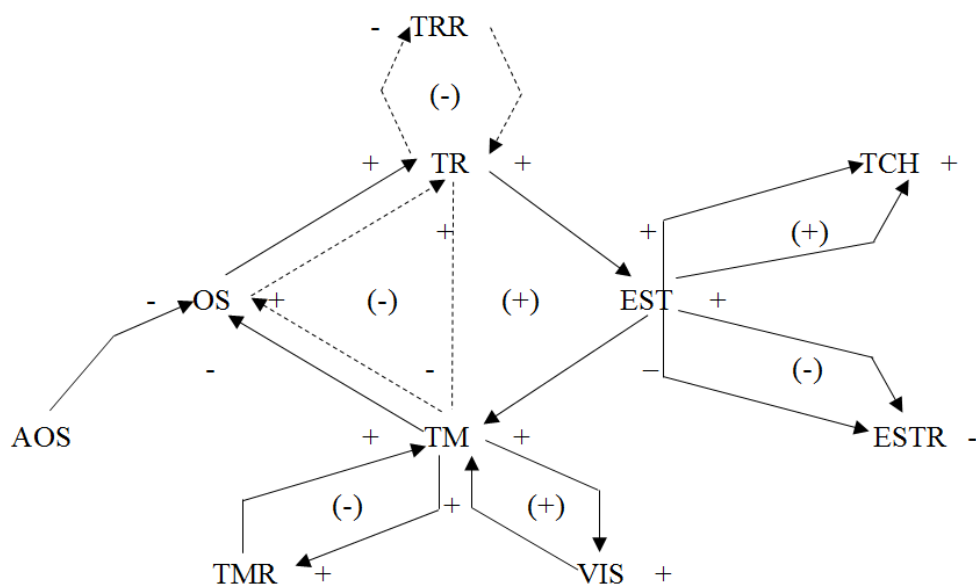


Рис. 3. Причинно-следственные связи требовательности к студентам, качества их подготовки, успеваемости и отсева: TR – требовательность к студентам; TRR – темп изменения требовательности; EST – качество подготовки студентов ESTR – темп изменения качества подготовки студентов; TM – успеваемость студентов; TMR – темп изменения успеваемости; OS – величина отсева студентов; TCH – качество преподавания; VIS – посещаемость студентов; AOS – средняя величина отсева по стране

Чем выше качество подготовки студентов, тем ниже темп изменения качества подготовки, т.е. рост качества будет замедляться по мере приближения этого показателя к определенному значению, и наоборот.

Улучшение качества подготовки студентов приводит к повышению их успеваемости и, естественно, к уменьшению отсева. Последнее снижает ограничение на дальнейшее повышение требовательности, и значение этого показателя вновь может быть увеличено, т.е. контур положительной обратной связи. Инерционность этого контура больше, чем контура, представленного на рис. 1, и он начинает превалировать лишь по истечении времени, необходимого на улучшение качества подготовки студентов (причинно-следственные связи контуров, показанных на рис. 1 и 2, изображены на рис. 3 штриховыми линиями).

Успеваемость студентов зависит в прямой пропорциональности от посещаемости. Как показывает анализ, чем больше посещаемость, тем выше успеваемость студентов. Имеем положительный контур. В то же время успеваемость не может превысить 100%, и когда этот показатель приближается к этой величине, темп его измерения не может быть большим, т.к. в данном случае невелико число неуспевающих студентов.

Это взаимодействие отображено дополнительным контуром отрицательной обратной связи между успеваемостью и темпом ее изменения. В результате действия контура положительной обратной связи ослабляется противодействиями четырех контуров отрицательной обратной связи и усиливается двумя контурами положительной обратной связи.

Интегральный показатель качества подготовки специалистов курса X в момент времени K описывается уравнением:

$$ESTX.K = ESTX.J + DT * ESTRX.JK,$$

Где ESTRX.JK – темп изменения качества подготовки студентов курса X, характеризующий изменение показателя за интервал времени от момента J до момента K, равный шагу моделирования DT.

$$ESTRX.JK = \frac{C4X * ((TRX.K - TRX.J) / TRX.J + (QTS.K - QTS.J) / QTS.J + (TCHX.K - TCHX.J) / TCHX.J)}{ESTX.J}.$$

Под качеством подготовки специалистов понимается усредненная величина, характеризующая качество подготовки отдельного усредненного специалиста [6].

Успеваемость студентов курса X в момент времени K описывается уравнением:

$$TMX.K = TMX.J + DT * TMRX.JK,$$

где TMRX.JK – темп изменения успеваемости курса X за интервал времени от момента J до момента K:

$$TMRX.JK = C2X * (1 - TMX.J) * ((ESTX.K - ESTX.J) / ESTX.J + (TRX.K - TRX.J) / TRX.J + (VISX.K - VISX.J) / VIS.J) / TMX.J.$$

Модель описывается 66 уравнениями. Ее реализация на ЭВМ и последующие эксперименты позволяют прогнозировать динамику изменения рассматриваемых показателей обучения студентов при условии сохранения

действия заложенных в модель исходных посылок, которые могут изменяться исследователем.

Выводы исследований и перспективы дальнейших разработок. Данная статья основывалась на ранее использованной методике имитационного динамического моделирования в анализе и управлении учебным процессом. Рассмотрены только внутренние по отношению к высшему учебному заведению факторы. Проанализировано влияние качества преподавания на качество подготовки студентов; влияние посещаемости студентов на их успеваемость; схема причинно-следственных связей требовательности к студентам, качества их подготовки, успеваемости и отсева дополнена введенными факторами, такими как качество преподавания, темп изменения качества подготовки студентов и посещаемость студентов; дополнены уравнения, описывающие темп изменения качества подготовки студентов и темп изменения успеваемости студентов.

Таким образом, методика имитационного динамического моделирования может успешно применяться для построения модели и ее дальнейшего совершенствования, отображающей анализ и управление учебным процессом, что способствует повышению качества подготовки специалистов.

Список использованных источников

1. Автоматизированная система управления вузом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://articlekz.com/article/21022>
2. Управление информационными системами: курс Интернет-университета информационных технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.intuit.ru/studies/courses/1164/260/info>
3. Беловодская И. И. Современные тенденции по оптимизации и улучшению образовательного процесса в современных вузах // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2017. – Т. 3. – С. 179-183 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/770262.htm>
4. Математическое моделирование: учебное пособие в 2 ч. / Н.А. Беликова, В.В. Горелова, О.В. Юсупова. – М: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2009. – 66 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=144941&sr=1>
5. Емельянов А.А. Имитационное моделирование экономических процессов / А.А. Емельянов, Р.В. Дума, Е.А. Власова. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 417 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=59697&sr=1>
6. Федотов А.В. Моделирование в управлении вузом / под ред. В.Р. Огорокова. – Л.: Ленингр. ун-т, 1985. – 120 с.

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СФЕРЫ АПК ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

УДАЛЫХ О.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики
Донбасский государственный технический
университет
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены теоретические подходы к пониманию сущности определения и факторов формирующих инвестиционный климат. Проведена оценка его текущего состояния и выявлены направления по улучшению инвестиционной привлекательности сферы АПК.ДНР.

Ключевые слова: АПК, инвестиции, инвестиционный климат

INVESTMENT CLIMATE AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF THE SPHERE OF AIC IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

UDALYKH O.A.,
cand. economy Sciences, Associate Professor of the
Department of Economics
Donbass State Technical University
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article discusses theoretical approaches to understanding the essence of the definition and factors that shape the investment climate. An assessment of its current state was carried out and directions for improving the investment attractiveness of the agro-industrial complex of the DPR were identified.

Keywords: Agro-industrial complex, investments, investment climate

Постановка задачи. Провести теоретический анализ подходов современной экономической теории к понятию «инвестиционный климат» в контексте его рассмотрения для сферы АПК ДНР. Систематизировать факторы его определяющие и дать оценку текущему состоянию инвестиционного климата сферы АПК ДНР и перспективам его развития для привлечения в Республику дополнительных инвестиций.

Анализ последних исследований и публикаций. Проведен анализ теоретических подходов к пониманию сущности «инвестиционного климата» и его факторов в работах современных авторов [3, 4, 5]. При оценке текущего состояния инвестиционного климата использованы статистические данные научных докладов Института экономических исследований г. Донецк [1, 2] за последние годы.

Актуальность. В ситуации войны, в которой находится Донецкая Народная Республика (далее – ДНР) обеспечение своего населения

продуктами первой необходимости, к которым относится в первую очередь продовольствие, является первостепенной задачей аппарата государственного управления. Решение данной задачи целиком и полностью является прерогативой аграрно-промышленного комплекса (далее – АПК) Республики. Для успешного экономического развития сферы АПК необходимо обеспечение значительного притока инвестиций, залогом чего является именно формирование благоприятного инвестиционного климата. Задача по улучшению благоприятности инвестиционной среды является чрезвычайно важной и связанной с минимизацией возникающих рисков и полноценным использованием всех инвестиционных потенциалов.

Цель статьи заключается в рассмотрении теоретической основы формирования благоприятного инвестиционного климата применительно к сфере АПК ДНР для привлечения дополнительных инвестиций и развития сельскохозяйственного направления в экономике Республики.

Изложение основного материала исследования. ДНР находится под негативным влиянием политических и экономических санкций. Непризнание Республики как независимого государства на общемировой арене создает большие трудности в обеспечении условий для устойчивого роста экономики. При данных обстоятельствах необходимо сосредоточить усилия на жизненно важных проблемах для населения. Главной проблемой на сегодняшний день является обеспечение собственной продовольственной безопасности. Согласно последним исследованиям об уровне обеспеченности населения Республики продуктами питания, достаточная обеспеченность сохраняется только в категории хлебные продукты. По остальным же категориям, таким как овощи, фрукты, сахар, мясопродукты, рыбопродукты, молоко сохраняется устойчивая нехватка [1, с. 64].

А принимая во внимание то, что ДНР является территорией с экономикой, построенной на сферах добычи и промышленной переработки ресурсов привлечение значительного числа инвестиций в сферу АПК позволит увеличить число производимой продукции сельскохозяйственного назначения и улучшить ситуацию с обеспеченностью населения продуктами питания собственного производства. Необходимость в привлечении значительного числа инвестиций делает актуальным формирование благоприятного инвестиционного климата в сфере АПК.

Рассмотрение любой задачи начинается с изучения ее теоретических аспектов и опыта, сформированного в трудах других соискателей по данной проблематике.

Обобщённо, инвестиционный климат можно представить, как совокупную характеристику политических, экономических, социальных, правовых, географических, трудовых и прочих факторов присущих данной конкретной географической или административной территории, или отрасли экономики. Данная характеристика раскрывает как возможные для инвестора потенциалы в развитии этого направления, так и сообщает ему о присущих этой сфере рисках. Но нас, в первую очередь, интересует не общее понимание этого термина, а его узкое применение к определённой отрасли экономики.

Литвинова В.В. в своих трудах рассматривает инвестиционный климат, прежде всего как среду для инвестиционных процессов [3]. Ее формирование зависит непосредственно от совокупности разных факторов, таких как политическая обстановка, экономическая ситуация, развитие административных и правовых систем и т.д.

Более подходящей к сельскохозяйственной отрасли экономики является трактовка понятия инвестиционный климат предложенная в своей совместной работе авторами Давыдовой Л.В. и Ильминской С.В. , которые рассматривают инвестиционный климат как устоявшееся за прошедшие годы стечение разного рода обстоятельств и совокупностей, разделенных на категории по направлениям оказываемого влияния на природно-географические, экологические, социально-экономические [4]. Эти условия также определяют и масштабы привлекаемых в отрасль инвестиций.

Значимое влияние на формирование инвестиционного климата в сфере АПК оказывают факторы его формирующие.

Григорьева Л.В. и Миролубова А.А. в своей работе об изучении факторов инвестиционного климата, разбивают их на три категории в зависимости от степени оказываемого воздействия [5]. Первая категория – это неизменяемые факторы, к которым относится географическое расположение территории, а также количество природных ресурсов доступных для изыскания. В случае со сферой АПК речь может идти о количестве пахотных земель доступных для засева зерновых или овощных культур и о климатических характеристиках, которые оказывают непосредственное влияние на урожай. Вторая категория – это изменяемые факторы в долгосрочной перспективе. Здесь имеется ввиду наличие квалифицированных кадров и их доступность, рынки сбыта (в случае с ДНР целесообразно рассматривать только внутренний рынок ввиду дефицита выпускаемой продукции для населения Республики), общая ситуация на макроэкономическом уровне (для Республики этим фактором служит политическая и экономическая блокады на мировой арене, а также социальная напряженность в связи с непрекращающимися боевыми действиями). Третья категория факторов – это изменяемые факторы в ближайшей перспективе. Здесь имеются ввиду факторы нормативно-правового характера, т.е. развитие законодательства направленного на привлечение инвестиций, общая политика государства по поддержке и привлечению инвесторов, а также развитие налоговых, кредитных и субсидируемых программ по поддержке инвесторов и предприятий сферы АПК.

Важно понимать, что инвестиционный климат может быть как благоприятным, так и неблагоприятным. Инвестиционный климат считается благоприятным, когда в отрасли происходит приток инвестиционного капитала и наблюдается увеличение инвестиционной активности, которая в свою очередь является его критерием оценки. Неблагоприятным же, он считается, когда приоритетными в нем являются возникающие факторы угроз и рисков, что в свою очередь приводит к снижению инвестиционной активности и бегству капитала из отрасли.

Для понимания общей ситуации с инвестиционным климатом в сфере АПК ДНР необходимо дать оценку насколько он является благоприятным для потенциальных инвесторов, какие существуют факторы рисков и потенциалы для дальнейшего развития.

Целесообразно рассматривать факторы инвестиционного потенциала, разбив их на категории по степени возможного развития данного направления.

Первая категория это ресурсно-сырьевой потенциал. Донецкий край богат не только углем и разными редкоземельными металлами, но и большим количеством плодородных почв, что делает его прекрасным местом для ведения сельскохозяйственной деятельности. Доступно выращивание не только зерновых культур для дальнейшей переработки и производства хлебных изделий, но и для выращивания значительного количества технических культур идущих на корма животным, что дает возможность в перспективе увеличивать число поголовья скота и птицы, выращиваемых в Республики. Также возможно ежегодное увеличение площади пахотных земель, за счет использования фонда земель запаса, предназначенных для ведения сельскохозяйственной деятельности.

Вторая категория – это потребительский потенциал. Необходимость в увеличении количества выпускаемой продовольственной продукции обусловлена решением вопросов по обеспечению продовольственной безопасности Республики, в связи с чем сохраняется высокий уровень потребительской необходимости на продукцию данного типа.

Третья категория – это производственный или промышленный потенциал. Донбасс всегда был промышленным регионом и наличие производственных предприятий разных мощностей и по разным направлениям деятельности делают этот регион потенциально привлекательным для запуска новых предприятий ввиду наличия большой существующей промышленной базы.

Четвертая категория – это инфраструктурный потенциал. ДНР имеет очень выгодное экономико-географическое положение. Во-первых, это общая граница с Российской Федерацией, что открывает большие возможности для торговых взаимоотношений. Во-вторых, это наличие собственного выхода к Азовскому морю и торгового порта в г. Мариуполь, что позволяет осуществлять импорт необходимого сырья и экспорт готовой продукции в перспективе по всему миру.

Второй группой факторов, оказывающих непосредственное влияние на благоприятность инвестиционного климата, являются инвестиционные риски.

Инвесторы всегда очень щепетильны в выборе направления для вложения капитала, и не спешат вкладывать средства в отрасли экономики насыщенные большим количеством рисков факторов.

Совокупный показатель инвестиционного риска сферы АПК ДНР является показателем комплексным и состоит из разных рисков категорий, таких как политические риски, экономические риски, риски управленческого или законодательного характера, социальные риски и экологические риски.

Рассмотрим более подробно каждую категорию. Политические риски в Республике связаны с проведением военных действий на границах государства и непризнанием нашего государства на мировой арене. Данный риск оказывает очень негативное влияние на инвестиционный климат Республики в целом и сферы АПК в частности, но он является неизменяемым в краткосрочной и среднесрочной перспективах. Экономические риски связаны непосредственно с экономическими санкциями, под гнетом которых находится Республика и невозможностью торговли с большинством стран. Также сюда можно отнести общемировые риски роста цен на сырье и энергоресурсы. Риски законодательного характера связаны с неразвитостью инвестиционного законодательства, а именно отсутствием закона об инвестициях и об иностранных инвестициях. Также присуща закрытость информации статистического характера, что усложняет потенциальным инвесторам просчет инвестиционных проектов. Данные риски легко устранить в краткосрочной перспективе путем принятия необходимых законов и созданием органа информационной поддержки инвесторов. Экологические риски связаны с возникновением аварийных ситуаций природного или техногенного характера. Географически ДНР находится в зоне умеренного климата и не подвержена влиянию природных катаклизмов. Социальные риски опять-же связаны с ведением боевых действий на территории Республики, что обуславливает большой отток квалифицированных рабочих кадров.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, проведя оценку инвестиционного климата ДНР можно констатировать, что в сфере АПК Республики имеется крайне высокий инвестиционный потенциал, что делает сферу АПК чрезвычайно привлекательной для потенциальных инвесторов. Однако присутствует и большое число негативно сказывающихся на инвестиционном климате рисков факторов. И если есть факторы, негативное влияние которых, невозможно устранить на сегодняшний день, то риски, носящие законодательный или административный характер легко трансформировать в преимущество создав открытую и понятную для инвестора среду инвестирования. Грамотное использование существующих потенциалов, их развитие и приумножение наряду с устранением рисков факторов создаст в сфере АПК стабильный благоприятный инвестиционный климат. Это окажет положительное влияние на развитие сельскохозяйственной отрасли и обеспечению продовольственной безопасности граждан.

Список использованных источников

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / под научной редакцией А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной. – Донецк : Институт экономических исследований, 2021. – 360 с.
2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / под научной редакцией А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной. – Донецк : Институт экономических исследований, 2020. – 260 с.

3. Литвинова В.В. Теоретические и методологические аспекты оценки инвестиционного климата региона / В.В. Литвинова // Молодой ученый. – 2011. – № 4-1. – С. 161-169.

4. Давыдова Л.В. Формирование стратегии развития инвестиционного потенциала региона на основе оценки инвестиционных процессов / Л.В. Давыдова, С.В. Ильминская // Региональная экономика: теория и практика. – 2007. – № 1. – С. 17-27.

5. Григорьева Л.В. О соотношении понятий инвестиционного климата и инвестиционного потенциала / Л.В. Григорьева, А.А. Миролубова // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». – 2009. – № 26. – С. 227-232.

УДК 65.011

DOI 10.5281/zenodo.6922623

ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ АРХИТЕКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

**ЧЕНАКАЛ В.А.,
аспирант кафедры бизнес-информатики
ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика**

В статье даётся характеристика архитектуры предприятия и её основных элементов. Изучены основные подходы к разработке архитектуры предприятия, рассмотрены их достоинства и недостатки. Сформулировано новое определение информационной архитектуры предприятия. Исследована роль архитектуры в повышении эффективности бизнес-процессов предприятий. Определена проблема недостаточной исследованности вопроса построения ИТ-архитектуры на отечественных предприятиях.

***Ключевые слова:** архитектура предприятия, информационные технологии, архитектурный подход, бизнес-стратегия, ИТ-архитектура, информационная архитектура, архитектура приложений, технологическая архитектура*

APPROACHES TO BUILDING AN ENTERPRISE ARCHITECTURE

**CHENAKAL V.A.,
Postgraduate
Department of Business Informatics,
SEE HPE «Donetsk National University».
Donetsk, Donetsk People's Republic**

The architecture of the enterprise and its main elements are described in the article. The main approaches to defining of the enterprise architecture are studied, their advantages and disadvantages are considered. A new definition of enterprise information architecture is formulated. The role of architecture in improving the business processes efficiency of enterprises is researched. The problem of insufficient research of the issue of domestic enterprises IT-architecture building is determined.

Keywords: *enterprise architecture, information technology, architectural approach, business strategy, IT-architecture, information architecture, application architecture, technological architecture*

Постановка задачи и актуальность. На протяжении последних лет значение информационных технологий (ИТ) продолжает расти. На текущий момент информационные системы играют важную роль в работе любой организации. Ни одно крупное предприятие не в состоянии обойтись без применения компьютерной техники, программного обеспечения, информационных систем разных видов и специалистов, которые настраивают их бесперебойную и удобную работу. Однако, несмотря на все преимущества ИТ, их применение на практике сопряжено с рядом проблем и трудностей. Информационные технологии постоянно совершенствуются и усложняются. Положительные аспекты от использования информационных технологий в бизнесе затеняются новыми рисками и проблемами. Решить многие из этих проблем позволяет применение архитектурного подхода, важную роль в котором играет изучение теоретических и методологических аспектов внедрения архитектурных решений, оценки рисков и условий построения архитектуры предприятия и изучение её составляющих, в том числе – информационной архитектуры.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемой формирования архитектуры предприятия занимались различные отечественные исследователи, в том числе Е.П. Зараменских, М.Ю. Арзуманян, А.В. Данилин [1], А.И. Слюсаренко [1], В.А. Галкин, К.Е. Самуйлов [2], С.М. Авдошин [3], В.И. Ананьин [3], М.С. Павлов, Д.В. Кудрявцев [4], О.В. Логиновский [5], М.И. Нестеров [5], В.Р. Синельникова, С.В. Краснов, О.Л. Королев, Л.И. Зимица [6], Л.И. Ефремова [6], И.Н. Лещаков и многие другие. Данной проблематикой занимался также и ряд зарубежных учёных, в том числе Дж. Захман [12], Р. Сешнс, Э. Малон и др. Несмотря на многообразие исследований, следует отметить наличие в существующих подходах к изучению архитектуры предприятия определённых недостатков. В частности, в отечественной литературе остаётся сравнительно малоисследованным вопрос информационной архитектуры. Практическое внедрение архитектуры предприятия на отечественных предприятиях также пока редкость. Последние тенденции стремительного развития информационных технологий обуславливают актуальность исследования данной проблемы.

Цель статьи – изучение существующих подходов к построению архитектуры предприятия.

Изложение основного материала исследования. Начало системным разработкам в сфере архитектуры предприятия было положено в 80-х годах XX в. [4]. Первой из широко известных методологий построения архитектуры предприятия стала модель Захмана, опубликованная Джоном Захманом в 1987 г. В созданной Захманом модели приводится контекст для описания различных представлений архитектуры разрабатываемой системы [12]. Данная методология постоянно развивалась и с течением времени легла в основу иных методологий, в том числе Strategic Architecture Model (SAM), The Open Group Architecture Framework (TOGAF), Enterprise Architecture Planning (EAP) и

многих других. Несмотря на существующие между данными методологиями различия, все они так или иначе связаны с понятием архитектуры предприятия.

В настоящий момент существует ряд широко используемых определений понятия «архитектура предприятия», однако ни одно из них не является общепринятым. В ранних работах архитектура предприятия зачастую понималась как технологическая архитектура или архитектура, определяющая инфраструктуру информационной системы [4]. Многие современные определения делают акцент на информационной стороне архитектуры предприятия. Одно из наиболее распространённых определений сформулировано следующим образом: «Архитектура предприятия – информационная основа его корпоративной структуры. У неё две основные цели: во-первых, дать подробное системное описание организации для поддержания порядка её функционирования, и, во-вторых, иметь стратегический план развития компании, учитывающий существующее внешнее окружение компании и её техническую и технологическую оснащённость» [7]. Впрочем, существуют и другие подходы к трактовке понятия архитектуры предприятия. В предложенной компанией Gartner концепции архитектура предприятия определяется как «процесс перевода видения и стратегии бизнеса в эффективное изменение компании посредством создания, обсуждения и улучшений ключевых требований, принципов и моделей, которые описывают будущее состояние компании и делают возможным её развитие» [7]. Данная интерпретация архитектуры предприятия выглядит вполне разумной, однако с нашей точки зрения, более обоснованным представляется определение, приведённое в работе К.Е. Самуйлова. В соответствии с этим определением, архитектура предприятия – это «всестороннее описание (модель) всех его ключевых элементов и связей между ними (включая бизнес-процессы, технологии и информационные системы), а также процесс поддержки изменения бизнес-процессов предприятия со стороны информационных технологий» [2].

Текущая архитектура (модель as-is) и целевая архитектура (модель to-be) позволяют описать, соответственно, начальное и конечное состояние предприятия – как до, так и после внесения изменений в его структуру, безотносительно самого процесса изменений. В динамике архитектура предприятия включает в себя планы миграции. План миграции представляет собой «логически связанный цельный план действий и скоординированных проектов, которые нужны для преобразования текущей архитектуры в целевую архитектуру» [1]. Процесс перехода от текущей архитектуры предприятия к целевой архитектуре переводит предприятие на новую спираль развития. Поэтому архитектуру предприятия вполне возможно охарактеризовать жизненным циклом, который имеет определённое сходство с жизненным циклом информационных систем.

Существует два принципиально различных подхода к разработке архитектуры предприятия и её составляющих:

1) подход «сверху-вниз» предполагает достаточно широкий охват проблем и точное следование формальному процессу и формальным процедурам. Работа в рамках подхода «сверху-вниз» начинается со сбора информации, необходимой для описания различных слоёв текущей

архитектуры. Затем следует этап, который связан с описанием и реинжинирингом бизнес-процессов, консолидацией прикладных систем, выстраиванием архитектуры данных и, наконец, стандартизацией технологической архитектуры. Подход «сверху-вниз» более распространён в государственном секторе [8];

2) подход «снизу-вверх», когда процесс начинается со стандартизации инфраструктурных технологий, а затем развивается в направлении решения проблем более высокого уровня. На конечном этапе решаются проблемы, связанные с бизнес-архитектурой [5]. Подход «снизу-вверх» более распространён в частном секторе.

У каждого из этих двух подходов есть свои достоинства и свои недостатки. Практический выбор между ними зависит от особенностей и нужд конкретной организации. Нередко используется смешанный вариант, сочетающий черты обоих подходов.

Сравнение достоинств и недостатков данных подходов представлено в табл. 1.

Таблица 1

Достоинства и недостатки подходов «снизу-вверх» и «сверху-вниз»

Подход	Достоинства	Недостатки
1	2	3
Снизу-вверх	<ul style="list-style-type: none"> -Заметны практические результаты применения подхода на предприятии. -Участники процессов входят в состав группы разработки и, как следствие, не оказывают противодействия. -Критические управленческие трудности преодолеваются в первую очередь. -Нет нужды сразу набирать для построения архитектуры большую команду. -Благодаря технической направленности проекта сразу решаются технологические задачи процесса разработки архитектуры. -Сложность проекта растёт постепенно. -Экономия затрат упрощает обоснование связанных с архитектурой организационных структур и процессов 	<ul style="list-style-type: none"> -В ходе реализации проекта создаются структуры управления архитектурой, нацеленные на контрольные функции. -Первоначальная техническая направленность проекта усложняет его распространение на сферы, связанные с бизнесом. -Невозможность одновременно охватить много сфер деятельности – некоторым областям, нуждающимся в улучшении, уделяется внимание не сразу.
Сверху-вниз	<ul style="list-style-type: none"> Практически сразу: -Создаётся ясное и цельное видение существующей ситуации в организации. -Чётко формулируются нужды и проблемы бизнеса. -Обеспечиваются большие масштабы работ в силу поддержки высшего руководства 	<ul style="list-style-type: none"> -Процесс часто принимает достаточно абстрактный характер. -Может показаться, что единственный результат работ – ненужные бумажки. -Маловероятно появление заметного результата на начальном этапе работ. -Сбор информации требует много времени, что замедляет появление структур управления архитектурой. -Для использования ряда методологий необходимо наличие опыта или дополнительного обучения реинжинирингу

Источник: составлено автором на основе [5, 8]

В настоящий момент отсутствует единый общепринятый подход к формированию состава и структуры архитектуры предприятия. Тем не менее, существует несколько наиболее распространённых подходов к обоснованию отдельных элементов архитектуры предприятия. Выделение этих элементов, как правило, совпадает с процессом формирования или описания архитектуры предприятия в соответствии с выбранной методологией построения (модель Захмана, методология TOGAF и так далее).

Можно выделить три наиболее распространённых подхода к выделению составных частей архитектуры предприятия. В соответствии с традиционным подходом, который исторически появился самым первым, архитектура предприятия предстаёт в виде следующих трёх слоёв:

1. Корпоративная миссия, стратегия, цели и задачи – определяют основной вектор направления развития предприятия, что позволяет сформулировать основные направления его развития и определить стратегические цели и задачи.

2. Бизнес-архитектура – на основании миссии, стратегии развития и долгосрочных бизнес-целей определяет необходимые бизнес-процессы, информационные и материальные потоки, сервисы поддержки этой архитектуры.

3. ИТ-архитектура (информационно-технологическая архитектура, системная архитектура, архитектура информационных систем) «определяет совокупность технологических и технических решений для обеспечения информационной поддержки работы предприятия в соответствии с концепциями и правилами, определёнными его бизнес-архитектурой» [6].

Со временем ИТ-архитектуре и её составным частям стали придавать большее значение. По этой причине на текущий момент помимо традиционного сформировались и иные подходы. В рамках подхода, который целесообразно назвать организационным, предполагается, что в состав архитектуры предприятия входит от 3 до 7 основных элементов [4] (слоёв, предметных областей, доменов), которые раскрывают архитектурные аспекты, исходя из потребностей функционирования предприятия, обеспечивая при этом технологии различных видов для реализации конкретного решения бизнес-проблемы. Количество архитектурных слоёв варьируется в различных методиках, однако во всех методиках так или иначе выделяются такие базовые уровни архитектуры предприятия, которые отражают логику бизнеса в целом и логику функционирования используемых средств, а именно:

1. Бизнес-архитектура. «Описывает деятельность предприятия с точки зрения осуществления его ключевых бизнес-процессов» [4]. В рамках данного подхода включает в себя корпоративную миссию, стратегию, цели и задачи.

2. Архитектура приложений. Определяет, какие прикладные программы используются и должны использоваться в будущем для управления корпоративными данными и для поддержки бизнес-функций.

3. Технологическая архитектура (системная архитектура). Обуславливает, какие обеспечивающие технологии (программное обеспечение, коммуникации и сети) нужны для создания рабочей среды, управляющих данными и обеспечивающих бизнес-функции приложений.

4. Информационная архитектура (называемая также архитектурой информации и архитектурой данных). Информационная архитектура определяет,

какие данные необходимы для осуществления бизнес-процессов, для обеспечения стабильности и возможности долговременного применения данных в пользовательских программах. Таким образом, она обеспечивает связь бизнес-архитектуры и архитектуры приложений.

В рамках организационного подхода архитектура информации, архитектура приложений и технологическая архитектура выступают в качестве составляющих ИТ-архитектуры. Как правило, данных слоёв вполне достаточно для решения поставленных целей. Однако, в зависимости от того, насколько актуально решение тех или иных проблем и специфики предприятия, домены архитектуры могут определяться иначе [4]. Например, некоторые исследователи выделяют такие домены:

1) архитектуру интеграции, определяющую инфраструктуру для интеграции различных данных и приложений;

2) сетевую архитектуру, определяющую правила, описания и стандарты, связанные с применяемыми на предприятии коммуникационными и сетевыми технологиями [6];

3) архитектуру информационной поддержки – описывающую логику применения необходимой для работы предприятия информации [3]

Следующий, менее распространённый подход, который целесообразно назвать информационным, связан с растущей в последние годы ролью информационной архитектуры [6]. Отдельные авторы, например [9], прежде всего, разделяют архитектуру предприятия на бизнес-архитектуру и информационную архитектуру. Понятие «информационная архитектура» в данном случае интерпретируется как «корпоративная информационная система, включающая в себя прикладные программы и технические средства их проектирования и доведения до конечных пользователей в бизнес-подразделениях предприятия».

В новой трактовке, предлагаемой в данном подходе, понятие «информационная архитектура» включает в себя принципы систематизации информации и навигации по ней для помощи в поиске и обработке нужных знаний [6]. Для разрешения возникшего противоречия между традиционной и новой трактовкой термина «информационная архитектура» был введён термин «архитектура знаний».

Архитектура знаний отражает правила и структуры организации информации, которые обеспечивают эффективность предоставления нужных сведений лицу, принимающему решения, и таким образом позволяют повысить эффективность его действий. Иную часть, отвечающую за технологию и приложения, называют корпоративной информационной системой [6].

Наиболее существенные расхождения между описанными выше подходами касаются понятия информационно-технологической архитектуры (ИТ-архитектуры) и понятия информационной архитектуры, которые являются важной частью архитектуры предприятия.

Некоторые распространённые определения ИТ-архитектуры предприятия приведены в табл. 2.

Какое определение будет использовано автором зависит от выбранного конкретного подхода к разработке архитектуры предприятия. Как уже было

сказано выше, можно выделить три основных подхода к построению архитектуры предприятия и выделению её основных компонентов:

- 1) традиционный – как констатация имеющихся подсистем управления;
- 2) организационный – как логика функциональных уровней управления;
- 3) информационный – как модель действующих информационных потоков (как отражение движения данных и связей между компьютерами).

Таблица 2

Определения ИТ-архитектуры

Автор	Определение
Горст А.В., Лещаков И.Н.	«ИТ-архитектура предприятия – совокупность методов и средств создания, внедрения и сопровождения элементов ИТ-инфраструктуры предприятия, обеспечение их совместной согласованной эффективной и непрерывной работы»
Данилин А.В. , Слюсаренко А.И.	«ИТ-архитектура предприятия представляет собой совокупность технических и технологических решений для обеспечения эффективного функционирования бизнес-процессов предприятия в соответствии с правилами и концепциями, определяемыми бизнес-архитектурой»
Определение СОБИТ (4.1)	«Enterprise architecture for IT-Description of the fundamental underlying design of the IT components of the business, the relationships amongst them and the manner in which they support the organisation's objectives»
Unified Architecture Method	«IT architecture is the description of the current or future structure and behavior of an organization's processes, information systems, personnel, and organizations, aligned with the organization's core business goals and strategic direction»
Захман Дж.	«A set of design artefacts, or descriptive representations, that are relevant for describing an object such that it can be produced to requirements (quality) as well as maintained over the period of its useful life (change)»
Зинина Л.И . и др.	Вместо ИТ-архитектуры – информационная архитектура. «Информационная архитектура описывает предприятие со стороны технических и информационных понятий, таких как аппаратные и компьютерные средства, средства обратной связи, программное обеспечение, защита и безопасность»
TOGAF	«Architecture has two meanings depending upon its contextual usage: 1) A formal description of a system, or a detailed plan of the system at component level to guide its implementation. 2) The structure of components, their inter-relationships, and the principles and guidelines governing their design and evolution over time»

Источник: *составлено автором на основе [1, 6, 7, 10, 11, 12, 13]*

У каждого из этих подходов есть свои достоинства и недостатки. Исторически традиционный подход явился первым и долгое время был наиболее распространённым, но с течением времени уступил позиции организационному в силу его большей детальности и гибкости. С нашей точки зрения, наиболее целесообразным в большинстве случаев видится применение организационного подхода в сочетании с использованием отдельных элементов информационного подхода, в частности – расширением

роли информационной архитектуры при сохранении выделения основных слоёв организационного подхода. При этом целесообразно дать информационной архитектуре следующее определение: Информационная архитектура предприятия – слой архитектуры предприятия, описывающий информационную модель предприятия. Информационная архитектура содержит набор методик и инструментов, позволяющий описать наборы, виды и характеристики данных, создаваемых и изменяемых определёнными функциями предприятия. Информационная архитектура формируется на основе баз данных, хранилищ данных и информационных потоков.

Структура архитектуры предприятия в соответствии с предлагаемым авторским подходом приведена на рис. 1.

Вне зависимости от выбранного подхода к разработке архитектуры, в оптимальном варианте архитектура предприятия проектируется на этапе создания организации. К сожалению, на практике это происходит редко. В большинстве случаев к услугам информационных архитекторов прибегают уже в процессе работы предприятия [6].



Рис 1. Структура архитектуры предприятия (авторский подход)

В этом случае архитектура развивается одновременно с компанией. Применение архитектурного подхода позволяет значительно повысить эффективность бизнес-процессов и ИТ-составляющей предприятия. По оценкам аналитических агентств, актуальная и задокументированная архитектура предприятия даёт возможность сократить затраты на ИТ на 20-30%, в первую очередь за счёт сокращения дублирования работ, оптимизации состава систем, уменьшения расходов на интеграцию и ускорения реализации проектов по внедрению информационных технологий [9]. К сожалению, в России архитектурный подход на текущий момент не получил большого распространения на большинстве предприятий. В настоящее время

общеизвестным лидером в области архитектуры предприятия остаются Соединённые Штаты Америки, где доля компаний, внедривших в свои процессы архитектуру, составляет 38,5%. По всему миру данный показатель доходит до 29%. В России же данный показатель не превышает 4%, а сама тема архитектуры предприятия остаётся малоизученной в связи с трудностями адаптации зарубежных методов под реалии отечественных организаций [9]. Особенно малоисследованной остаётся тема информационной архитектуры.

Тем не менее, в последние годы по мере вызванного эпидемией перехода на дистанционный режим работы и возросших требований к информационным технологиям возрос и интерес к архитектурному подходу. Можно уверенно предсказать, что в будущем интерес к данной теме значительно увеличится.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, мы выяснили, что архитектура предприятия – система, в которой интегрируются слои, уровни и отдельные бизнес-процессы предприятия как целостной структуры с учётом задач его развития и технологических ограничений действующих информационных систем. Внедрение архитектурного подхода позволяет существенно повысить эффективность деятельности предприятия.

В условиях эпидемии и вызванных ею изменений в экономике, применение архитектурного подхода в образовательной сфере представляет большой интерес в связи с растущей актуальностью использования информационных технологий. Значительный интерес представляет применение архитектурного подхода для повышения эффективности учебного процесса в образовательных организациях. Особенно важно эффективное функционирование ИТ-архитектуры высших учебных заведений, поскольку они представляют собой сложные информационные объекты, с большим количеством взаимосвязанных и взаимозависимых информационных потоков, пронизывающих процессы по всем видам деятельности [5]. По этой причине в рамках дальнейших исследований планируется изучение вопроса разработки информационной архитектуры университета.

Список использованных источников

1. Данилин А.В. Архитектура и стратегия. «Инь» и «Янь» информационных технологий предприятия / А.В. Данилин, А.И. Слюсаренко. – М.: Интернет-Университет информационных технологий, 2013. – 504 с.

2. Самуйлов К.Е. Бизнес-процессы и информационные технологии в управлении телекоммуникационными компаниями / К.Е. Самуйлов, А.В. Чукарин, Н.В. Яркина. – М.: Альпина Паблишерз, 2009. – 442 с.

3. Авдошин С.М. Управление информатизацией предприятия с использованием архитектурных подходов. Книга 1: Формирование и оценка архитектуры предприятия / С.М. Авдошин, В.И. Ананьин, Е.Ю. Песоцкая, А.В. Чернов. – М.: Издательство АСИТЭКС, 2018. – 468 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. – № 2. – С. 193-224.

5. Логиновский О.В. Применение методов архитектурного подхода в развитии информационной системы крупного вуза / О.В. Логиновский, М.И. Нестеров, А.Л. Шестаков. – Вестник Южно-Уральского государственного университета. Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника. – 2013. – Выпуск 13. – № 4. – С. 150-153.

6. Зинина Л.И. Корпоративные информационные системы в архитектуре предприятия / Л.И. Зинина, Л.И. Ефремова. – Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2018. – № 3. – С. 132-138.

7. Загорная Т.О. Структурные характеристики информационной архитектуры предприятия / Т.О. Загорная, В.Л. Панова. – Экономика. – 2015. – С. 1-16.

8. Направления разработки архитектуры: «сверху-вниз» или «снизу-вверх» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://intuit.ru/studies/courses/995/152/lecture/4240?page=4> (дата обращения: 02.11.2021).

9. Зайцева Н.В. Механизм моделирования информационной архитектуры предприятия / Н.В. Зайцева. – Вестник Института экономических исследований. – 2018. – № 3 (11). – С. 59-64.

10. Лещаков И.Н. Архитектура информационной системы предприятий / И.Н. Лещаков. – Молодой учёный. – 2017. – № 21 (155). – С. 13-16.

11. Карпенко С. Применение модели Захмана для проектирования ИТ-архитектуры предприятия / С. Карпенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/ims/ims177.html>

12. Zachman John A. Enterprise architecture: The issue of the century / Database Programming and Design. – 1997. – Vol 10 (3). – P. 44-53.

13. The Open Group, TOGAF® 9.1, 2011. [Electronic data]. – Mode of access: <http://pubs.opengroup.org/architecture/togaf9-doc/arch> [Accessed 2021.10.04].

УДК 338.431

DOI 10.5281/zenodo.6913555

КЛАСТЕРИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМАТИКА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

**САВРАНСКАЯ Я.В.,
старший преподаватель
ГБОУ ВО «Донбасская аграрная академия»,
Макеевка, Донецкая Народная Республика;**

УДАЛЫХ О.А.,
канд. экон. наук, доцент, первый проректор
ГБОУ ВО «Донбасская аграрная академия»,
Макеевка, Донецкая Народная Республика

В статье представлены результаты исследования сущности и особенностей кластеров как формы интеграции субъектов хозяйствования на основе инновационного типа развития. Приведены подходы к трактовке понятия «кластер», рассмотрены формы кластеров в агропромышленном комплексе. Рассмотрена сущность кластерного анализа и преимущества его использования при оценке и выборе эффективных форм развития агропромышленного комплекса. Приведены проблемные положения, учет которых необходим при принятии решения об использовании методов кластерного анализа и организации эффективного взаимодействия субъектов кластера.

Ключевые слова: кластер, кластеризация, агропромышленный комплекс, предприятие, взаимодействие, эффективность, эффективность развития АПК

CLUSTERIZATION AS A TOOL FOR THE EFFECTIVE DEVELOPMENT OF THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX IN THE REGION: PROBLEMS AND INTERACTION

SAVRANSKAYA YA. V.,
Senior Lecturer
SBEE HE «Donbass Agrarian Academy»,
Makeevka, Donetsk People's Republic

UDALYKH O.A.
cand. economy Sciences, Associate Professor,
First Vice-Rector
SBEE HE «Donbass Agrarian Academy»,
Makeevka, Donetsk People's Republic

The article presents the results of the study of the essence and characteristics of clusters as a form of integration of economic entities on the basis of innovative type of development. The approaches to the interpretation of the concept of "cluster" are given, the forms of clusters in the agro-industrial complex are considered. The essence of cluster analysis and advantages of its use at estimation and choice of effective forms of agroindustrial complex development is considered. The problem provisions, consideration of which is necessary when deciding on the use of methods of cluster analysis and the organization of effective interaction of the subjects of the cluster are given.

Keywords: cluster, clustering, agribusiness, enterprise, interaction, efficiency, agribusiness development efficiency

Постановка задачи. В современных условиях кластерный подход является одним из перспективных направлений развития субъектов экономики. Изучение проблем и перспектив использования кластеризации в агропромышленном комплексе региона представляется важнейшим аспектом экономических исследований, что обусловлено высоким уровнем значимости

результатов функционирования предприятий и отраслей АПК в формировании условий социально-экономического развития региона. Концепция кластеризации основана на наличии связей и взаимосвязей предприятий, задействованных в процессах производства, распределения, потребления и обмена сельскохозяйственной продукции и оказании услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию возможностей использования кластеризации для повышения эффективности функционирования и развития агропромышленного комплекса посвящены научные статьи ряда ученых, таких как Фролова О.А. [1], Фалькович Е.Б. [2], Хухрин А.С. [3], Федотенкова О.А. [4] и других. В научных трудах ряда авторов, таких как Батов Г.Х. [5], Бериков В.Б. [6], Громов В.В. [7], Дюран Б. [8], Жолудева В.В. [9], Иванова Е.В. [10], Мандель И.Д. [11], Суслов С.А. [12] и других, освещены вопросы сущности, методики осуществления и специфики применения кластерного анализа, как основного этапа кластеризации как процесса интеграции экономических субъектов.

Исследования данных авторов позволили сформировать множество подходов к трактовке сущности кластера и кластеризации, определить методы формирования кластеров и оценки эффективности их функционирования. При этом ряд вопросов использования кластеризации для повышения эффективности функционирования и развития агропромышленного комплекса остается нерешенным и требует дальнейшего изучения.

Вышесказанное определяет необходимость дальнейших исследований в направлении уточнения сущности и особенностей кластера, методики кластерного анализа, изучения эффективности функционирования кластеров агропромышленного комплекса.

Целью исследования является исследование сущности кластеризации и перспектив ее использования для повышения эффективности функционирования АПК.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время в экономической науке сложились различные подходы к определению понятия «кластер». В широком смысле кластеры – это «своеобразные интегрированные структуры, возникающие спонтанно в результате самоорганизации» [3, с. 34]. Отдельные ученые считают, что кластер – это одна из «форм интеграции социально-экономических институтов и связанных отраслей, базирующуюся на партнерских отношениях, инновационном развитии и ориентированную на повышение конкурентного потенциала территории» [2, с. 74]. Кластер можно рассматривать как «форму интеграции различных участников (организаций), относящихся к производственному, общественному и научно-образовательному сектору, а также органов государственной власти и различных финансовых институтов, вступающих во взаимовыгодные партнерские отношения, способствующие инновационному развитию, обеспечивающие повышение экономической эффективности функционирования участников кластера при создании конечного продукта, привязанного по региональному или территориально-географическому принципу [4].

Кластер имеет не только региональные (географические), но и отраслевые границы. Агропромышленный кластер – это «группа предприятий по производству, хранению, первичной переработке и доведению до потребителя сельскохозяйственной продукции, технологически связанных между собой, размещенных на отведенной территории, объединенных общей системой транспортных и инженерных коммуникаций, объектами административного и бытового обслуживания» [13].

Кластер как структура, объединяющая элементы, которые выполняют заданные функции, обладает рядом особенностей, чем и отличается от другого объединения вертикального типа. К таким особенностям относятся:

- в структуре кластера присутствуют самостоятельные субъекты, относящиеся к различным отраслям экономики, деятельность которых подчинена общим целям развития и координируется советом;
- кластеры формируются на добровольной основе на началах взаимовыгодности;
- функционирование кластера основано на гибкой специализации входящих в его состав субъектов;
- внутри кластера субъекты комбинируются по отраслевому типу;
- в кластере прослеживается наличие горизонтальных и вертикальных взаимосвязей между субъектами, имеет место взаимообусловленность и взаимодополняемость деятельности субъектов кластера;
- кластер развивается по инновационному типу;
- функционирование кластера, как правило, распространяется на один регион или географически обособленную территорию;
- кластер имеет определенные конкурентные преимущества, что позволяет эффективно функционировать и развиваться как кластеру, так и отдельным его субъектам.

К формам кластеров в АПК, как правило, относят следующие (рис. 1).

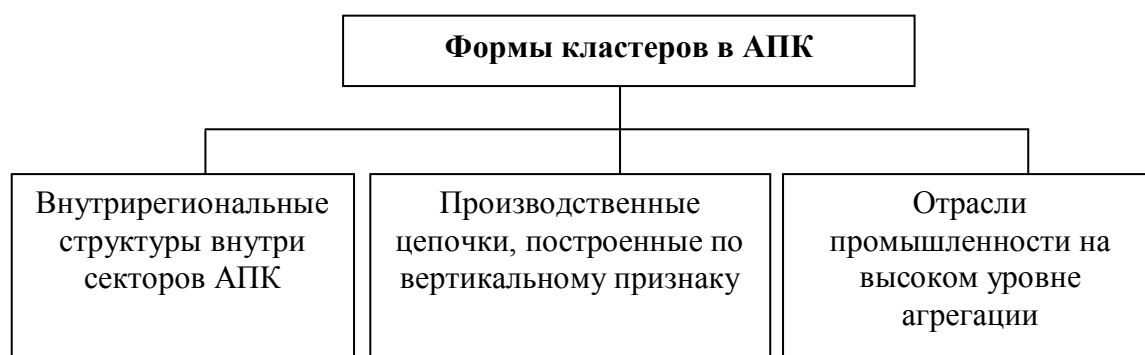


Рис. 1. Формы кластеров в АПК (составлено по [1])

Проблема выбора формы кластера в АПК обусловлена наличием ряда факторов, влияющих на принятие управленческих решений, в том числе от целей и задач создания кластера, внешних условий его функционирования и развития, реальных и потенциальных ресурсов экономических субъектов,

составляющих кластер, и возможностей их объединения для достижения поставленных общих целей.

К типам агропромышленных кластеров относятся:

- полеводческий агропромышленный кластер;
- животноводческий агропромышленный кластер;
- животноводческо-полеводческий агропромышленный кластер.

Перечисленные типы агропромышленных кластеров имеют свои особенности, что представлено на рис. 2.

Перспективы формирования кластеров в агропромышленном комплексе региона обусловлены качеством принимаемых управленческих решений в вопросах формирования кластеров и их дальнейшего эффективного функционирования.

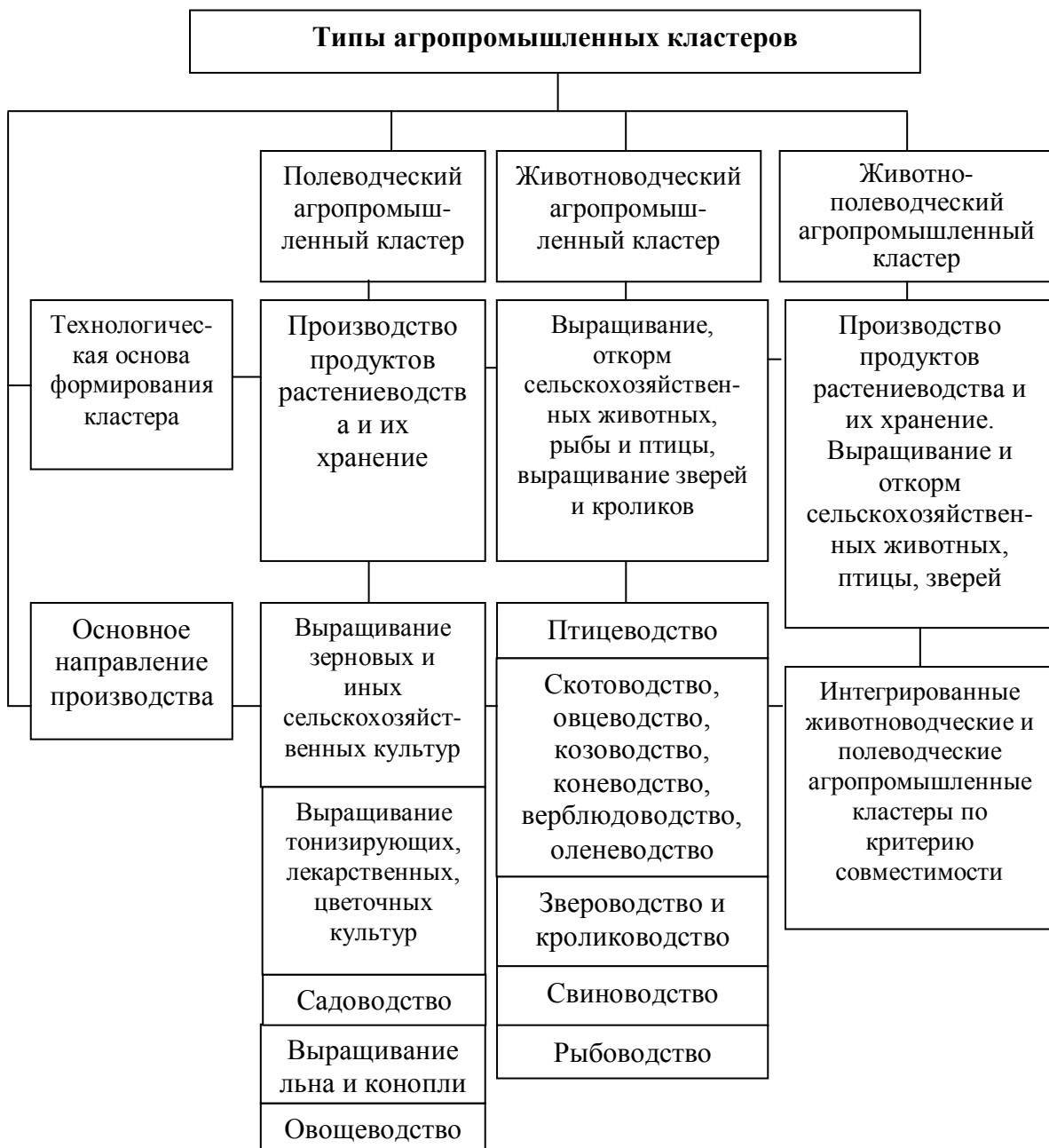


Рис. 2. Типы агропромышленных кластеров и их особенности (составлено по [13])

Формирование агропромышленных кластеров вышеперечисленных типов должно базироваться на результатах кластерного анализа. В широком смысле кластерный анализ представляет собой совокупность вычислительных процедур, используемых при создании классификаций. Более точное определение кластерного анализа представлено в работе М.С. Олдендерфера, Р.К. Блешфилда: кластерный анализ – это «многомерная статистическая процедура, выполняющая сбор данных, содержащих информацию о выборке объектов, и затем упорядочивающая объекты в сравнительно однородные группы» [14, с. 141]. Кластерный анализ можно рассматривать как «способ группировки многомерных объектов, основанный на представлении результатов отдельных наблюдений точками подходящего геометрического пространства с последующим выделением групп как «сгустков» этих точек» [11, с. 4]. Методы кластерного анализа используются во многих направлениях научных исследований, в том числе для определения эффективности функционирования предприятий, отраслей и комплексов. Особо актуально его использование в агропромышленном комплексе, в котором, как показал опыт практической деятельности, внедрение кластерных структур особо результативно. Отраслевые аспекты кластерного анализа, его сущность, методики осуществления широко освещены в работах таких ученых как Г.Х. Батов, Л.Н. Сердюкова, Дж.А. Тамбиева [5], В.Б. Бериков, Г.С. Лбов [6], В.В. Громов [7], В.В. Жолудева, Н.Ф. Мельниченко, Г.Е. Козлов [9], Е.В. Иванова, А.В. Саяпин [10], С.А. Суслов [12]. Обобщая результаты исследований данных авторов, методику кластерного анализа в экономических исследованиях, в том числе в определении эффективности создания и функционирования кластерных структур в агропромышленном комплексе можно представить следующим образом (рис. 3).

На наш взгляд, использование кластерного анализа при оценке эффективности функционирования АПК имеет ряд преимуществ, обуславливающих, перспективы результативного взаимодействия экономических субъектов. К таким преимуществам следует отнести, прежде всего, то положение, что кластерный анализ:

- позволяет наглядно представить информацию в удобной табличной или графической форме;
- дает возможность осуществлять классификацию объектов АПК, группируя их по уровню схожести качественных параметров;
- позволяет оценивать надежность средних характеристик объектов исследования и различий между ними;
- позволяет устанавливать закономерности развития отраслевых экономических процессов;
- повышает качество управленческих решений по определению оптимального числа факторов и наличию взаимосвязи различных кластеров;
- позволяет повысить уровень обоснованности аналитических расчетов;

– дает возможности прогнозирования тенденций развития экономических процессов на основе уточненной информации, что позволяет повысить достоверность прогнозных оценок.



Рис. 3. Методика кластерного анализа в экономических исследованиях [15]

Выводы. Кластеризация является одним из важнейших направлений повышения эффективности функционирования агропромышленного комплекса. Основными преимуществами в данном случае являются возможности эффективного взаимодействия предприятий агропромышленного комплекса по вопросам взаимовыгодного использования ресурсов субъектов хозяйствования для достижения общих целей, а также значительное расширение конкурентных преимуществ созданной интегрированной структуры. Решение о формировании кластеров в агропромышленном комплексе базируется на результатах кластерного анализа, использованием которого целесообразно в исследовании экономических объектов и процессов, в том числе исследовать эффективность экономических процессов в АПК. Это обусловлено наличием ряда преимуществ, повышающих достоверность полученных результатов и удобство их использования. Целесообразно использование пакетов прикладных программ, позволяющих оптимизировать расчеты показателей и выявление зависимостей при группировке объектов. Использование результатов кластерного анализа позволит повысить качество принимаемых управленческих решений и, как следствие, эффективность управления в АПК.

Список использованных источников

1. Фролова О.А. Формирование и развитие кластеров в региональном АПК / О.А. Фролова // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – № 36 (219). – С. 36-43.
2. Фалькович Е.Б. Теоретические аспекты кластеризации аграрной сферы / Е.Б. Фалькович // Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. – 2014. – № 5 (133). – С. 73-79.
3. Хухрин А.С. Концепция развития аграрных кластеров: системно-синергетический подход / А.С. Хухрин, А.А. Примак, И.А. Семаева, Н.И. Попова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 12. – С. 32-37.
4. Федотенкова О.А. Системные проблемы и особенности функционирования производственных кластеров в АПК / О.А. Федотенкова, Л.И. Проняева // Вестник ОрелГАУ. – 2016. – №4 (61) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.15217/48484>
5. Батов Г.Х. Особенности формирования агропромышленных кластеров в АПК / Г.Х. Батов, Л.Н. Сердюкова, Дж.А. Тамбиева // Вопросы экономики и права. – 2011. – № 12. – С. 105-109.
6. Бериков В.Б. Современные тенденции в кластерном анализе / В.Б. Бериков, Г.С. Лбов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ict.edu.ru/ft/005638/62315e1-st02.pdf>
7. Громов В.В. Кластеризация и ее применение для анализа финансово-экономического состояния отрасли растениеводства в регионах РФ / В.В. Громов // Современные технологии управления. – 2013. – № 8 (32). Номер статьи: 3202 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sovman.ru/article/3202/>

8. Дюран Б. Кластерный анализ / Б. Дюран, П. Оделл; пер. с англ. Е.З. Демиденко; под ред. А.Я. Боярского. – М.: Статистика, 1977. – 128 с.
9. Жолудева В.В. Применение кластерного анализа для оценки социально-экономического развития регионов на примере ЦФО и Ярославской области / В.В. Жолудева, Н.Ф. Мельниченко, Г.Е. Козлов // Статистика и экономика. – 2014. – № 1. – С. 144-148.
10. Иванова Е.В. Кластеры и кластерная политика в АПК / Е.В. Иванова, А.В. Саяпин // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2018. – № 5 (365). – С. 44-47.
11. Мандель И.Д. Кластерный анализ / И.Д. Мандель. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 176 с.
12. Суслов С.А. Кластерный анализ: сущность, преимущества и недостатки / С.А. Суслов // Вестник НГИЭИ. – 2010. – Т. 1. – № 1. – С. 51-57.
13. Свод правил. Агропромышленные кластеры. Правила проектирования. СП 450.1325800.2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/564232463>
14. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ / Дж.-О. Ким, Ч.У. Мьюллер, У.Р. Клекка, М.С. Олдендерфер, Р.К. Блешфилд; пер. с англ. А.М. Хотинского, С.Б. Королева; под. ред. И.С. Енюкова. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 216 с.
15. Удалых О.А. Возможности использования кластерного анализа при оценке эффективности функционирования АПК / О.А. Удалых // Управление стратегическим развитием основных сфер и отраслей народного хозяйства в условиях современных вызовов: материалы науч.-практ. конф., 24-25 октября, 2018, г. Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 144-149.

Уважаемые коллеги!

Статьи принимаются на русском языке объёмом не менее 20 000 знаков («Сервис – Статистика»), соблюдая все нижеизложенные требования.

При наборе текста необходимо придерживаться следующих требований:

1. Выключить перенос.
2. Отступ первой строки каждого абзаца делается не «пропусками», а автоматически через меню Microsoft Word (Формат – Абзац – первая строка: отступ на 1,27 см).
3. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 1,27 см.
4. Шрифт Times New Roman, размер кегля – 16; интервал – одинарный.
5. Рисунки и диаграммы должны быть сделаны в приложении к Microsoft Word – в формате Microsoft Graph (должны быть обязательно сгруппированы).
6. Расстояние между словами – не более одного пробела.

Статьи должны быть оформлены следующим образом: (Приложение 1)

1. УДК слева в верхнем углу.
2. Название статьи (прописными буквами, полужирным, выравнивание – по центру).
3. Фамилия, имя, отчество автора / авторов (с правой стороны, после названия статьи, полужирным).
4. Аннотация на статью – на русском и английском языках.
5. Ключевые слова в аннотации на русском и английском языках.
6. Текст статьи (выравнивание основного текста – по ширине).
 - Постановка задачи.
 - Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме.
 - Актуальность.
 - Формулирование задачи исследования.
 - Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.
 - Выводы по выполненному исследованию.
7. Список использованных источников.

Ответственность за содержание, точность представленных фактов, цитат, цифр и фамилий несут авторы материалов.

Редакция сохраняет за собой право редактировать статьи. Окончательное решение о публикации принимает редакционная коллегия. К статье автор должен приложить также «Сопроводительную записку» (Приложение 2).

Статью, сопроводительную записку и сканированную рецензию присылайте на адрес электронной почты научного сборника серии «Государственное управление».

E-mail: cs-pa@mail.ru

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ НАУЧНОЙ СТАТЬИ

УДК 332.146.2 (14 шрифт)

DOI

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

ИВАНОВ И.И., (14 шрифт)
 д-р экон. наук, доцент, доцент кафедры ...
 ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
 и государственной службы
 при Главе Донецкой Народной Республики»,
 Донецк, Донецкая Народная Республика

Текст аннотации (на русском языке) (12 шрифт)

Ключевые слова: (12 шрифт)

FORMATION OF SOCIALLY RESPONSIBLE ECONOMY

IVANOV I.I., (14 шрифт)
 Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
 Associate Professor of department ...
 SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
 Public Administration under the Head of Donetsk
 People’s Republic»,
 Donetsk, Donetsk People’s Republic

Текст аннотации (на английском языке) (12 шрифт)

Keywords: (12 шрифт)

Постановка задачи. Текст. Текст. Текст.. (16 шрифт).

Анализ последних исследований и публикаций. Текст. (16 шрифт).

Актуальность. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Цель статьи. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Изложение основного материала исследования. Текст. (16 шрифт).

Таблица 1

Матрица выбора направления экономического развития территории

Группа (12-14 шрифт)	Регион	Направление развития
----------------------	--------	----------------------

Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (рис. 1). (16 шрифт).

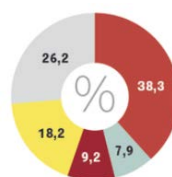


Рис. 1. Название рисунка

Выводы. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Список использованных источников (16 шрифт)

СОПРОВОДИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Фамилия, имя, отчество	Организация (учреждение)
Научная степень	Название статьи
Учёное звание	E-mail
Должность	Телефон

Научное издание

**ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**Сборник научных работ
Серии «Государственное управление»**

Выпуск 26

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ**

Материалы представлены на языке оригинала.

Опубликованные материалы отражают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии сборника.

При цитировании или частичном использовании текста публикаций
ссылка на сборник обязательна.

Ответственный за выпуск Братковский М.Л.

Научный редактор Гурий П.С.

Литературный редактор Кравченко А.В.

Технический редактор Козлов В.С.

Подписано в печать решением учёного совета ГОУ ВПО «ДОНАУИГС».
Протокол № 11 от 26.05.2022 г. Формат 60x841/16. Бумага офсетная
16,6 усл.-печ. л. Тираж 100 экз.

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»
283015, г. Донецк-15, ул. Челюскинцев, 163а