

**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 20

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ**

**Донецк
2020**

УДК 082.1:351.82
ББК Ч 448.046 + Ф 033.141

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. 20: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – 249 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 082.1:351.82

ББК Ч25я54 + Ф 033.141

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. – заместитель Председателя Народного Совета Донецкой Народной Республики

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, кандидат 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», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I

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

Беганская И.Ю., Морозова В.К.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАНИЕМ: СТРУКТУРА И ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ .. 6

Котов Е.В.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА
НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ 14

Петрик А.С., Кириенко О.Э.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ..... 22

Савельева О.А., Родионова Я.О.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ: АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА 27

Седько В.А., Пастушенко С.Я.,

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НА ОСНОВЕ МЕТОДОВ
МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПРИНЯТИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ..... 38

Шарнопольская О.Н., Гнеденко М.В.

ИННОВАЦИОННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ В
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ОРГАНОВ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ 44

Шумаева Е.А., Джура Г.С.

СУЩНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ..... 55

Раздел II

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Баранник Ю.Г., Романинец Р.Н.

РОЛЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ..... 63

Докторова Н.П.

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СЛОЖИВШИХСЯ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ 68

Киселёва А.А. СТИМУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	74
Курган Е.Г., Коваленко О.И. ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	81
Колесников Д.В. КУЛЬТУРНАЯ СФЕРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН	88
Рыбникова Г.И., Конышева М.Г. ИНСТИТУАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ В УСЛОВИЯХ СТАГНАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	97
Кулешов А.Э. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДНР	108
Рудченко Т.И., Ларина О.И. К ВОПРОСУ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	113
Садекова А.М. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА	123
Саенко В.Г., Лазарева И.Е. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА В ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЕ.....	132
Кислюк Е.В., Фоменко Е.И., Скрипченкова О.Е. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	141

Раздел III

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Гончаров И.С. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	147
Гончарова А.В. СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ	154

Долбня Н.В. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННЫХ КЛАСТЕРОВ.....	160
Климова П.А. РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ.....	168
Курипченко Е.В. РЫНОЧНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК.	174
Половян А.В., Уткина Л.А. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В КОРПОРАТИВНЫХ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА.....	183
Пушкарёва Н.А., Сорока Е.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	192
Сичкар И.А. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ: СУЩНОСТЬ, РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ	199
Родзина А.В. COVID-19: ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ БИЗНЕСА.....	207
Стасюк Н.В., Рыжов А.И. КОНЦЕПЦИЯ ИМИДЖА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	211
Сухина А.А., Аракельянц Н.В., Ткаченко Я. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ИНЖИНИРИНГА НА ПРЕДПРИЯТИИ	219
Удалых О.А. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК.....	225
Хромова М.Н. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОНТЕНТОМ В ВИРТУАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ОБЩЕГО ДОСТУПА	234
Якимчак А.А. ОЦЕНКА ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	240

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

УДК 351.851

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАНИЕМ: СТРУКТУРА И ПРИНЦИПЫ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Беганская И.Ю.,
д-р. экон. наук, доцент,
заведующий кафедрой менеджмента
внешнеэкономической деятельности;
Морозова В.К.,
аспирант кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк

В статье рассмотрены особенности и принципы функционирования системы управления высшим профессиональным образованием на современные этапы, структурированы основные принципы и современных управленческих практики образовательного менеджмента, определены роль и значение стейкхолдеров в системе управления ВПО.

Ключевые слова: *высшее профессиональное образование, образовательное учреждение, структура системы управления, образовательный менеджмент, принципы управления, согласование интересов.*

The article discusses the features and principles of the functioning of the management system of higher professional education at modern stages, structured the basic principles and modern management practices of educational management, defines the role and importance of stakeholders in the management system of higher education.

Keywords: *higher professional education, educational institution, structure of the management system, educational management, management principles, alignment of interests.*

Постановка задачи. Проблемы высшего образования, и управления этой сферой, стали особенно актуальными в современных реалиях, поскольку своевременное реагирование на вызовы времени требует модернизации системы управления высшим профессиональным образованием (далее ВПО). Образование как основа социального, политического, экономического, духовного и культурного развития общества провозглашено государственным приоритетом. Как

государственный и общественный институт оно предполагает ответственность государства и общества за состояние его функционирования. Это обусловлено тем, что система образования выступает механизмом самоорганизации, обеспечивает жизнедеятельность социальной системы, изменяя способ трансляции информации, социального опыта, культуры и ценностей, влияет на развитие социума.

Система ВПО представляет собой сложную иерархически распределенную социально-экономическую систему. Одной из важных проблем управления в подобных системах является согласование интересов отдельных подсистем. В разных подсистемах и на разных уровнях системы ВПО задачи управления и координации могут решаться на основе различных принципов управления, в соответствии с целями.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам развития системы управления высшим профессиональным образованием, посвящены труды таких ученых, как Г.Н. Сериков, Е.А. Ямбург, В.А. Сарапулов, С.В. Воробьева, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, Д. Ц. Цыденова. Изучению системы управления ВПО с точки зрения стейкхолдерского подхода посвящены научные труды следующих ученых: А. И. Шарового, Н.В. Сментиной, Р. В. Хусаинова, И. В. Тимошенкова, А.М. Нащекиной.

Целью исследования является обобщение теоретико-методических основ управления ВПО, анализ структуры, целей, задач и принципов функционирования системы управления ВПО, определение роли заинтересованных сторон в системе управления ВПО.

Изложение основного материала. В широком смысле под высшим профессиональным образованием (далее ВПО) понимают уровень профессионального образования, который направлен на подготовку специалистов в любой научной сфере на основе имеющегося общего среднего (полного) или среднего профессионального образования. ВПО является верхним уровнем (этапом) профессионального образования, следующим после среднего общего или профессионального образования в многоуровневой (чаще трёхуровневой) образовательной системе. Система ВПО включает комплекс систематизированных знаний и практических навыков, позволяющих решать теоретические и практические задачи согласно профессиональной направленности (профилю) [10].

Система высшего профессионального образования представляет собой социальный институт, с четко упорядоченной, структурированной совокупностью элементов, обеспечивающих взаимосвязь и взаимодействие научной и образовательной деятельности с целью удовлетворения потребностей национальной экономики и поддержания устойчивого развития государства путем подготовки специалистов высшей квалификации, способных после получения соответствующего образования включиться в производственную деятельность; решать производственные и научные задачи и отвечать за их качество.

Рассматривая высшее образование как составляющее сферы услуг необходимо отметить, что она, как система формирования интеллектуального капитала нации и одна из главных сфер производства инноваций, выступает объектом изучения экономики и управления с точки зрения управленческих отношений, возникающих в процессе формирования и развития системы [2].

На современном этапе экономического развития образование занимает одно из самых главных мест в сфере человеческой деятельности, тесно взаимосвязанной со всеми другими сферами общественной жизни: политикой, экономикой,

социальной и духовной сферами [7]. Эта особенность определяет специфику управления ВПО. Ведение единой государственной политики в образовательной системе является важной задачей образовательного менеджмента в современном обществе.

Особенности системы управления ВПО обуславливаются также сложностью ее структуры и наличием множества подсистем. Так, основными из них являются: теоретико-методическая, педагогическая, экономическая, организационная, технологическая. Данные подсистемы находятся в сложном взаимодействии между собой и с другими областями общественной жизни (Рис.1).



Рисунок 1. Общая структура образовательной системы

Системе управление ВПО представляет собой комплексность разных уровней и подсистем образовательного менеджмента. Базовым принципом управления высшим профессиональным образованием на всех уровнях (общегосударственный, региональный, муниципальный, а также на уровне образовательного учреждения ВПО (далее ОУ ВПО)) должен быть принцип системности.

Применяя классическую «управленческую пирамиду» [1] в соотношении с вертикальными уровнями менеджмента в системе образования, мы получим следующую структуру системы управления ВПО:

top-management – менеджмент на уровне государственной политики в сфере образования;

middle-management – менеджмент на уровне профильных министерств;

low-management – менеджмент на уровне ОУ ВПО).

Учитывая особенности системы, каждое звено полученной пирамиды, может представлять собой «внутреннюю управленческую пирамиду», включающую в себя такие же звенья, но в пределах данного конкретного уровня. Эффективность подобной системы управления ВПО зависит от степени взаимосвязи этих уровней и их неразрывности.

Для обеспечения эффективности деятельности в современных условиях управление высшим образованием должно решать следующие задачи: (рис.2).

Функцией управления образованием на уровне государственного менеджмента является разработка стратегии развития системы ВПО и регулирование процессов реализации данной стратегии.

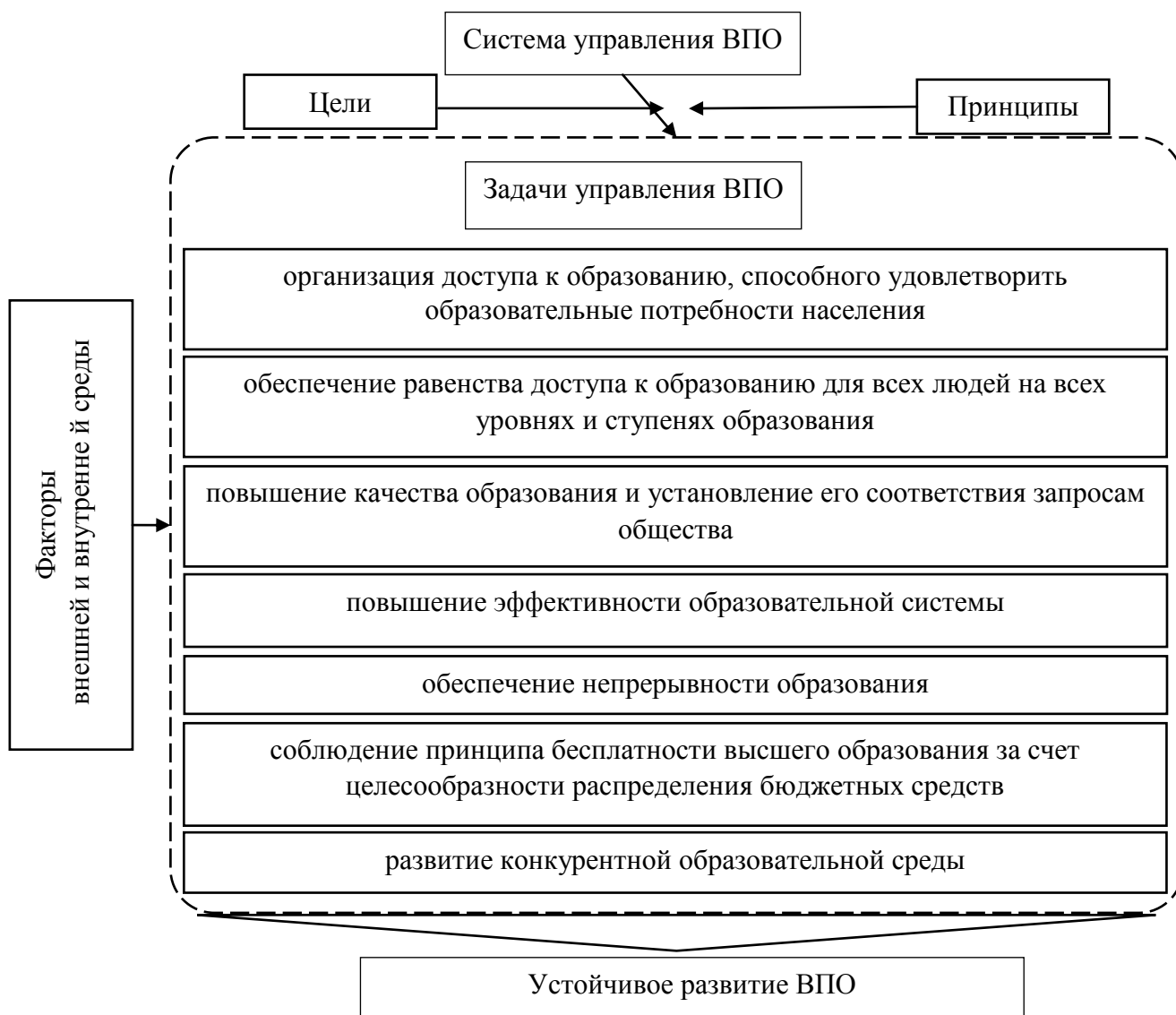


Рисунок 2. Задачи системы управления ВПО

В условиях рыночной экономики, государство по отношению к ОУ ВПО из непосредственного руководителя активно превращается в заказчика и потребителя образовательных услуг. Образовательные учреждения высшего профессионального выступают такими же субъектами рыночных отношений, как и другие предприятия и организации, которые осуществляют свою деятельность по продаже товаров и предоставлению услуг [5].

Реализация рыночного принципа подразумевает формирование и развитие новых экономических механизмов в сфере образования. Конкурентоспособность ОУ ВПО напрямую зависит от новых решений в системе управления, а также от плодотворного сотрудничества ОУ ВПО со стейкхолдерами, которые непосредственно участвуют в развитии образовательного пространства [3].

Требования к качеству предоставляемых образовательных услуг в системе ВПО устанавливаются на основе государственных стандартов. Образовательные стандарты определяют необходимый минимум содержания основных образовательных программ, соответствие данным стандартам выступает основой оценки качества и уровня высшего профессионального образования [6].

В рамках своих компетенций управление в области высшего образования осуществляют следующие структуры:

Министерство образования и науки (МОН) – специально уполномоченный центральный орган исполнительной власти;

другие центральные органы исполнительной власти, которые имеют в своем подчинении ОУ ВПО (Министерство внутренних дел; Министерство здравоохранения);

Высшая аттестационная комиссия;

органы общественного самоуправления в образовании (сообщество ректоров, конференции, съезды педагогических и научно-педагогических работников, ассоциации ОУ).

Исходя из вышеизложенного, структуру системы управления ВПО можно представить, как иерархическую распределенную целостность элементов (рис. 3).

В данной системе выделяем два основных уровня принятия решений:

уровень центральных органов управления;

уровень ОУ ВПО.

В свою очередь система управления на уровне отдельных образовательных учреждений может иметь двух- (ректорат–кафедры) или трехуровневую (ректорат–факультеты–кафедры) структуру.

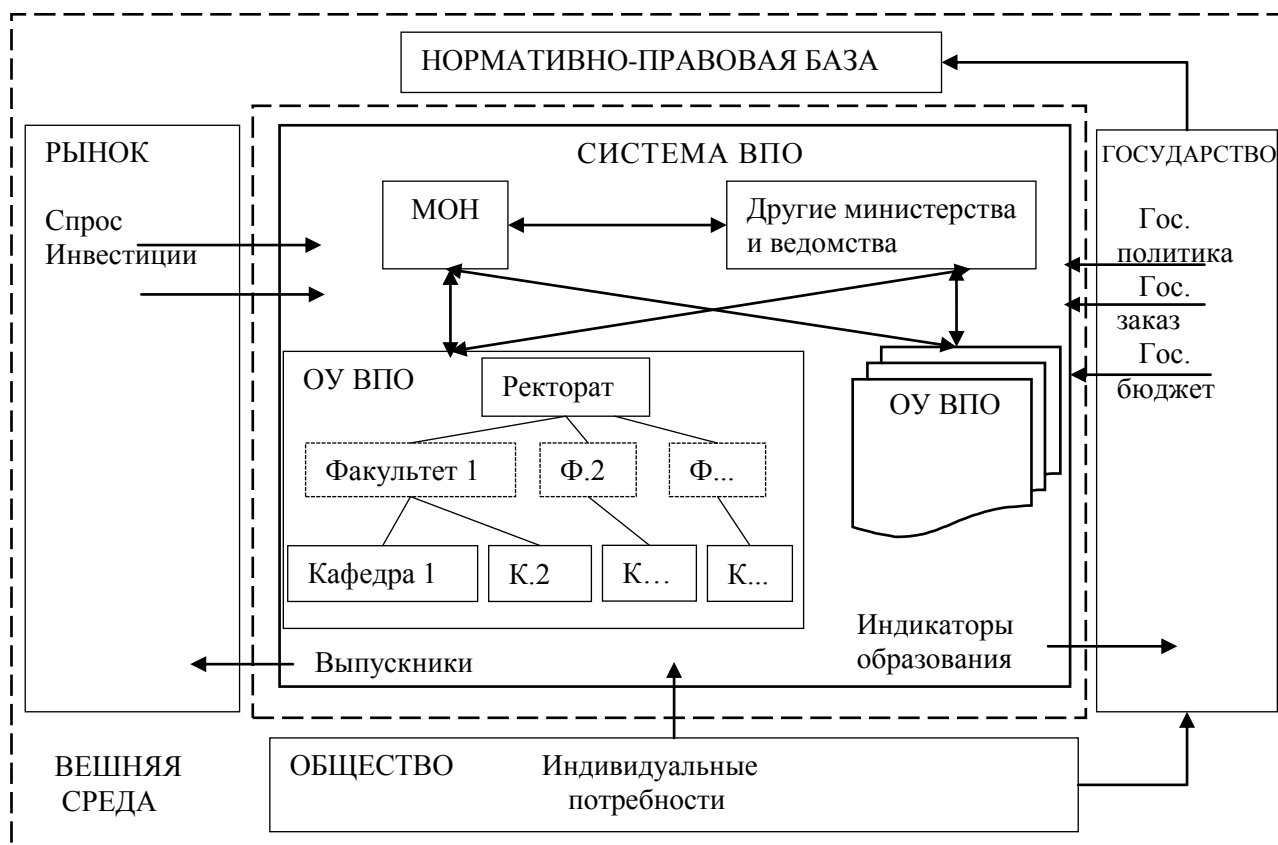


Рисунок 3. Структура системы управления ВПО

Внешнюю среду для системы ВПО составляют различные заинтересованные стороны (стейкхолдеры). Можно выделить три основные группы стейкхолдеров: государство, рынок, общество.

Государство заинтересовано в подготовке квалифицированных специалистов, способных обеспечить стабильность экономики и устойчивый экономический рост. В целом, государство заинтересовано в повышении уровня образованности граждан, их социальном и духовном развитии. Такое общество является залогом процветания и благополучия государства.

Рынок, или бизнес сообщество, как заинтересованная сторона включает в себя все предприятия и организации, осуществляющие свою деятельность на территории государства, которые, независимо от формы собственности, заинтересованы в приеме на работу высококвалифицированных специалистов. Рынку необходимы специалисты, которые максимально адаптированы к современным условиям экономических отношений на рынке товаров и услуг, а также имеют конкурентные преимущества на рынке труда. Таким образом, работодателями формируется спрос на трудовые ресурсы – выпускников ОУ ВПО. Предприятия заинтересованы в принятии на работу молодых специалистов способных обеспечить прибыль и развитие их организации, умеющих быстро адаптироваться к условиям изменчивой среды и обладающих потенциалом для профессионального роста [4].

Интерес общества, состоящего из отдельных индивидов, состоит в получении определенного уровня профессиональной подготовки и возможности реализации социальных и духовных потребностей. Общество, как стейкхолдер ВПО, включает в себя также общественные организации и движения, которые выражают образовательные интересы части населения.

Удовлетворяя потребности заинтересованных сторон, образовательные учреждения получают от них необходимые ресурсы. В свою очередь удовлетворение запросов стейкхолдеров представляет собой передачу им ресурсов образовательных учреждений. В результате взаимоотношений образовательного учреждения с каждой заинтересованной стороной формируются отношенческие ренты образовательного учреждения, сумму которых он стремится максимизировать [9].

Высокую значимость для образовательной организации в настоящее время имеет государство – основной источник финансирования. Развитие научно-образовательной сферы сегодня является залогом дальнейшего успешного развития экономики Республики. В связи с этим финансирование образовательных организаций должно быть ориентировано не на коммерческий результат, а на перспективные социально-полезные результаты.

Вышеперечисленные заинтересованные стороны отражают различные группы потребительских ожиданий, тем самым определяя различные цели системы управления ВПО, которые являются противоречивыми и имеют иерархическую структуру. Управление ВПО возможно, как с точки зрения одной из типов заинтересованных сторон (например, управление на основе государственных механизмов регулирования), так и на основе согласования интересов различных групп заинтересованных сторон [8].

В сложившихся экономических условиях система ВПО функционирует на основе принципов государственного регулирования и рыночных механизмов. Однако, наличие различных заинтересованных сторон, а также иерархическая структура системы управления ВПО, определяют необходимость рассмотрения различных постановок задач управления [11].

С одной стороны, с точки зрения устойчивого экономического роста, система ВПО является стратегической отраслью любого государства, это обуславливает

государственную поддержку высшего профессионального образования, выраженную в бюджетном финансировании и формировании государственного заказа на подготовку специалистов.

С другой – ОУ ВПО в процессе своей деятельности непосредственно взаимодействуют с предприятиями, организациями и обществом в целом. Данный факт требует принятия управленческих решений на основе принципов рыночной конкуренции. Тогда на первый план выводятся задачи управления качеством образования. Следовательно, управление в такой сложной социально-экономической системе как система ВПО должно строиться на основе принципов системного подхода и программно-целевого управления.

Для эффективного управления ВПО важными задачами выступают мониторинг и координация высшего образования. Можно выделить два основных вида мониторинга системы ВПО: внутренний и внешний (рис.4).

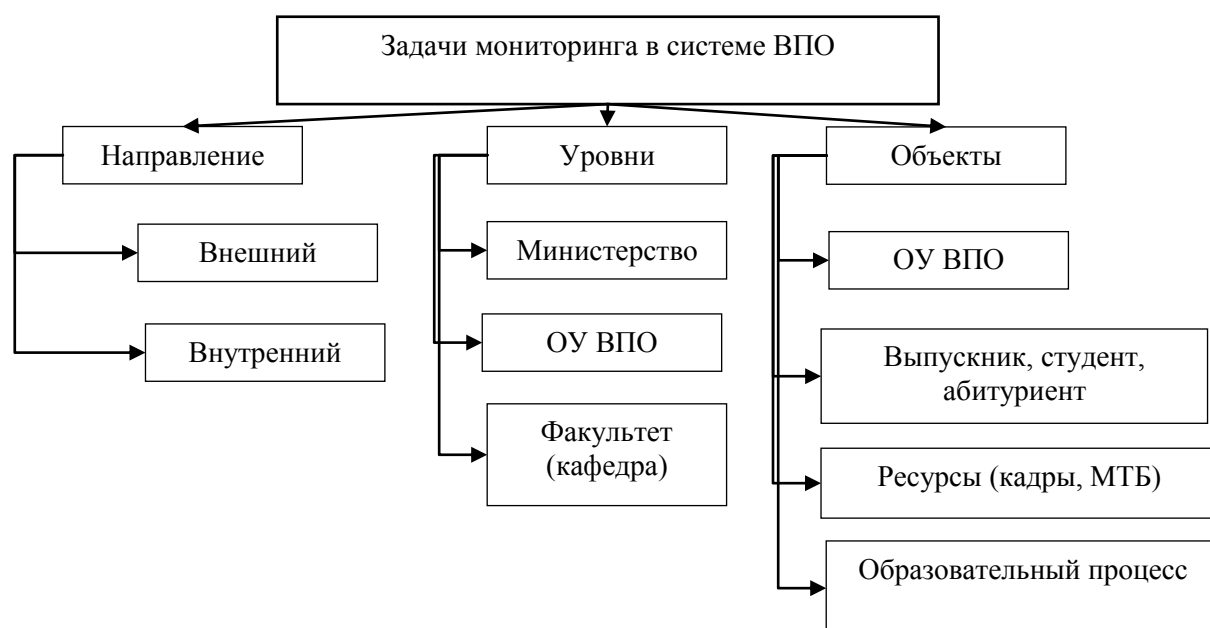


Рисунок 4. Классификация типов задач мониторинга системы ВПО

Задачи координации, как правило, сводятся к созданию механизма, которые сможет обеспечить достижение общесистемных целей в распределенной иерархической системе. В зависимости от уровней управления, на которых находятся подсистемы системы высшего образования можно выделить задачи горизонтальной и вертикальной координации (табл.1).

Таблица 1

Классификация задач координации в системе ВПО

Направления координации	Вертикальна Горизонтальная
Способ формирования данных	Встречный Адаптивный Смешанный
Принцип управления	Жесткая централизация Открытое управление Согласованное планирование Стратегия свободного рынка Приоритетное управление Многоканальные механизмы

В разных подсистемах и на разных уровнях системы управления ВПО задачи управления и координации могут решаться на основе различных принципов управления: (табл.2)

Таблица 2

Принципы функционирования системы управления ВПО

№ п/п	Принцип	Основные положения
1	«Жесткая централизация»	Вышестоящая подсистема задает нижестоящим точные планы действий и полностью определяет их поведение
2	Открытое управление	Подсистема верхнего уровня максимально учитывает интересы подсистем нижних уровней и создает планы, обеспечивающие максимум целевых функций подсистем нижних уровней
3	Согласованное планирование	Подсистемы нижних уровней выбирают планы из данного множества, а подсистема верхнего уровня через координирующие параметры согласовывает действия всех подсистем с точки зрения общественных интересов.
4	Стратегия «свободного рынка»	Подсистема верхнего уровня не ограничивает действия подсистем нижних уровней, но с помощью стимулов добивается достижения своих целей, не заботясь об интересах подсистем нижних уровней.
5	Приоритетное управление	Подсистема верхнего уровня устанавливает планы пропорционально эффективности функционирования подсистемы нижнего уровня.
6	Функционирование на основе многоканальных механизмов	План принимается на основе проектов, предлагаемых различными каналами выработки решения

Выводы. Структурирование основных принципов и современных управленческих практик позволило сделать вывод что управление системой ВПО представляет собой интегративность разных уровней образовательного менеджмента: на уровне государства в сфере образования, на уровне министерства, на уровне ОУ ВПО. Важнейшим принципом управления высшим образованием на всех уровнях должен быть принцип системности. Эффективность и успешность деятельности ОУ ВПО зависит от успешности его стратегии на рынке образовательных услуг. Эффективным можно считать то управление, которое обеспечивает высокое качество образования при успешной экономической и социальной политике образовательного учреждения.

Список использованных источников

1. Виханский, О.С. Менеджмент: моногр. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Гардарики; Издание 3-е, 2018. - 528 с.
2. Гребенщиков, Г.Ф. Интеграция системы образования малого города России и ее информационно-предметной среды / Г.Ф. Гребенщиков // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2013. – №6. – С. 31-40.
3. Гресько А.А. Модели и методы выбора стратегий взаимодействия вуза с группами заинтересованных сторон в условиях неопределённости [Текст]: монография / А.А. Гресько, К.С. Солодухин; М-во образования и науки Российской Федерации, Владивостокский гос. ун-т экономики и сервиса. - Владивосток: Изд-во

ВГУЭС, 2014. - 174, [1] с. : ил., табл.; 21 см.; ISBN 978-5-9736-0277-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01007899823>.

4. Грубова Ю.В. Совершенствование управления требованиями заинтересованных сторон в системе менеджмента качества вуза: автореферат дис. кандидата экономических наук : 08.00.05 / Грубова Юлия Владимировна; [Место защиты: Морд. гос. ун-т им. Н.П. Огарева]. - Саранск, 2011. - 23 с.

5. Екшикеев Т.К. Стейкхолдеры рынка образовательных услуг // Сибирский торгово-экономический журнал. 2017. № 9. КиберЛенинка научная библиотека. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/steikholdery-gynka-obrazovatelnyh-uslug>.

6. Официальный сайт Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mondnr.ru/dokumenty/standarty-vpo>.

7. Сментина Н. В., Хусаинов Р. В. Социальная ответственность высших учебных заведений: концептуальный анализ / В. Сментина, Р. В. Хусаинов // Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – №9 (2). –С. 20-25.

8. Солодухин К.С. Проблемы применения теории заинтересованных сторон в стратегическом управлении организацией / К. С. Солодухин // Проблемы современной экономики. – 2017. – № 4 (24). – С. 152-156

9. Удовлетворённость заинтересованных сторон как фактор повышения качества образовательной деятельности вуза [Электронный ресурс]: монография / Мастеров А.Г., Братчиков А.П., Андреев А.С., Сулейманова С.Р., Степанян В.М. – Волгоград: ВГАФК, 2012. - 224 с.

10. Цыденова Д.Ц. Управление развитием муниципальной образовательной системы: региональный аспект: Автореф... дис. канд. пед. наук.– Улан-Удэ:2016.–27с.

11. Guidelines on the development of open educational resources policies/ Published by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) [Electronic resource] – Mode of access: https://www.unesco.de/sites/default/files/2020-01/Guidelines_on_the_Development_of_OER_Policies_2019.pdf.

УДК 338.22

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Котов Е.В.,

канд. экон. наук, с.н.с.,

*доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Рассмотрены основные составляющие института партнёрства между государством и частным бизнесом. Выявлены проблемы, препятствующие эффективной и результативной реализации проектов

государственно-частного партнёрства, и предложены направления их устранения.

Ключевые слова: государство, частный капитал, партнёрство, социальная инфраструктура, государственное управление, социальные услуги, общественные блага.

The main components of the institution of partnership between the state and private business are considered. The problems that hinder the effective and efficient implementation of public-private partnership projects are identified and directions for their elimination are proposed.

Keywords: state, private capital, partnership, social infrastructure, public administration, social services, public goods.

Постановка задачи. Переход от плановой (административно-командной) экономики к рыночной (либеральной) сопровождался сменой роли государства в решении социальных проблем общества. На предприятия, функционирующие в плановой экономике, были возложены широкие функции в сфере социального обеспечения не только работников, занятых на этих предприятиях, но и членов их семей. Перечень социальных услуг, которые советские предприятия предоставляли своим работникам и их близким, был достаточно обширен: предоставление медицинских услуг, обеспечение жильём, детскими садами, пионерскими лагерями, домами отдыха, санаториями, профилакториями, организация занятий спортом и различными видами досуга и многое другое. Это обязывало предприятия содержать большое количество специализированных учреждений, начиная от медпунктов и заканчивая стадионами. Необходимо отметить, что даже для крупных корпораций (финансово-промышленных групп) развитых капиталистических стран выполнение такого перечня социальных обязанностей не было характерно.

Расширение в экономике доли частного сектора изменили существовавшие ранее условия предоставления социальных услуг и существенно трансформировали всю систему государственного управления социальной сферой. Процессы освобождения от социальной инфраструктуры стартовали с начала 90-х годов, когда интенсивно начал обновляться состав собственников предприятий и стали формироваться крупные финансово-промышленные группы. Но уже скоро стало очевидно, что такой подход привёл к деградации социальной сферы и нужны были новые механизмы для её развития. Одним из таких механизмов стало доленое и распределённое по функциям партнёрство между государством и частным капиталом.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам и последствиям трансформации государственного управления социальной сферой посвящено много научных исследований [1, 5-10]. Отдельным направлением научных исследований является изучение перспектив внедрения проектов государственно-частного партнёрства в развитии социальной сферы [2, 3, 12].

Актуальность. Дословный перевод с английского «public private partnership» (PPP или P3) означает публично-частное партнёрство. Однако в странах постсоветского пространства, где роль государства более 70 лет была доминирующей, получил распространение термин «государственно-частное партнёрство» (ГЧП). Позже стали использовать дословный перевод и даже дополнили термином муниципально-частное партнёрство (МЧП), который должен был отражать специфику взаимодействия власти и бизнеса на уровне местного самоуправления. В связи с разными трактовками понятия так и не сложилось

однозначного понимания предназначения данного института партнёрства. Одни исследователи относят к ГЧП очень широкий спектр бизнес-моделей и отношений, понимая под ним любое использование ресурсов частного сектора (капитал, ноу-хау, опыт) для удовлетворения общественных потребностей (дороги, связь, недвижимость, парки, заповедники и т.д.). Другие – считают ГЧП инструментом максимизации прибыли частного сектора.

Разность трактовок данного понятия не стала преградой для практической его реализации, результаты которой показали достаточно высокий уровень эффективности применения механизмов ГЧП. Усиление их актуальности произошло ещё и вследствие того, что государство, снизив свою долю собственности в экономике, устойчиво утрачивало возможности обеспечения социальной сферы. К этому стоит добавить, что ещё одной причиной бурного развития ГЧП стало наличие у государства собственности и сфер деятельности (где оно имело монополию), интересных частному капиталу. К тому же признанность мировым сообществом государств, развивающих механизмы ГЧП, позволяет партнёрству иметь дополнительные выгоды и избежать отдельных препятствий, которые присутствуют у государств, не обладающих внешним политико-экономическим признанием.

Цель статьи – исследовать проблемы и перспективы развития государственно-частного партнёрства в постсоветский период.

Изложение основного материала исследования. Изменив форму собственности с государственной на частную предприятия активно начали отказываться от исполнения социальных функций, считавшихся в разрушенной плановой экономике для них традиционными, что повлекло за собой рост социальной напряжённости. Особенно ярко это проявилось в моногородах, где крупные предприятия фактически были главными ответственными за развитие социальной инфраструктуры города.

Поскольку главным мерилom эффективности функционирования предприятия в рыночной экономике является получение прибыли, предприятия стали массово избавляться от объектов социальной инфраструктуры, переводя их на баланс местных органов власти. Однако следует уточнить, что «повального» отказа от «социалки» не было, что во многом было связано с идеологией значительного числа руководителей предприятий, занимавших свои должности и при плановой экономике. «Советская закалка» заставляла не спешить избавляться от объектов социальной инфраструктуры, стараясь если не сохранить прежний уровень социальных услуг, то, как минимум, не дать им исчезнуть. Многие из этих руководителей старались продолжить, хоть и в несколько изменённой форме, политику государственного патернализма в предоставлении социальных услуг.

От социальных обязательств в первую очередь отказывались руководители предприятий, придерживающиеся концепций американского экономиста Милтона Фридмана и австрийского экономиста и философа Фридриха Хайека. Названные идеологии невмешательства государства в экономику основывались на постулате, что предприниматель (собственник средств производства) должен платить достойную зарплату, честно платить налоги и не нарушать законодательство.

Представители новой волны собственников принесли с собой и новые подходы. К аргументации исповедуемого ими крайнего неолиберализма в вопросах управления социальной инфраструктурой они добавили важность свободы выбора социальных услуг работником. Работник продаёт свой труд предприятию, которое

взамен даёт ему достойную заработную плату. Предприятие полностью уклоняется от каких-либо социальных обязательств, предоставляя возможность работнику самому удовлетворять свои социальные потребности. При этом главной задачей предприятия является предоставление заработной платы, размер которой позволяет работнику самостоятельно определять качество и количество необходимых ему социальных услуг. Работнику ничего не навязывается со стороны предприятия. Он обладает полной свободой выбора, что является одной из наивысших ценностей в обществе.

Местные органы власти, на баланс которых стали массово переходить объекты социальной инфраструктуры, к такому развитию событий не были готовы ни организационно, ни материально, ни финансово. Не имея возможностей обеспечить необходимый уровень поддержки переданным им от предприятий объектам социальной инфраструктуры, местные органы власти вначале надеялись на дотации из государственного бюджета, которые систематически и настойчиво требовали от центральных и региональных органов власти. Но «центр» отказывал, и тогда местные власти пытались отказаться принять на свой баланс «сбрасываемые» объекты. Однако слабая законодательная база не позволяла им не только сделать это в рамках правового поля, но и отодвинуть или растянуть сроки принятия объектов на баланс. Со временем местные органы власти научились использовать свои административные возможности и другие ресурсы для востребования социальной ответственности бизнеса.

В сложившихся условиях местные органы власти принимали простые решения – «сбрасываемые» объекты социальной сферы либо бросались на произвол судьбы и приходили в упадок, либо за копейки приватизировались частным сектором, а затем перепрофилировались. Логичным завершением эпопеи отказа предприятий от непрофильных активов стало то, что это не принесло выгоды ни самим предприятиям, ни местным властям. Предприятия стали нести убытки вследствие падения производительности труда работников, которые перестали получать элементарный набор социальных услуг, а власть – терять доверие народа как неспособная повлиять на предприятия в вопросах предоставления качественных социальных услуг и самостоятельно обеспечить удовлетворение в них населения.

В результате осознания, что полное избавление от социальной инфраструктуры не принесёт экономического роста, у предприятий начался формироваться новый подход к управлению социальной ответственностью. Главной особенностью нового подхода являлось сохранение и развитие только тех социальных услуг, которые обеспечивали повышение производительности труда. Крупные объекты социальной сферы, такие как стадионы, дома культуры, жилищный фонд продолжали передаваться на баланс местных органов власти. Но полностью отказываться от их содержания предприятия не стали. Содержание крупных объектов социальной инфраструктуры стало совместной обязанностью предприятий и местных властей на основе их обоюдного интереса в них. На практике это выразилось в виде трансформировавшейся популярной в советское время шефской помощи в меценатство и спонсорскую помощь. Частично это стало возможным благодаря возросшей способности местных властей влиять на социальную ответственность предприятий, частично – желанием самих предприятий, которые увидели выгоду от сотрудничества с местными властями. В обмен на «шефскую помощь» в содержании объектов социальной инфраструктуры предприятия получали дивиденды от местных властей в других сферах.

Со временем развитие партнёрских отношений государства и частного бизнеса в системе развития социальной инфраструктуры стало дрейфовать в сторону усиления роли государства, которое выражалось в растущих претензиях государства на роль лидера, определяющего масштабы, формы и характер социальной активности частного сектора. Стремление государства регулировать и контролировать социальные обязательства бизнеса, естественно, не нравится самому бизнесу. Необходимость финансировать социальные услуги влечёт за собой уменьшение прибыли частного капитала, что является для него естественным условием существования исходя из его сути и предназначения. Поэтому бизнес, прежде чем вступить в деловые отношения с государством, выставляет требования чёткого разделения сфер деятельности и ответственности за результаты при реализации проектов государственно-частного партнёрства.

Цели и принципы действия частного капитала не имеют национальных или географических особенностей. Главной целью, мотивирующей капитал производить продукт (товар или услугу), является возможность увеличить размер прибыли, а главным принципом – минимизация издержек производства для достижения всё той же цели – увеличение прибыли. И чем выше вероятность достижения главной цели и надёжнее гарантии реализации главного принципа при вхождении в проект, предлагаемый государством, тем охотнее капитал станет её партнёром.

Государство призвано преследовать несколько иные цели, используя другие принципы. Цель получения прибыли также есть в перечне её целей, но она не является главной, уступая везде и всегда своё место социальной целесообразности. То есть, если производство какого-либо товара или предоставление какой-либо услуги являются затратными с экономической позиции, но критически необходимыми с социальной, то государство обязано производить продукт (товар или услугу) независимо от экономических издержек. Последние в данном случае не считаются экономическими расходами, как это классифицирует частный капитал, а являются социально необходимыми затратами.

Таким образом, предназначение государства (имеется в виду то, ради чего общество его создаёт и жертвует частью своей свободы) – это обеспечение населения, признающее государство легитимным, необходимыми товарами и услугами на уровне, обеспечивающим социальное развитие каждого члена общества независимо от экономических издержек, необходимых для их производства. Иными словами, если с социальной точки зрения строительство школы для обучения малой численности учащихся целесообразно, а с экономической нет, то решение принимается исходя из социальной целесообразности. И это принципиальная разница в целеполагании между государством и частным капиталом. Последний никогда не будет производить продукт (товар или услугу), если его производство не будет приносить прибыль или принесёт её через долгий промежуток времени. Именно поэтому во многих законодательных актах многих стран мира при определении сущности частного предпринимательства в той или иной форме используется фраза «производство товаров и/или услуг на свой страх и риск с целью получения прибыли».

В рассматриваемом контексте показателен опыт Украины в сфере государственно-частного партнёрства при подготовке инфраструктуры к проведению чемпионата Европы по футболу «Евро-2012», где максимизация прибыли частного партнёра за счёт капитальных инвестиций государства проявилась достаточно ярко. Так, при реконструкции аэровокзального комплекса в

г. Харькове финансовые вложения государства и частного капитала составили 107,2 и 191,3 млн долл. США соответственно. Однако государственные средства выделялись на строительство взлётно-посадочной полосы и реконструкцию всего аэродромного комплекса, а средства частного партнёра вкладывались на строительство терминала с магазинами. Аналогичная ситуация сложилась и при реконструкции стадиона «Металлист» в том же городе Харькове, где две трети расходов составили средства государственного и местных бюджетов.

Проекты ГЧП в социальной сфере, в том числе использования социальной инфраструктуры, требуют масштабных затрат, являются долгосрочными и часто имеют низкую степень экономической привлекательности вследствие высокого временного порога окупаемости, что значительно уменьшает вероятность нахождения частного партнёра. Поэтому стимулировать частный сектор входить партнёром в проекты ГЧП, особенно в такие малопривлекательные для бизнеса сферы, как социальная, государство может с помощью трёх инструментов:

1. Обеспечить достаточный уровень бюджетного финансирования (вложение «живых» денег) наиболее затратных этапов и сфер подготовки и реализации проекта ГЧП.

2. Предоставить льготы и дотации частному партнёру. Наиболее распространённые инструменты – льготы по уплате налога на прибыль (широко распространена практика «нулевого налога» в первые годы реализации проекта ГЧП), покрытие частному партнёру за счёт бюджетных средств разницы между ценой товара (услуги) для населения и затратами на их производство.

3. Передача объектов социальной инфраструктуры в частную собственность после окончания проекта ГЧП.

Достаточно популярным методом государственного стимулирования частного партнёра стал отказ от единичных концессионных проектов в пользу комплексных концессий, когда государство передаёт в управление частному партнёру несколько объектов, связанных между собой. Например, при передаче права на строительство и управление объектом социальной инфраструктуры государственный партнёр передаёт частному право на строительство подъездных коммуникаций к нему или монопольное право на использование придорожной полосы, на которой можно поставить рекламные щиты, построить платные инфраструктурные объекты (автозаправки, мотели, магазины, гостиницы, кафе и т.д.). Построенные на придорожной территории объекты навсегда останутся в собственности частного партнёра, позволят быстрее окупить вложенные инвестиции и будут приносить прибыль даже по окончании срока концессии.

Распространено мнение, что концессионным проектам характерны высокий уровень контроля со стороны государства за качеством, безопасностью и тарифной политикой частного партнёра. Практика показывает как подтверждающие, так и опровергающие примеры. Но один элемент концессии очень не выгоден частному партнёру – это ограниченность периода концессионного договора во времени. Окончание срока концессии не гарантирует частному инвестору её автоматической пролонгации. И даже наоборот, учитывая главную цель частного капитала получать прибыль со всех операций и процессов, в которых он участвует, риск непродления концессионного договора стремится к максимальному значению, особенно в случае раннего неправильного распределения прибыли. Временное ограничение концессионного договора, с одной стороны, позволяет государству эффективно влиять на частного партнёра, заставляя его предоставлять качественные социальные

услуги населению по приемлемой для них цене, а с другой – повышают для частного партнёра риск невозврата вложений в случае, если государство применит жёсткие тарифные или эксплуатационные требования. В таких случаях в некоторых государствах применяют концессии с нефиксированным сроком действия, что является достаточно существенным стимулом для частного партнёра.

Особое место в реализации социальных проектов ГЧП занимает проблема распределения рисков между государственным и частным партнёрами. В идеальном варианте решение конкретной задачи должно возлагаться на того партнёра, который может сделать это с максимальной эффективностью. Это эмпирическое правило несколько упрощено. На практике риск в большинстве случаев распределяется в зависимости от коммерческой и переговорной силы сторон. Однако с позиции оптимальности управление определёнными рисками должна нести та сторона партнёрства, которая заинтересована в активном управлении им с наименьшими затратами, обладает необходимыми ресурсами и рычагами влияния для решения вопросов риска с максимально возможной скоростью.

Среди исследователей распространено мнение, что частный капитал обладает ориентированным на результат менеджментом, современными методами планирования, более высоким инновационным потенциалом и другими возможностями повышения эффективности производственно-коммерческой деятельности. На основании этого формируется позиция по передаче государством частному партнёру рисков, связанных с планированием, строительством, финансированием и управлением текущей деятельностью по созданию и предоставлению общественной услуги (блага). Особенно это касается стратегически важных общественных благ, предоставление которых имеет низкие рыночные риски, что вызывает пропорциональное усиление их государственного регулирования, и поэтому частный партнёр не должен нести риски, связанные с неэффективностью государственного регулирования. В этом ракурсе показателен опыт России, где несогласованность интересов различных государственных структур становится реальным и непреодолимым препятствием на пути реализации общественно важных проектов ГЧП [4].

Выводы. Безусловно, государственно-частное партнёрство – это важный механизм повышения уровня и качества жизни населения, обеспечения социально-экономической безопасности государства. Именно поэтому проекты ГЧП в разных своих формах реализуются по всему миру уже более 500 лет. Однако их использование требует взвешенного и системного подхода именно государства, поскольку исключительно оно несёт всю ответственность перед обществом за результаты такого партнёрства. Особенно это относится к постсоветскому пространству, государства которого ещё не сформировали сильных институтов и эффективных механизмов и процедур, обеспечивающих приоритет общественных интересов над интересами частного капитала. В связи с этим, требуется качественная и глубокая методологическая проработка сущности и основных элементов данного партнёрства, учёта всех особенностей взаимодействия и интересов трёх сторон (общество-государство-предприниматель) с целью оптимального их сбалансирования и максимально возможной реализации, разработка эффективной процедуры общественного контроля за результатами проектов ГЧП, открытостью, полнотой и доступностью обществу информации об их подготовке, заключению и исполнению.

Список использованных источников

1. Батунова Г.В. Пространственное развитие социальной сферы в системе государственного и муниципального управления / Г.В. Батунова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. – 2017. – Т. 4. – № 1. – С. 34-49.
2. Беляева Е.А. Формы государственно-частного партнёрства в социальной сфере / Е.А. Беляева, Е.Н. Сиренко // Бюллетень науки и практики. – 2016. – № 6 (7). – С. 210-216.
3. Киреева А.В. Государственно-частное партнёрство в социальной сфере: анализ эффективности существующих моделей / А.В. Киреева, А.Б. Золотарёва // Право и политика. – 2016. – № 10. – С. 1251-1257.
4. Генералов С. России необходимы концессионные соглашения / С. Генералов // Газета «Коммерсантъ». – 2004. – 1 октября. – № 183.
5. Климова П.А. Концепция социального партнёрства как форма институционального обеспечения устойчивого социально-экономического развития / П.А. Климова // Научный журнал «Менеджер. Вестник ДонГУУ». – 2015. – № 4 (74). – С. 199-206.
6. Котов Е.В. Партнёрство государства и бизнеса: новые возможности обеспечения устойчивого развития: монография / Е.В. Котов; НАН Украины, Институт экономики пром-сти. – Донецк, 2014. – 152 с.
7. Павлюкова О.В. Особенности современной системы государственного управления социальной сферой / О.В. Павлюкова, Е.И. Москвитина, И.Г. Ходжаева // Вестник Академии. – 2014. – № 3. – С. 108-113.
8. Рубин Я.И. Социальная сфера как объект государственного управления / Я.И. Рубин // Проблемы управления (Минск). – 2008. – № 3 (28). – С. 216-223.
9. Сочнева Е. Государственное управление социальной сферой / Е. Сочнева // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 10. – С. 28-32.
10. Тхориков Б.А. Государственное управление социальной сферой: вопросы постановки целей / Б.А. Тхориков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2016. – № 9 (230). – С. 90-94.
11. Флинн Шон. Экономика для «чайников» / Шон Флинн. – М.: Диалектика, 2008. – 368 с.
12. Ямщиков А.С. Механизмы реализации государственно-частного партнёрства в социальной сфере региона: монография / А.С. Ямщиков, И.Р. Руйга; Сибирский федеральный ун-т. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. – 206 с.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Петрик А.С.,

главный специалист

отдела пресс-службы Администрации Главы ДНР

Кириенко О.Э.,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы*

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

В статье представлены результаты проведенного опроса среди государственных гражданских служащих Администрации Главы Донецкой Народной Республики, которые позволили выделить виды стимулирования, вдохновляющие в большей степени их на результативную работу. Разработаны рекомендации по повышению эффективности работы государственных гражданских служащих путем стимулирования их профессиональной деятельности; предложены методы материального стимулирования государственных служащих; даны рекомендации для достижения эффективности государственной службы в целом.

Ключевые слова: *эффективность, стимулирование, государственный служащий, мотивация, государственная служба, кадровая политика.*

The article presents the results of a survey conducted among civil servants Of the administration of the Head of the Donetsk people's Republic, which allowed us to find out what types of incentives inspire them to work more effectively. Recommendations are developed to improve the efficiency of civil servants by stimulating their professional activities; methods of material incentives for civil servants are proposed; recommendations are given to achieve the effectiveness of the civil service as a whole.

Keywords: *efficiency, incentives, civil servant, motivation, civil service, personnel policy.*

Постановка задачи. Одним из приоритетных направлений государственной политики принято считать повышение уровня государственной службы и эффективности деятельности государственных гражданских служащих как основной составляющей предоставления госуслуг и оценки действенности государственного управления [1, с. 15].

Поиск основных факторов повышения государственной службы является одним из самых актуальных вопросов во многих странах на протяжении многих лет. Ведь результаты деятельности государственных органов напрямую влияют на социально-экономическое развитие страны, уровень благосостояния ее граждан. Эффективность государственного управления зависит от профессионализма и

компетенции лиц, занятых на государственной службе, потому что именно работники госструктуры вырабатывают общегосударственные цели, программы и приоритеты, воплощают в жизнь государственные функции и задачи, управляют жизнеобеспечивающими сферами государства.

Актуальность. Поиск основных факторов повышения эффективности государственной службы является одним из самых актуальных вопросов, так как результаты деятельности госорганов напрямую влияют на социально-экономическое развитие страны, уровень благосостояния ее граждан. А эффективность госуправления зависит от профессионализма и компетенции лиц, занятых на государственной службе.

Цель статьи – на основе социологического опроса и его анализа определить пути повышения уровня эффективности работы государственных гражданских служащих путем стимулирования их профессиональной деятельности.

Изложение основного материала исследования. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики в настоящее время характеризуется наличием ряда проблем: еще не сформирована полностью нормативная правовая база прохождения государственной гражданской службы; не разработана система оценки результатов профессиональной деятельности госслужащих; имеет место фрагментное прохождение ими повышения их профессиональных знаний и навыков; слабо мотивированы этапы должностного роста; не достаточно активно используются новые прогрессивные технологии и методы работы с кадрами на государственной службе.

В связи с вышеуказанным повышение результативности профессиональной деятельности государственных служащих является одним из важнейших направлений реформы государственной службы. Эффективность деятельности государственной службы обуславливается правильно выбранной системой стимулов, которые будут побуждать государственных служащих в рамках закона, предоставлять качественные публичные услуги населению.

Главными рычагами мотивации считаются стимулы и мотивы.

Стимул – это побуждение к действию или причина поведения человека. В современной теории управления под стимулом профессиональной деятельности понимают предлагаемые руководством организации блага, ради достижения, сохранения которых человек готов затрачивать свой труд. Под стимулом подразумевается материальная награда определенной формы, например, заработная плата [2, с. 87].

В отличие от стимулов мотив является побудительной силой к активности: желание, ориентация, внутренние установки, которые тесно связаны со средой жизнедеятельности. В ней содержится вся совокупность потенциально возможных стимулов. Индивидуальность человека проявляется в выборе стимулов.

Стимулирование сотрудников как функция управления - воздействие на мотивацию (процесс формирования мотива) человека с помощью вознаграждения; «обмен благ со стороны руководства на необходимый труд работника» [2, с. 56]. Следовательно, мы рассматриваем стимулирование как воздействие на мотивацию госслужащего путем морального и материального вознаграждения. А мотивация в свою очередь – это побуждение сотрудников к достижению целей компании при соблюдении своих интересов [3, с. 5].

Вопросам стимулирования профессиональной деятельности государственных служащих для повышения эффективности их работы и, как результат, роста

эффективности функционирования государственных органов уделяется много внимания и в деятельности Департамента информационной политики Администрации Главы Донецкой Народной Республики. Изучается режим работы государственных служащих, анализируются должностные обязанности и уровень заработной платы, но самый доступный и эффективный способ понять внутренние мотивы и ожидания чиновников - это провести опрос, а затем проанализировать его данные. Благодаря прямому диалогу с государственными служащими, можно узнать какие виды стимулирования в большей степени вдохновляют их на результативную работу.

В виду этого в 2020 году среди сотрудников Администрации Главы Донецкой Народной Республики был проведен опрос, в котором приняли участие 86 чиновников, что составляет 28,67 % от общей штатной численности государственных гражданских служащих ведомства. Среди опрошиваемых у 35 человек (40,7 % от общей численности респондентов) стаж государственной службы менее 5 лет.

В зависимости от поведения человека и его заинтересованности на практике применяют соответствующие формы стимулирования.

Преимущественно принято считать, что материальный – это основной вид стимулирования работников, который делится на денежный (зарплата и иные вознаграждения) и натуральный.

В виду законодательных ограничений на возможность получения госслужащими иных доходов вне основного места работы, материальная форма мотивации стала наиболее часто используемым стимулом (Рис.1).

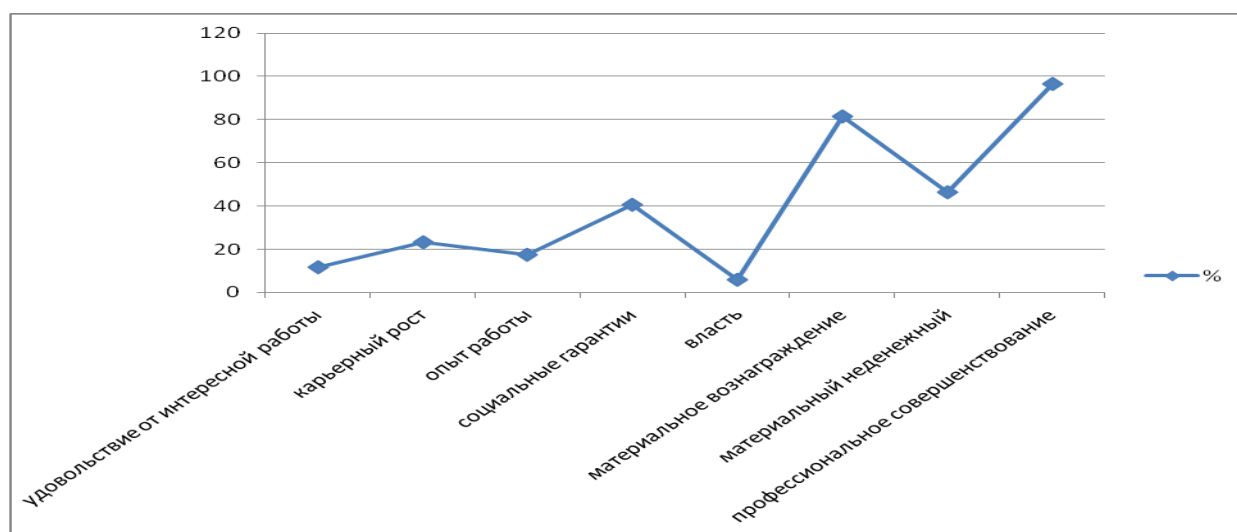


Рис.1. Стимулы, способствующие результативному и ответственному выполнению работы, по мнению респондентов (%)

По мнению 70 респондентов (81,4 %) материальный стимул является наиболее значимым фактором результативной работы чиновника. Большинство опрошиваемых – 87,21 % (75 человек) расценивают свой уровень оплаты труда как средний. То есть работники могут позволить купить себе продукты, товары первой необходимости, оплатить коммунальные услуги, но приобретение бытовой техники или провести отпуск представляет трудности. 11 человек (12,79 % от числа опрошиваемых) расценивают свой доход как низкий, даже покупка одежды для них

иногда доставляет трудность. Ни один из работников государственной службы не считает свой доход высоким.

15 опрошенных (17,44 %) рассматривают государственную службу как способ получения трудового опыта для другого вида деятельности, в том числе в бизнесе. По их мнению, принятая структура денежного содержания госслужащих негативно отражается на их профессиональном развитии государственных и как итоге – на показателях эффективности их работы.

Натуральное поощрение работников выражается в льготах на различные виды услуг, бесплатные путевки в санаторий, возможная выдача бесплатного жилья и т. д. Для 40,7 % респондентов (35 человек) социальные гарантии и защищенность является значимым фактором стимула. Так как это признание их особого статуса и некая компенсация за наложенные запреты, предусмотренные статьей 18 Закона Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 года № 91-ПНС «О государственной гражданской службе» [4, 5].

К следующей нематериальной группе стимулов относятся, например, расширение полномочий или чувство власти, удовольствие от интересной работы. Также на повышение эффективности работы государственных гражданских служащих оказывает влияние возможность карьерного роста. Ведь при поднятии по служебной лестнице у чиновников повышается уровень материального вознаграждения, расширяется их перечень возможностей. 23,26 % участников опроса отметили именно карьерный рост как значимый стимул в их профессиональной деятельности.

К нематериальному стимулированию также относятся награды, грамоты, благодарности и т. п. Их также нужно учитывать при стимулировании государственных служащих к эффективной работе как морально-психологический мотив. Лишь 5,81 % опрошенных участников считают, что награды им не нужны, их привлекает чувство власти.

Кроме того, опрос показал, что среди наиболее значимых факторов, препятствующих результативной работе, государственные служащие отмечают фактор возложения дополнительных функциональных обязанностей, сверхурочные нагрузки – 86,05 % или 74 голоса. Профессиональное стимулирование учитывает факт обеспечения сотрудника именно той деятельностью, которой он должен заниматься согласно полученному образованию, занимаемой должности и предписанным соответственно ему обязанностям, а не чужими функциями. Организационное стимулирование подразумевает рациональную организацию труда и управления, включающую в себя среди прочего делегирование обязанностей, сокращение излишнего числа директивных предписаний и инструкций и т. д.

Подавляющее большинство участников опроса – 96,51 % (83 сотрудника) отметили, что главенствующим фактором повышения мотивации труда государственного служащего для них является профессиональное совершенствование. В большинстве случаев чиновники участвуют в таких формах обучения как курсы повышения квалификации, семинары, тренинги и т.п.

Выводы. Результаты опроса государственных служащих Администрации Главы Донецкой Народной Республики в дальнейшем могут учитываться в процессе управления персоналом и повышения эффективности работы госслужащих. Особое внимание нужно уделять факторам, которые положительно влияют на повышение мотивации работы государственных служащих. Также необходимо вести работу по

снижению негативных факторов, которые имеют отрицательное влияние на работу сотрудников.

Чтобы люди стремились эффективно и качественно соблюдать обязанности, они должны понимать, что если они хорошо работают, то им не нужно думать о поиске новой работы или о том, как обогатиться, обойдя закон. Поэтому стимулирование гражданских служащих в их профессиональной деятельности может повысить эффективность работы государственного аппарата в целом.

Одним из методов материального стимулирования госслужащих можно рассмотреть вопрос более персонализированного подхода к результатам профессиональной деятельности каждого служащего в отдельности. То есть ввести систему регулярной оценки эффективности работы государственных служащих и связать материальное стимулирование с результатами их деятельности.

Также для достижения эффективности государственной службы необходимо:

1. Совершенствование законодательной и нормативной правовой базы по вопросам реформирования государственной службы.

2. Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

3. Создание материальных условий для эффективного функционирования государственной службы.

Реализация на практике этих и других предложений будет способствовать формированию эффективного института государственной службы, который будет базироваться на принципах стабильности, профессионализма, политической беспристрастности и соответствовать мировым стандартам.

Список использованных источников

1. Васильева Е.И. Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих / Е.И. Васильева, Т.Е. Зерчанинова, А.В. Ручкин // Уральский институт управления: Управленческое консультирование. – 2016. – № 4. – С. 14-23.

2. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. – Москва: Аспект пресс, 2002. – 279 с.

3. Ключков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – Москва: Эксмо. 2010. – 103 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ft-group.ru/upload/Книга_KPI_Klochkov.pdf

4. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 года № 91-ПНС.- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/> (дата обращения 25.05.2020г.).

5. Муромец Н. Е., Регулирование рынка труда в системе социально-трудовых отношений / Н. Е. Муромец, В. В. Лоскутова // Научный журнал «Менеджер». ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР». – № 1 (91).- 2020. – С.82-91 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// donampa.ru/images/ document/DOC/ Meneger.pdf](https://donampa.ru/images/document/DOC/Meneger.pdf).

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ:
АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА**

Савельева О.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры управления бизнесом и персоналом
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»;
Родионова Я.О.,
слушатель магистратуры государственного и
муниципального управления
ИПО ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

В современных условиях необходимым и немаловажным представляется обращение к опыту развития и совершенствования социального управления в органах государственной власти зарубежных стран. В статье приведены результаты анализа зарубежного опыта социального управления в органах государственной власти. Проанализированы элементы социального управления в органах государственной власти зарубежных стран в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики.

Ключевые слова: *мировые модели, социальная политика, органы государственной власти, социальное управление, государственный служащий, оплата труда, пособия, социальные гарантии, пенсионное обеспечение.*

In modern conditions, it is necessary and important to refer to the experience of development and improvement of social management in public authorities of foreign countries. The article presents the results of the analysis of foreign experience of social management in public authorities. The elements of social management in public authorities of foreign countries are analyzed in accordance with their belonging to the world models of social policy.

Keywords: *world models, social policy, public authorities, social management, civil servant, wages, benefits, social guarantees, pension provision.*

Постановка задачи. Совершенствование элементов социального управления органов государственной власти является непременным условием всестороннего развития и повышения конкурентоспособности государственной службы Донецкой Народной Республики.

В современных условиях масштабного реформирования всей системы социального управления в органах государственной власти, выявления основных направлений дальнейшей модернизации его составляющих элементов актуальным и первостепенным представляется обращение к опыту развития и рационализации социального управления в государственных органах зарубежных стран.

Таким образом, особую актуальность приобретает анализ зарубежного опыта применения элементов социального управления в органах государственной власти для заимствования успешных мировых практик социального управления государственной службой в Республике.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам социального управления служащих органов государственной власти посвящены труды таких учёных, как: А.А. Головина [1], С.Л. Нужнова [2], Г.А. Борщевский [3], А.Г. Барабашев, В.Н. Прокофьев [4], А.А. Дёмин [5], Г. Малышева [6], Г.В. Атаманчук [7] и др.

Однако, несмотря на множество научных исследований, посвящённых данному вопросу, существует необходимость в дополнительных исследованиях непосредственно органов государственной власти Донецкой Народной Республики.

Цель статьи – исследование опыта социального управления в органах государственной власти зарубежных государств в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики.

Изложение основного материала исследования. Модель социальной политики состоит из закономерно повторяющихся взаимосвязанных и взаимодействующих социальных институтов, ведущих к формированию идентичных или сходных базовых принципов социальной политики в государствах [9].

Неформальные институты выступают механизмами, с помощью которых выявляются идентичные черты социальных политик разных стран. Именно идентичность неформальных институтов приводит к возможности классификации стран по определённым признакам и объединению их в модели.

Различают целый ряд классификаций моделей социальной политики, большая часть из которых основывается на принципах, которые акцентируют внимание на роли и степени участия в реализации социальной политики как государства, институтов гражданского общества, так и отдельных граждан. В табл. 1 представлена отличительная характеристика мировых моделей социальной политики.

Таким образом, существующие в мире социальные модели социального управления имеют свои специфические особенности. Системы социального управления в органах государственной власти в каждой стране складываются с учётом исторических, демографических, культурных и др. условий, и, соответственно, отличаются друг от друга подходами, способами, методами и организацией.

В табл. 2 приведена сравнительная характеристика использования элементов социальной политики в органах государственной власти в соответствии с мировыми моделями социальной политики.

Одним из основных элементов социального управления в органах государственной власти является система оплаты труда.

Первостепенным при систематике разнообразия элементов в структуре оплаты труда государственных служащих в зарубежных странах является их отнесение к постоянной или переменной части оплаты труда.

Таблица 1

Отличительная характеристика мировых моделей социальной политики

Модель социальной политики	Государства, относящиеся к модели	Характеристика
Континентальная модель (модель Бисмарка)	Англия, Франция, Германия, Бельгия	Устанавливает видимую связь между длительностью профессиональной деятельности и уровнем социальной защиты. Основопологающим является социальное страхование за счёт взносов застрахованных лиц (социальные отчисления с заработной платы)
Англосаксонская модель (модель Бевериджа)	Великобритания, США, Ирландия	Присуще наличие социального страхования с низкими социальными выплатами и преобладающая роль социальной помощи. Принцип однообразия и унификации социальных услуг и выплат; принцип тотальности системы социальной защиты. Финансирование происходит за счёт налогообложения и страховых взносов
Скандинавская модель	Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия	Высокий уровень социальной защищённости. Социальная защита выступает как законное право гражданина. Отличительным признаком является широкий диапазон различных социальных слоёв и жизненных ситуаций, которые нуждаются в поддержке государства. Социальные услуги и выплаты гарантируются всем жителям страны, вне зависимости от вида занятости. Условием функционирования данной модели является высокоорганизованное общество
Южно-европейская модель	Италия, Испания, Греция и Португалия	Уровень социальной защищённости относительно низкий. Переходная модель, без чёткой организации. Социальная политика носит пассивный характер и ориентирована на возмещения в доходах отдельных категорий граждан. Социальная защита осуществляется в основном через семью и частные благотворительные фонды, различные институты гражданского общества. Асимметричность структуры социальных расходов (в частности, это присуще Италии)

Таблица 2

Сравнительная характеристика использования элементов социальной политики
в органах государственной власти зарубежных стран в соответствии с
принадлежностью к мировым моделям социальной политики

Мировые модели социальной политики	Наличие надбавок	Система оплаты труда	Социальные гарантии	Особенности пенсионного обеспечения
Континентальная модель (модель Бисмарка)	– местная; – новогодняя; – для сбережений; – министерская; – работа за границей; – премия по результатам работы	Основной заработок + специальные пособия + премии	– ежегодный отпуск (6 недель) + дополнительные отпуска (по болезни, по беременности и родам или на случай усыновления, на профессиональное обучение); – мед. обслуживание: покрывается от 50% затрат на лечение государственного служащего, его детей и родственников; – обеспечение семьи после смерти госслужащего	– основная пенсия + пособие; – балльная система расчёта пенсий; – право на максимальный размер имеют служащие, проработавшие на госслужбе 40 и более лет
Англосаксонская модель (модель Бевериджа)	– территориальные доплаты; – надбавки до 40% от размера общей оплаты	Позиционно-грейдовая модель оплаты труда	– частичная или полная оплата медицинского обслуживания; – социальное страхование из государственных средств; – оплачиваемый ежегодный отпуск; – оплачиваемый отпуск по болезни и в праздники	Выход на пенсию: – добровольный (при достижении 62 лет и работы не менее 5 лет в федеральных органах власти); – вынужденный (при достижении 70 лет и 15 лет трудового стажа); – полный объём пенсионного обеспечения при стаже 30 лет
Скандинавская модель	– пособие на проживание; – дополнительное пособие по месту службы	Индивидуальная система установления заработной платы	– ежегодный отпуск; – пособие при вступлении в брак; – единовременное пособие на рождение ребёнка; – пособие на ребёнка до достижения 18-ти лет; – семейное пособие; – право на компенсацию расходов и выплату возмещений в различных случаях; – страхование от экономических последствий, инвалидности, старости и кончины; – вознаграждения по сроку службы; – социальная защита родственников после смерти госслужащего	Пенсионное обеспечение при достижении 62 лет. Существует отдельный Пенсионный фонд государственных служащих, отчисления в который являются квазиобязательными, т.е. устанавливаются коллективным договором. Взносы составляют 12% от заработной платы
Южно-европейская модель	С учётом выслуги лет каждые два года увеличиваются дополнительные выплаты служащим, начиная с 8%, а затем на 2,5%, максимальный размер увеличения – 64% в течение 16 лет	Индексированная система оплаты труда	– пожизненное назначение; – категория резервистов (во время нахождения в резерве выплачивается пособие в размере 75% зарплаты служащего); – льготная система ипотечного кредитования жилья	Выход на пенсию в 67 лет после 37 лет стажа. Возможность выхода на пенсию и в 65 лет при сохранении пенсионного пособия, если человек трудился на благо страны 38,5 лет. 90% перечисления государства и на 10% – обязательные пенсионные взносы

Медианные значения соотношения постоянной, условно-переменной и переменной частей в структуре оплаты труда государственных служащих зарубежных государств, согласно рассматриваемым моделям социальной политики, приведены на рис. 1.

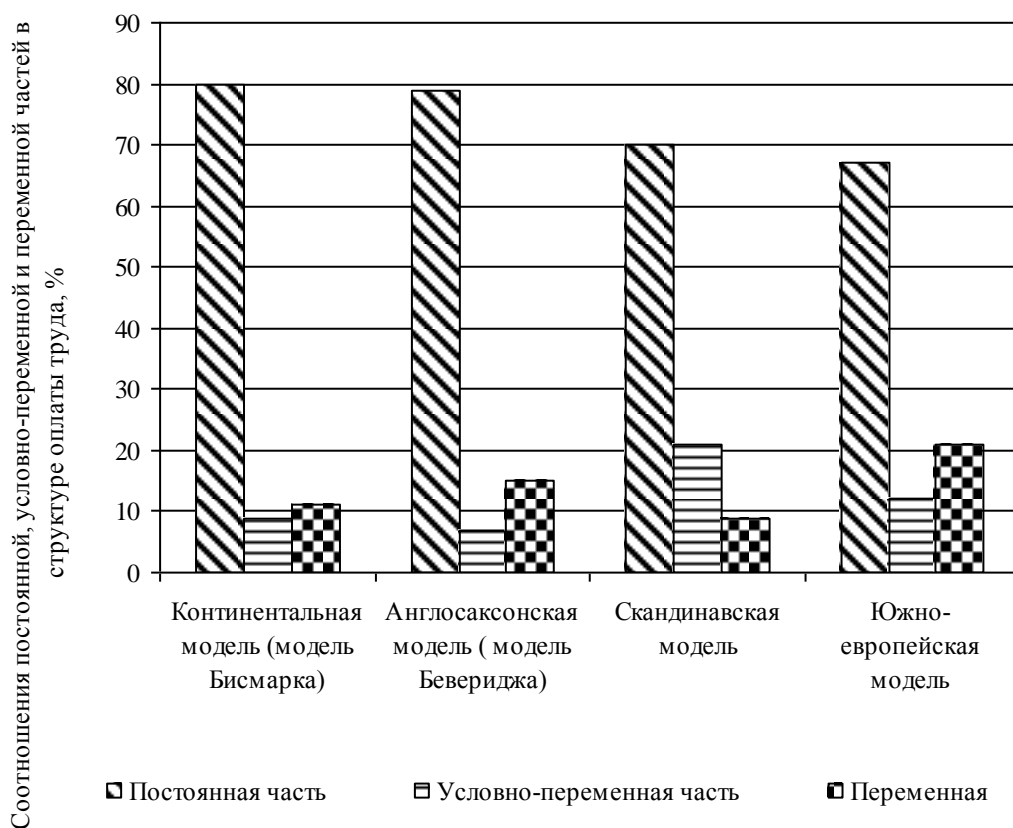


Рис. 1. Соотношение постоянной, условно-переменной и переменной частей в структуре оплаты труда служащих органов государственной власти зарубежных стран в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики, 2019 г., %

Следует отметить, что разделение процентного отношения результативной части оплаты труда к основной в представленных мировых моделях социальной политики отличается разнородностью – от 4 до 21%, в среднем соотношение в распределении постоянных и премиальных выплат как 74 – 11 – 15% (фиксированный оклад – надбавки – премии по результатам).

На рис. 2. приведена разница между минимальным и максимальным уровнем оплаты труда служащих органов государственной власти в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики в 2019 г.

Анализируя зарубежный опыт соотношения минимальных и максимальных окладов служащих органов государственной власти в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики, следует отметить наименьший уровень оплаты труда в странах южно-европейской модели социальной политики, максимальный оклад составляет 7186,67 долл. (Италия). Наибольший уровень оплаты труда служащих органов государственной власти зафиксирован в Норвегии – 16524 долл.

Для повышения материального обеспечения государственных служащих, конкурентоспособности органов государственной власти в целом на законодательном уровне закреплена система социальных гарантий.

На рис. 3 представлена структура системы социальных гарантий служащих в органах государственной власти зарубежных стран в 2019 г.

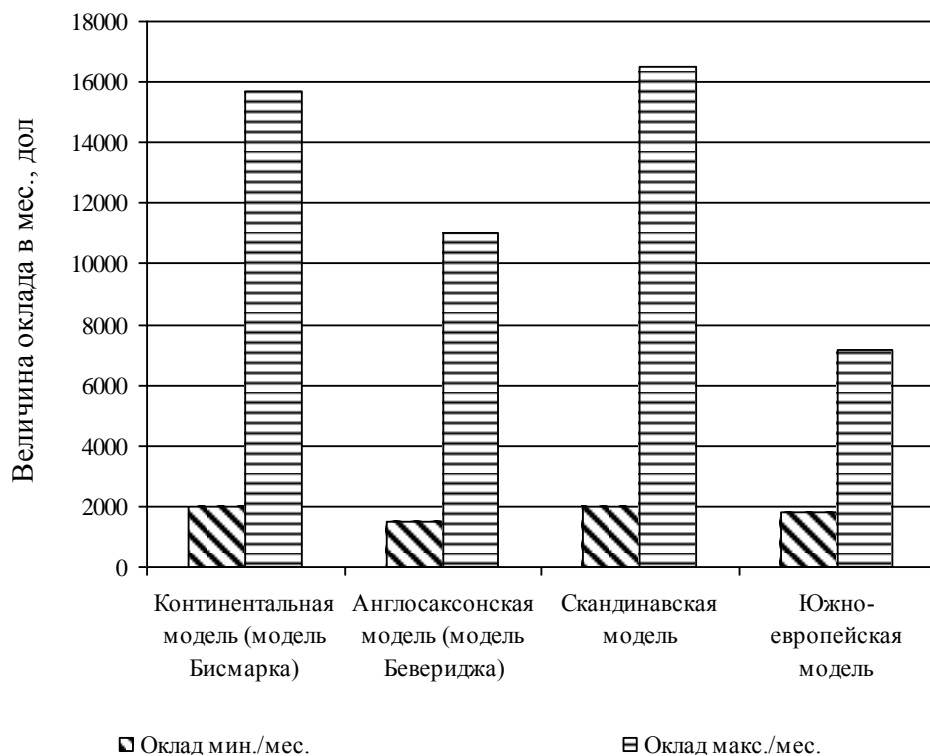


Рис. 2. Разница между минимальным и максимальным уровнем оплаты труда служащих органов государственной власти зарубежных стран в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики, 2019 г., долл.

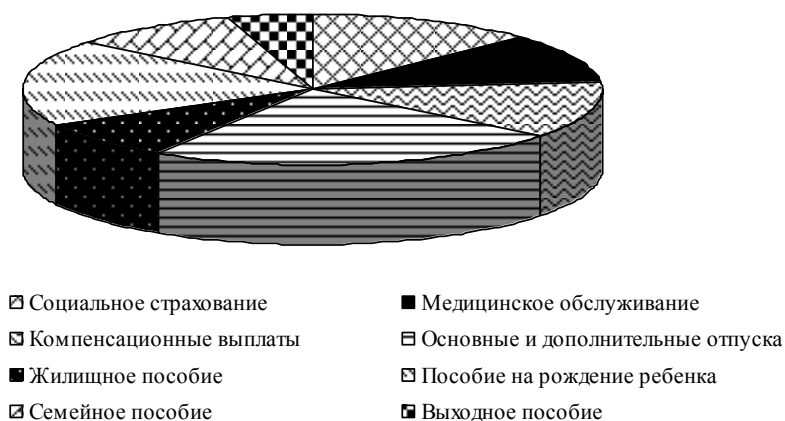


Рис. 3. Структура системы социальных гарантий служащих в органах государственной власти зарубежных стран, 2019 г., %

Так, наиболее весомым элементом в структуре системы социальных гарантий служащих в органах государственной власти зарубежных стран выступает предоставление основных и дополнительных отпусков.

Целесообразно отметить, что государственным служащим континентальных стран предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью шесть недель. При уходе в отпуск выплачиваются отпускные в размере, который зависит от семейного положения сотрудника. К основному отпуску может быть дополнительно предоставлен 8-ми дневной отпуск тем чиновникам, которые регулярно работают более пяти дней в неделю (в праздники, выходные дни, ночью).

Также госслужащий стран континентальной модели имеет право:

- на отпуска по болезни, общая продолжительность которых не должна превышать одного года в течение двенадцати месяцев подряд в случае медицинского заключения;

- на отпуска в связи с длительной болезнью (максимальной продолжительностью три года) в тех случаях, когда болезнь делает невозможным для госслужащего исполнение его обязанностей, требует продолжительного лечения и ухода и носит характер, делающий лицо нетрудоспособным или подтверждается как серьёзная болезнь;

- на длительный отпуск в случае таких заболеваний, как: туберкулёз, психические заболевания, рак (с выплатой жалования в полном размере в течение трёх лет и половины жалования в течение двух лет);

- на отпуск по беременности и родам или по случаю усыновления ребёнка, при этом жалование сохраняется на срок, предусмотренный законодательством о социальном обеспечении;

- на учебный отпуск (профессиональное обучение).

Медицинское обслуживание госслужащих в государственных клиниках континентальных стран покрывает только 50% расходов за счёт государства. Остальные 50% расходов чиновник оплачивает самостоятельно, либо он должен быть застрахован.

Кроме того, государственные служащие модели стран Бисмарка имеют право на пенсионное обеспечение, обеспечение семьи после смерти служащего, выплаты в случае его исчезновения, несчастных случаев, переходные выплаты и компенсации в особых случаях [10].

Социальные гарантии госслужащих стран англосаксонской модели включают право на частичную или полную оплату медицинского обслуживания и на социальное страхование из государственных средств, оплачиваемый ежегодный отпуск, оплачиваемый отпуск по болезни и в праздники, пенсионное обеспечение. Помимо заработной платы предусмотрены поощрительные выплаты. В целом дополнительные выплаты составляют до 40% от размера общей оплаты [11].

В органах государственной власти стран скандинавской мировой модели социальной политики можно выделить следующие элементы социального управления для служащих, а именно: продлённый срок предупреждения об увольнении; право на отпуск в период действия предупреждения об увольнении;

дополнительная гарантия сохранения дохода; выходное пособие; социальная защита родственников после смерти госслужащего.

В государственном секторе работодатель и профсоюзы достигли договорённости в отношении коллективных договоров, регулирующих вопросы сверхурочного времени, возмещения командировочных расходов, даты выплат заработной платы, нормирования рабочего времени, отпуска, срока предупреждения об увольнении, пенсионных правил и государственных договоров социального обеспечения и т.д. [12]. Государственная система социального обеспечения в странах скандинавской модели финансируется за личный счёт служащих, работодатели и профсоюзы переводят только 0,7% суммы заработной платы в фонд социального обеспечения. Следует также отметить, что в странах вышеуказанной модели для работников государственного сектора существует большое количество социальных пособий. Среди них: пособие при первом вступлении в брак, единовременное пособие в случае рождения ребёнка, пособие на ребёнка до достижения 18-летнего возраста, семейное пособие.

Например, в Швеции на получение семейного пособия имеет право служащий органов государственной власти, супруг которого длительное время является неработоспособным по причине болезни или инвалидности либо выплачивает алименты.

Также госслужащие имеют право на компенсацию расходов и на выплату возмещения: за служебные поездки и исполнение должностных обязанностей вне места службы; за ненормированный рабочий день; за перемену места жительства в связи с вступлением в должность; за работу в выходные дни и в ночное время; за одновременную работу в нескольких службах; за замещение должности более высокого класса.

Существенным фактором является то, что должностной оклад, жилищное пособие, пособие на ребёнка, а также пенсии бывшим служащим подлежат регулярной индексации вследствие роста цен. Индексация осуществляется на базе изменения потребительских цен в соответствии с установленным размером заработной платы, а также с учётом экономического положения, состояния бюджета и соответствующих социальных аспектов.

Служащие, застрахованные в Пенсионной кассе Конфедерации, могут получить денежную компенсацию вследствие экономических последствий, инвалидности, старости и смерти. В случае смерти государственного служащего его семья получает шестую часть его годового должностного оклада, помимо страховых пособий.

В странах южно-европейской модели в органах государственной власти следует выделить отличительный элемент социального управления – «карьерная система», характеризующаяся бессрочным назначением. Заключив контракт о прохождении государственной службы, служащий замещает должность до достижения пенсионного возраста. Контракт возможно расторгнуть ранее только за совершение тяжкого проступка.

Во многих южно-европейских странах для государственных служащих действует льготная система ипотечного кредитования жилья – проценты на

кредит устанавливаются в зависимости от заработной платы (чем ниже оклад, тем ниже процент) [11].

Пенсионное обеспечение – социальная гарантия, которая функционирует в каждой из рассматриваемой моделей социальной политики государственных служащих. Данный элемент имеет свои отличительные особенности. Решающими для размера пенсии являются различные факторы, основные из них – количество лет службы или пенсионный возраст.

На рис. 4 представлены требуемые стаж и возраст для выхода на пенсию служащих в органах государственной власти разных стран в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики,

В странах континентальной модели на пенсионное обеспечение имеют право государственные служащие, достигшие 65 лет и имеющие стаж работы не менее 45 лет, либо служащие, достигшие возраста 67 лет. Но если у чиновника есть дети до 10 лет и наличие стажа работы не менее 40 лет или имеется инвалидность, то выход на пенсию возможен в 63 года.

Следует отметить, что в странах модели Бисмарка в дополнение к пенсии по возрасту выплачивается пособие, которое обычно составляет 70% от начисленной пенсии. Даже в случае инвалидности или смерти государственного служащего, гражданские служащие или их семьи полностью защищены.

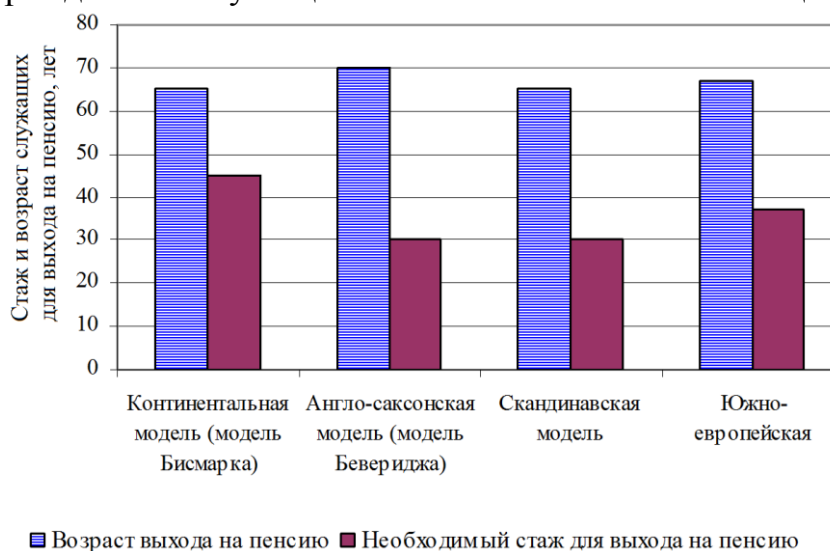


Рис. 4. Стаж и возраст для выхода на пенсию служащих в органах государственной власти зарубежных стран в соответствии с принадлежностью к мировым моделям социальной политики, 2019 г., лет

Размер пенсии рассчитывается по балльной системе. За год непрерывной службы, который был официально оплачен, присваивается значение 1.79375 процентных пунктов. Может быть достигнуто максимум 71,75 баллов – срок службы 40 лет. Если чиновник работает только неполный рабочий день, значение будет уменьшено на соответствующий коэффициент неполного рабочего дня. Например, если чиновник уходит в отставку преждевременно в результате инвалидности или по собственной просьбе, происходит сокращение пенсии.

Минимальная официальная пенсия составляет 35% соответствующего вознаграждения, в то время как неофициальная минимальная пенсия составляет 65% соответствующего вознаграждения.

Также в случае смерти чиновника работодатель обязан в соответствии с законодательством предоставить семье пенсию по случаю потери кормильца. Вдовы или вдовцы получают пенсию по потере кормильца, при этом 60% пенсии покойного выплачивается работодателем. Если ребёнок становится полусиротой в результате смерти родителя государственного служащего, то он получит 12% пенсии, а полные сироты – 20% пенсии. Выплачивается пособие не более 27 лет [13].

Система пенсионного обеспечения стран модели Бевриджа предусматривает как добровольное право выхода на пенсию – при достижении 62 лет, так и вынужденное – при достижении 70 лет. Полный объём пенсионных выплат служащий получает при наличии 30 лет стажа работы в органах государственной власти [10].

Что касается государственных служащих в скандинавских странах, то возраст выхода на пенсию – 65 лет, при этом стаж работы должен составлять не менее 30 лет. Отличительной особенностью является создание отдельного Пенсионного фонда государственных служащих, отчисления в который являются квазиобязательными, т.е. устанавливаются коллективным договором.

В настоящее время для служащих органов государственной власти взносы составляют 12% от заработной платы. Служащие имеют право выбора страховых продуктов из предлагаемого в рамках коллективного договора пакета. Около половины участников приобретают аннуитеты. Однако всё более популярными становятся вложения в паевые фонды страховщиков (unit-linked products). Страховые продукты более надёжно обеспечивают сохранность пенсионных накоплений и гарантии минимальной доходности, чем обязательные административные требования к минимальной доходности пенсионных планов.

Крупные размеры корпоративных пенсионных планов и активное участие профсоюзов в определении механизмов гарантий позволяют диверсифицировать среди служащих риски волатильности инвестиционного дохода и применять групповые аннуитеты при пенсионных выплатах [14].

В южно-европейских странах выход на пенсию для работников государственного сектора возможен в 67 лет при трудовом стаже – 37 лет, и в 65 лет, если стаж госслужащего составляет 38,5 лет. Пенсия чиновника состоит на 90% из перечислений государства и на 10% – обязательные пенсионные взносы самих работников в течение всей государственной службы [10].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, данное исследование показывает, что в мировой практике активно используются мировые модели социальной политики, учитывающие особенности системы государственного управления в той или иной стране.

С точки зрения эффективности социального управления в органах государственной власти наиболее оптимальной является континентальная мировая модель социальной политики. На второе место целесообразно

определить скандинавскую модель, затем англосаксонскую и южно-европейскую.

Обобщая исследования зарубежного опыта применения элементов социального управления в органах государственной власти, можно определить, что важную роль в повышении эффективности реализации социального управления играют умело выстроенные механизмы материального обеспечения, предоставления социальных гарантий, которые в свою очередь гарантируют государственным служащим полную социальную защищённость, в том числе после окончания службы.

Зарубежный опыт социального управления в органах государственной власти возможно адаптировать к современным условиям развития социального управления, а также государственной службы Донецкой Народной Республики. Однако его применение на практике объективно осложнено спецификой процессов преобразования в экономике, своеобразием социально-экономических условий развития Республики, несовершенством нормативно-правовой базы.

Список использованных источников

1. Головина А.А. Проблемы формирования системы управления государственной службой Российской Федерации на современном этапе / А.А. Головина // Учёные записки Тамбовского отделения РСОМУ. – 2015. – № 4. – С. 15-25.

2. Нужнова С.Л. Становление системы управления государственной службой в России / С.Л. Нужнова // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки СКАГС. – 2010. – № 3. – С. 48-59.

3. Борщевский Г.А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы / Г.А. Борщевский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2. – С. 65-88.

4. Барабашев А.Г. Создание органа по управлению государственной службой как инструмента унификации правового регулирования видов и уровней государственной службы / А.Г. Барабашев, В.Н. Прокофьев // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 2.

5. Дёмин А.А. Нужно ли в России министерство гражданской службы? / А.А. Дёмин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://echo.msk.ru/blog/echo/msk/1851644-echo/>.

6. Малышева Г. Совершенствование социальной поддержки как фактор повышения эффективности деятельности государственных служащих / Г. Малышева [и др.] // Закон и право. – 2010. – № 8. – С. 115-117.

7. Атаманчук Г.В. Государственное управление и государственная служба в трансформирующемся обществе: монография / Г.В. Атаманчук. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 169 с.

8. Сочнева Е.Н. Сравнительный анализ моделей социальной политики зарубежных стран и России / Е.Н. Сочнева, В.М. Федотов // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2016. – № 4. – С. 67-79.

9. Малышева Г.А. Государственные гарантии гражданских служащих: современное административно-правовое регулирование и направления

совершенствования: дисс. ... на соискание учёной степени канд. юр. наук: 12.00.14 / Малышева Галина Александровна. – Воронеж, 2012. – 227 с.

10. Попова И.Г. Анализ организации заработной платы в бюджетном секторе в зарубежных странах и возможность использования опыта в республике Беларусь / И.Г. Попова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/analiz-organizatsii-zarabotnoy-platy-v-byudzhetnom-sektore-v-zarubezhnyh-stranah-i-vozmozhnost-ispolzovaniya-opyta-v-respublike-belarus>.

11. Коголь Т.Н. Система оплаты и стимулирования труда государственных служащих некоторых зарубежных стран (Германия, США) / Т.Н. Коголь, О.В. Анцибалова. // Вестник Кузбасского института. – 2012. – № 4 (12). – С. 126-133.

12. Beamten-infoportal.de [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://beamten-infoportal.de/ratgeber/pensionsanspruche-von-beamten/>.

13. Абрамов А.Е. Институциональные инвесторы в мире: особенности деятельности и политика развития: в 2 кн.: кн. 1 / А.Е. Абрамов; науч. ред. А.Д. Радыгин. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2014. – 544 с.

14. OECD Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing P. 201-374 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles>.

УДК 004.942:330.4(075.8)

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НА ОСНОВЕ МЕТОДОВ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Седько В.А.,
*аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»;*
Пастушенко С.Я.,
*аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В статье рассматривается значимость стратегического анализа и математического моделирования в принятии управленческих решений в современных экономических и политических условиях. Проводится анализ основных аспектов стратегического анализа, значимых для ЛПР, и предоставляющих конкурентное преимущество на рынке.

Ключевые слова: стратегический анализ, конкурентное преимущество, внешний анализ, внутренний анализ.

The article considers the significance of strategic analysis and mathematical modeling in making managerial decisions in modern economic and political conditions. The analysis of the main aspects of strategic analysis that are important for the LPR and provide a competitive advantage in the market is carried out.

Keywords: *strategic analysis, competitive advantage, external analysis, internal analysis.*

Актуальность темы исследования. В сегодняшнюю информационную эпоху управленцы должны всё больше и больше понимать своих конкурентов, окружение, организации и стратегии, чтобы быть успешными. Управление бизнесом – это способ управления организацией, конечной целью которого является развитие ценностей, управленческих способностей, организационных обязанностей и административных систем, которые связывают принятие стратегических, тактических и оперативных управленческих решений на всех иерархических уровнях и по всем линиям власти.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами изучения роли стратегического анализа в принятии управленческих решений занимались многие учёные. И. Ансофф рассматривал стратегическое планирование как обязательный формальный процесс, который является неотъемлемой частью деятельности менеджера. Й. Шумпетер, А. Коул описывали стратегический анализ и связанные с ним принятые управленческие решения как процесс предвидения [1].

Цель исследования. Одной из ключевых задач современных менеджеров является принятие управленческих решений на основе стратегического анализа для выявления путей повышения эффективности работы организации в перспективе. Целью исследования является выявление роли стратегического анализа в принятии управленческих решений.

Изложение основного материала исследования. Выигрышные стратегии основаны на оригинальности и уникальности. Идею этих различий можно определить, как компетентность в попытках разработать отличительные организационные ресурсы. Затем эти компетенции должны быть использованы с помощью чётко продуманных стратегий в качестве конкурентного преимущества в свете рынка организации.

Управленческие решения в процессе разработки стратегии касаются следующих аспектов:

1. Сфера деятельности организации. Необходимо ответить на ряд вопросов, чтобы принять управленческое решение по выбору направления деятельности организации:

- в какую отрасль (нишу) необходимо внедрять предприятие?
- на каких клиентов нужно ориентироваться?
- каких конкурентов надо избегать?
- на какие части цепочки создания стоимости будет делаться акцент?
- какую часть деятельности будет делать компания и в чём будут задействованы аутсорсинговые компании?

2. Соответствие деятельности организации её окружению. Это идея поиска стратегии, которая создаёт желаемый уровень дохода на определённом этапе развития фирмы.

3. Соответствие деятельности организации её ресурсному потенциалу. Это требует работы в рамках наших средств, одновременно привлекая клиентов и получая прибыль.

4. Последствия для изменений во всей организации. Они, скорее всего, будут сложными по своей природе и потребуют совершенства в исполнении или реализации стратегии.

5. Распределение и перераспределение значительных ресурсов организации. Необходим поиск оптимизации ресурсов при использовании активов там, где они могут быть максимизированы.

6. Ценности, ожидания и цели тех, кто влияет на стратегию. Это означает, что лица, принимающие решения, понимают, что происходит и имеют чёткое представление о том, на каком уровне развития организация находится сейчас, и какой прогноз на будущее.

7. Направление, в котором организация будет двигаться в долгосрочной перспективе. Это может быть от пяти до десяти лет или более, в зависимости от характера изменений и конкуренции, влияющих на отрасль.

Управленческие решения могут отличаться в зависимости от сроков и ответственности лиц, принимающих решения. Эти решения чаще всего определяются как стратегические, тактические или оперативные. Поиск средств для достижения соответствия организации и её (деловой или конкурентной) среды является важнейшей задачей любого руководителя и требует серьёзных аналитических усилий и некоторого осмысления глобальной среды, в которой организация существует [2].

Нельзя ожидать, что менеджер будет в совершенстве знать всю конкурентную среду, чтобы правильно принимать все управленческие решения. В настоящей сложной, хаотичной, глобально конкурентной среде существует потребность в осмыслении, стратегическом мышлении и более глубоком понимании конкурентной среды, что является причиной развития и совершенствования аналитических способностей управленца [3].

Правильный стратегический анализ должен помочь добиться следующих результатов:

1. Раннее предупреждение о потенциально развивающихся возможностях или возникающих угрозах в конкурентной среде.

2. Объективная оценка относительной конкурентной позиции организации.

3. Возможность быстро и легко адаптироваться к изменениям в окружающей среде.

4. Возможность правильного обоснования управленческих решений на основе актуальной и своевременной информации.

5. Уверенность в том, что управленческие решения основываются на систематически получаемой информации, которая снижает неоднозначность и сложность принятия решения.

При принятии решений в условиях нестабильности, присущие Донецкой Народной Республике, менеджер обязан руководствоваться не только

аналитическими методами принятия решений, но и полагаться на свой опыт и интуицию.

Интуиция – это психологическая функция, которая помогает управленцу использовать свой опыт и знания для выделения и интеграции данных для принятия соответствующих решений в бизнесе. Существуют различные роли интуиции, которые она играет в процессе принятия стратегических решений и которые делают её необходимой частью стратегического управления. Их можно разделить следующим образом:

1. Поддержание эмоции при принятии стратегических решений. Эмоции связаны с интуицией, которая лежит в основе принятия стратегических решений. При этом, исходя из теорий управления, процесса принятия решений и применяемых моделей, утверждается, что эмоции проявляются через интуицию. Логические процедуры, правила и регламенты разрабатываются управленцем в соответствии с эмоциональным уровнем сотрудников. Ведь уровень исполнения принятого решения зависит не только от профессионализма штатного сотрудника или команды специалистов, но и от эмоционального фона работников.

2. Минимизация стресса на рабочем месте. Интуиция используется при принятии и разработке стратегических управленческих решений. Необходимо минимизировать стрессовые ситуации на рабочем месте. Чтобы разработать и следовать эффективным стратегиям на рабочем месте, руководство сталкивается с аргументированным анализом ситуации, что позволяет принять наиболее верное решение. С другой стороны, при наличии нечастой интуиции, например, желания, чувства, отношения и т.д. действия негативно влияют на принятие стратегических решений, что негативно сказывается на организационном росте и успехе.

3. Эффективность предотвращения появления риска. С рисками, которые возникают в ходе ведения бизнеса, руководство компании сталкивается постоянно. Интуиция управленца в совокупности с правильным анализом предоставляет ясную картину проблем или вопросов в определении рациональной бизнес-стратегии, и для принятия эффективного управленческого решения. С другой стороны, формирование неверного и запутанного представления о риске может негативно сказаться на росте организации. Таким образом, для развития эффективности стратегий и принятия управленческих решений менеджеру важно иметь интегративное мышление и интуицию.

4. Тайм-менеджмент и эффективность. При управлении временем и эффективностью действующей стратегии интуиция также играет решающую роль в процессе принятия стратегических решений. В условиях провала любой стратегии интуиция способствует принятию эффективных действий и переходу к стратегии решения проблемы.

5. Точность, безопасность и передача. Интуиция и анализ являются жизнеспособной частью процесса принятия стратегических решений в форме развития точности, безопасности и передачи данных с одного уровня управления на другой. Она развивает мышление и нравственность у сотрудников фирмы, что помогает менеджеру принимать адекватные и эффективные стратегические решения. С другой стороны, большинство фирм не в состоянии понять, а также использовать интуицию в рамках организационной стратегии. Хотя данный аспект поддерживает эффективность и важную роль в деятельности предприятия.

Также важной частью принятия управленческих решений является не только внутренний, но и внешний стратегический анализ [4].

Во внешнем анализе наблюдают экономическое состояние конкретной страны и рынка в виде ВВП, уровня доходов и т.д.

В рамках социального аспекта производят анализ убеждений, ценностей и отношений потребителей к продукту или услуге. Технологический анализ проводится для определения технологического уровня конкретной страны или рынка.

В рамках макроэкологического анализа проводится также юридический анализ, который также включается и проводится фирмами для выработки эффективных и действенных стратегических решений. При этом анализируются правила и нормативные акты конкретной страны для ведения бизнеса. Регулирующий орган конкретной страны для ведения бизнеса оценивается организациями с целью разработки эффективных стратегий. В рамках экологического аспекта проводится анализ наличия ресурсов, местных проблем, состояния рынка и т.д.

Во внутреннем анализе заинтересованных сторон сотрудники и акционеры анализируются фирмой для поддержки эффективного процесса принятия стратегических решений. Это помогает фирме разрабатывать стратегии в соответствии с потребностями и требованиями её заинтересованных сторон. Кроме того, при внешнем анализе стейкхолдеров, правительства, поставщиков, клиентов и т.д. фирмы ориентируются на оценку внешнего анализа для разработки эффективных стратегий. Всё это влияет на организационный рост и эффективность деятельности, оказывая влияние на деятельность фирмы как в позитивном, так и в негативном плане.

В рамках стратегического планирования и процесса принятия управленческого решения неотъемлемой частью процесса является поиск альтернатив и выбор единственного варианта уже для процесса реализации управленческого решения.

Одним из вариантов является математическое моделирование и теория вероятности. Данные подходы позволяют создавать модель решения, его альтернативы, и с помощью вероятностного подхода определять наиболее приемлемое из них.

Использование теоремы Бернулли как можно лучше определяет взаимодействие данных подходов [5].

Одним из основных вопросов в производственной деятельности, а также в сфере услуг ДНР возникает вопрос собственного производства или импорта из-за рубежа. Какая из этих альтернатив при принятии управленческого решения будет наиболее выгодной с экономической точки зрения? Для этого обратимся к методу Бернулли.

На первом этапе определим факторы влияния на принятие того или иного решения и составим шкалу влияния. Каждое предприятие определяет данную шкалу самостоятельно. Возьмём наиболее распространённую шкалу, приведенную в табл. 1.

Таблица 1

Шкала влияния фактора

Степень влияния фактора	Балл	Степень влияния фактора	Балл
Хорошо	0	Нейтрально	3
Приемлемо	1	Не приемлемо	4
Среднее влияние	2	Плохо	5

Далее необходимо выбрать линию поведения. В данной работе это «Производство» и «Импорт». И объективные условия – «Затраты» и «Прибыль».

После этого прибегнем к экспертным оценкам и построим матрицу Бернулли, приведенную в табл. 2.

Таблица 2

Матрица Бернулли

	Объективные условия	
	Затраты (Y1)	Прибыль (Y2)
Линия поведения	0,5	0,5
Производство (A1)	4	2
Импорт (A2)	3	1

Вероятность наступления каждого исхода примем за 50%, т.е. 0,5. Используя шкалу, определим степень влияния каждого фактора.

При вероятности $P = 0,5$, для A1 и A2 математическое ожидание будет равно:

$$E(A1) = 4 \cdot 0,5 + 2 \cdot 0,5 = 3,0,$$

$$E(A2) = 3 \cdot 0,5 + 1 \cdot 0,5 = 2,0.$$

С учётом данных экспертных оценок можно сделать вывод, что управленческое решение по поводу импорта более выгодное и менее затратное с точки зрения математического моделирования и теории вероятности.

Выводы. Основная цель проведения анализа заключается в том, чтобы лучше понять отрасль, контекст и конкурентов, чтобы принимать более эффективные управленческие решения даже в условиях неопределённости и риска. Улучшение качества принятия решений должно повысить качество стратегий, обеспечивающих конкурентное преимущество, которое, в свою очередь, обеспечивает результаты работы, превосходящие результаты ваших конкурентов.

Результаты любого анализа должны быть действенными, то есть ориентированными на будущее, и помогать лицам, принимающим решения, разрабатывать более эффективные конкурентные стратегии и тактики. Результаты анализа также должны способствовать лучшему пониманию отраслевой среды по сравнению с конкурентами и определению текущих и будущих конкурентов, в частности их планов и стратегий. Конечная цель анализа – добиться лучших результатов в бизнесе.

Список использованных источников

1. Стратегический анализ деятельности организации как основа принятия управленческого решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://economuch.com/upravlencheskie-resheniya_978/strategicheskij-analiz-deyatelnosti-62853.html.
2. 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. – 260 с.
3. Business Management and the Role of Analysis in Making Strategic Decisions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.informit.com/articles/article.aspx?p=1218141>.
4. Intuition and Analysis in Strategic Decision Making [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mbaknol.com/strategic-management/intuition-and-analysis-in-strategic-decision-making/>.
5. Теорема Бернулли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://100task.ru/sample/59.aspx>.

УДК 342.9

ИННОВАЦИОННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ОРГАНОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Шарнопольская О.Н.,

*канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой
менеджмента и хозяйственного права,
ГОУ ВПО «ДонНТУ»;*

Гнеденко М.В.,

*начальник отдела лицензирования и
аккредитации Республиканской службы
по контролю и надзору в сфере образования,
г. Донецк*

В статье выполнен анализ российской модели построения деятельности органов государственного контроля (надзора), государственного регулирования контрольно-надзорных мероприятий, анализ современного состояния проведения этих мероприятий в сфере образования Донецкой Народной Республики с целью определения инновационных подходов для повышения эффективности деятельности органов государственного контроля (надзора).

Ключевые слова: *органы государственного контроля (надзора) в сфере образования, контрольно-надзорные мероприятия, повышение эффективности деятельности органов государственного контроля (надзора).*

The article analyzed the Russian model of building the activities of state control (supervision) authorities, as well as the state regulation of control and supervision measures. The current state is considered and new approaches to conducting control and supervisory activities in the field of education of the Donetsk people's Republic are defined.

Keywords: *state control (supervision) authorities in the field of education, control and supervision measures, improvement of efficiency of state control (supervision) authorities.*

Постановка задачи. Эффективное функционирование контроля и надзора в сфере образования приобретает всё большее значение в условиях современного развития системы образования Донецкой Народной Республики. Преобразованиям содействует реализация контроля и надзора, которые придают необходимую динамику в развитии государства, а также служат главным фактором становления правового государства и развития гражданского общества. Основу соответствующих преобразований составляют элементы построения государственной системы контроля и надзора в сфере образования. Реализация административной реформы образования тесно связана с применением инновационных технологий в сфере государственного управления.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Теоретическую основу исследования государственного контроля (надзора) и деятельности контрольно-надзорных органов исполнительной власти в области образования нашли отражение в научных исследованиях ряда авторов, таких как Е.К. Глушко, В.В. Бакаева, А.Г. Зуев, М.Г. Киржиманов, С.И. Фёклин, Б.М. Фролов, Ю.И. Миронова и других.

Актуальность статьи. Повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти, улучшение качества реализации ими государственных функций и предоставления государственных услуг являются приоритетными задачами в процессе реформирования государственной службы и государственного управления, в том числе в и сфере государственного контроля (надзора) в сфере образования.

Цель статьи заключается в определении новых подходов к проведению контрольно-надзорных мероприятий в сфере образования Донецкой Народной Республики на основе анализа опыта деятельности органов государственного контроля (надзора) Российской Федерации.

Изложение основного материала исследования. Реформа государственного управления связана не столько с укреплением единства государственной власти, сколько с обеспечением системности и эффективности контрольной и надзорной деятельности.

В связи с этим в современных переходных условиях особая актуальность отдаётся исследованию всех правовых институтов, которые являются необходимыми в формировании демократического, социального, правового государства.

На данном этапе в Донецкой Народной Республике разворачивается, развивается и укрепляется процесс государственно-правового строительства. Наряду с устаревшими нормами права, которые не соответствуют современным потребностям общества и тем сложным задачам, которые сейчас стоят перед

государством, имеют место пробелы в правовом регулировании деятельности органов государственной власти, требующие устранения как на основе анализа действующего законодательства, так и на основе зарубежного опыта государственного управления.

В современных условиях построению контрольно-надзорной деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики следует уделить особое внимание. Систему органов исполнительной власти, правовые основы её организации и деятельности, а также основные их полномочия определяет Закон Донецкой Народной Республики «О системе органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики» [12]. Этим же нормативным актом несколько органов исполнительной власти, а именно министерство, государственный комитет, служба и инспекция, наделяются функциями контроля и надзора в установленной сфере деятельности.

Для более эффективного государственного управления конкретной сферой деятельности выстраивается особая структура, система управления и взаимодействия органов власти. Так, в сфере образования Донецкой Народной Республики основные принципы государственной политики, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности заложены в Законе Донецкой Народной Республики «Об образовании» [10]. Данный закон и определяет органы управления в системе образования, где полномочия по осуществлению государственного контроля и надзора в сфере образования и науки переданы Республиканской службе по контролю и надзору в сфере образования и науки [13]. Такая служба стала нововведением на территории Донецкой Народной Республики, и принципы её деятельности закладывались на примере аналогичного органа в системе образования Российской Федерации – Федеральной службы по контролю и надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор).

Для более детального рассмотрения принципов и механизмов контроля и надзора в построении государственного регулирования системой образования следует обратиться к теоретическим основам в разграничении понятий «контроль и надзор», которые заложены в работах современных авторов. Контрольная и надзорная деятельность в широком смысле являются самостоятельными автономными государственно-значимыми видами юридической деятельности. В современной литературе государственный контроль трактуется как «деятельность соответствующих органов и их должностных лиц. Данный вид деятельности тесно связан и с иными государственными функциями, он является неотъемлемым элементом функции государственного управления. С другой стороны, сущность контроля состоит в самостоятельной функциональной деятельности органов государства, выражающаяся в сознательной, целенаправленной, положительно организующей деятельности творческого характера» [1]. Что касается соотношения контроля и основных функций государства, то контроль по отношению к ним является вторичной, вспомогательной функцией. Итак, сущность контроля состоит в том, что уполномоченные органы и их должностные лица при помощи предусмотренных законом организационно-правовых форм, способов и средств устанавливают, соответствует ли определённая деятельность органов и лиц законодательным положениям, разнообразным требованиям, регламентам, правилам и конкретным задачам; анализируют итоги взаимодействия субъектов

управления и управляемых объектов, отклонения от целей их деятельности; принимают меры по пресечению нарушений и привлечению к ответственности нарушителей.

Государственный надзор характеризуется как «функция специально уполномоченных государственных органов и их должностных лиц по систематическому наблюдению за точным и неукоснительным соблюдением предписаний законов, других нормативно-правовых актов, которая реализуется по критериям подведомственности определёнными органами касаясь конкретных юридических или физических лиц» [1].

Проблемы соотношения понятий контроля и надзора связаны, прежде всего, с тем, что законодатель не желает употреблять отмеченные определения в связи с их сущностью, целями и методами осуществления. На сегодняшний день эти термины используются как тождественные. Так, Я.А. Гейвандов отмечает следующее: «В отечественной юридической науке концепция соотношения контроля и надзора разработана довольно подробно. И контроль, и надзор в теории российского права и в правоприменительной практике имеют самостоятельное значение и собственное содержание» [3]. Такого же мнения придерживается и Е.Ю. Грачёва, отмечая, что контрольные и надзорные органы обладают различными полномочиями относительно проверяемых лиц [4].

Стоит ещё раз определить критерии разграничения понятий «контроль» и «надзор», исходя из их существенных признаков (табл. 1).

Таблица 1

Критерии разграничения понятий «контроль» и «надзор»

Контроль	Надзор
1) осуществляется только в отношении органов и лиц, находящихся в подчинении	1) отсутствие отношений подчинённости между надзирающими и поднадзорными органами
2) в процессе осуществления проверочных полномочий контролирующие органы имеют право вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность контролируемого объекта	2) деятельность должностных лиц поднадзорных объектов подлежит оценке только с точки зрения законности; вмешательство в оперативно-хозяйственную деятельность поднадзорного объекта не допускается
3) контроль предполагает оценивание деятельности контролируемого объекта не только по критерию законности, но и целесообразности	
4) должностные лица контрольных органов обладают полномочием на самостоятельное привлечение к ответственности нарушителей какой-либо сферы (санитарно-эпидемиологического благополучия населения, использования и охраны земель сельскохозяйственного назначения и других)	3) должностные лица надзорных органов не обладают полномочиями на самостоятельное применение мер взыскания при нарушении требований законности. Они могут только инициировать вопрос о привлечении нарушителя к ответственности перед компетентными органами

Ещё одним критерием разграничения понятий «контроль» и «надзор» служит тот фактор, что контроль может быть и негосударственным. В противовес этому,

надзор осуществляется только государственными органами. Также контрольные мероприятия могут проводиться и относительно граждан, тогда как надзор за гражданами не осуществляется [2].

В изложенных понятиях контроля и надзора следует отметить и различие между органами контроля и надзора, осуществляющих свои функции отдельно, автономно и с определённой спецификой. Также у данных органов имеются существенные различия в правовом статусе. Изложенное соотношение понятий следует учитывать не только учёным, практическим работникам, но и законодателю, поскольку различие состоит не только в терминологии, а и в сущностном наполнении и определённой функциональной принадлежности [5].

Таким образом, стоит отличать контроль от надзора. Хотя у них и имеются некоторые общие черты, но всё же это различные виды государственной деятельности. Их объединяет цель, которая заключается в обеспечении законности и дисциплины в государственном управлении. Но в отличие от надзора, контроль осуществляется ежедневно и непрерывно широким кругом контролирующих органов.

Надзор же осуществляется узким кругом специально уполномоченных субъектов, обладающих публичными властными полномочиями и механизмами воздействия на объекты, которые организационно не подчинены им, и не имеющих полномочий на вмешательство в процесс хозяйственной деятельности поднадзорного объекта.

Резюмируя важные черты и существенные различия контроля и надзора в системе государственного управления, следует выделить их завершающий этап и конечную цель:

- при контроле – выявление и принятие мер по добровольно-принудительному устранению обнаруженных отклонений в деятельности подконтрольного объекта с целью соблюдения им законности, целесообразности и повышения эффективности его деятельности;

- при надзоре (административном, а также банковском, техническом и др.) – выявление нарушений обязательных требований и применение государственно-принудительных мер, как правило, административно-правового характера в виде предупреждения, пресечения, восстановления и наказания по соблюдению законности деятельности поднадзорного объекта.

Теперь обратимся к нормативным основам контрольно-надзорной деятельности, заложенным законами Донецкой Народной Республики. Так, согласно части 1 статьи 89 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании», «государственный контроль (надзор) в сфере образования включает в себя государственный контроль качества образования и государственный надзор в сфере образования» [10]. Рассмотрим более подробно понятия государственного контроля и надзора в сфере образования согласно действующему законодательству (табл. 2).

В то же время в Законе «Об образовании» регламентировано проведение контрольно-надзорных мероприятий согласно Закону Донецкой Народной Республики «О государственном надзоре в сфере хозяйственной деятельности» [8]. Данный закон определяет правовые и организационные основы, принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля в сфере хозяйственной деятельности, полномочия органов государственного надзора, их

должностных лиц, а также права, обязанности и ответственность субъектов хозяйственной деятельности во время осуществления государственного надзора. Однако осуществление мероприятий государственного контроля качества образования не регламентировано в полной мере данным законом.

Таблица 2

Понятия «государственный надзор» и «государственный контроль качества образования» в сфере образования Донецкой Народной Республики

Понятие	Вид деятельности
Государственный надзор	Деятельность, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушения органами государственной власти Донецкой Народной Республики, органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, требований законодательства Донецкой Народной Республики в сфере образования
Государственный контроль качества образования	Деятельность по оценке соответствия образовательной деятельности и подготовки обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, требованиям государственным образовательным стандартам посредством организации и проведения проверок качества образования и принятия предусмотренных законодательством Донецкой Народной Республики мер по пресечению и устранению выявленных нарушений требований государственных образовательных стандартов

Если обратиться к законодательной базе и практике проведения контрольно-надзорных мероприятий в сфере образования Российской Федерации, то следует выделить ряд существенных моментов. Во-первых, в законодательном поле Российской Федерации Федеральный Закон «Об образовании» определяет особенности осуществления государственного контроля и надзора в сфере образования [11]. И, хотя образовательная деятельность и является одним из видов хозяйственной деятельности, предоставление образовательных услуг имеет свои отличительные особенности по сравнению с другими услугами в хозяйственной сфере деятельности. Во-вторых, нормативное правовое регулирование осуществления государственного контроля и надзора в сфере образования Российской Федерации закреплено положениями Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» [9]. Основным назначением этого закона является регулирование отношений между государственными уполномоченными органами и индивидуальными предпринимателями или организациями в ходе проведения проверок. Положения законодательного акта указывают на то, что при проведении проверок, вне зависимости от их характера, обе стороны имеют определённые права и несут обязанности. Именно в этом и заключается юридический смысл закона о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Учитывая практический опыт и широкое нормативное поле при осуществлении контрольно-надзорных мероприятий, законодательство Российской Федерации не стоит на месте. Разрабатывается новый федеральный закон о

государственном и муниципальном контроле для обеспечения унификации способов, методов и форм реализации контрольных и надзорных мероприятий, а также внедрения показателей оценки эффективности и результативности деятельности контрольно-надзорных органов [14]. Особенность нового законопроекта – его процессуальность – чёткая регламентация последовательности и порядка проведения процедур при осуществлении контроля, законодательное установление прав и обязанностей лиц, участвующих в контроле, что позволит, в первую очередь, осуществлять эффективную защиту интересов хозяйствующих субъектов при осуществлении контрольно-надзорных мероприятий. Контрольно-надзорные органы могут действовать только в рамках установленных процедур и мероприятий. Эта особенность также позволит повысить эффективность работы самих контрольно-надзорных органов за счёт большей регламентации процедур [6].

Принимая во внимание практический опыт контрольно-надзорной деятельности органов исполнительной власти Российской Федерации, следует при разработке нормативно-правовых актов в законодательном поле Донецкой Народной Республике, относящихся к осуществлению государственного контроля и надзора, брать за основу нормативы нового проекта федерального закона о государственном и муниципальном контроле. Также следует отметить, что повышение эффективности контрольно-надзорной деятельности органов исполнительной власти возможно только при последовательном продолжении усовершенствования законодательства как ключевого элемента в механизме контроля и надзора.

И хотя во главе деятельности государственных органов власти всегда стоит «буква закона», одно из приоритетных направлений контрольно-надзорной деятельности – это изменение подходов и поиск новых методов к проведению чётко регламентированных процедур. И в данном случае следует обратить внимание на основные принципы реформы контрольно-надзорной деятельности, проводимой в Российской Федерации, и которая нацелена на повышение уровня безопасности, в том числе на устранение избыточной административной нагрузки на субъекты предпринимательской деятельности. Всё это возможно только через отмену всех противоречащих нормативных актов в сфере надзора и контроля и построение новой, современной, эффективной системы государственного контроля (надзора), направленной на снижение социально значимых рисков.

Основные направления реформы контрольно-надзорной деятельности заключаются в:

- построению новой системы обязательных требований, соответствующих современному уровню технологического развития и риск-ориентированному подходу;
- установлении детальных правил, относящихся к организации контрольно-надзорной деятельности.

Внедрение данной модели предусмотрено и в системе образования Российской Федерации. Рособрназором в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. [15] запланирована реализация проекта «Развитие моделей проведения мероприятий по государственному контролю (надзору) в системе высшего образования в условиях перехода на риск-ориентированную модель». Результаты проекта направлены на обеспечение

перехода на риск-ориентированную модель проведения контрольно-надзорных мероприятий в системе высшего образования и способствуют снижению количества необоснованных проверок, что в целом должно повысить их эффективность, превращая данную процедуру в инструмент поддержки развития системы высшего образования. В данном случае акцент смещается с наказаний за нарушения на возможность снижения потенциального ущерба благодаря контролю рисков и угроз. Такой подход предполагает выбор интенсивности проверки в зависимости от того, к какой категории риска (классу опасности) относится деятельность субъекта проверки. Категория риска определяется с учётом оценки вероятности несоблюдения соответствующих обязательных требований.

Рособрнадзор также разработал новые подходы к контрольно-надзорной деятельности в сфере образования и науки в рамках новой модели, которую назвали «регуляторной гильотиной». Она должна заработать после того, как с 1 января 2021 г. действующие нормативные правовые акты в этой сфере утратят силу [7]. Ключевыми элементами новой модели должны стать переход от формальных процедур контроля (когда проверяются данные на бумаге) к реальной оценке знаний, смещение акцентов от проверок и наказаний по фактам выявленных нарушений к проведению мониторингов и выработке рекомендаций по развитию. Предусматривается также профилактика нарушений, дифференциация подходов к регламентации контрольно-надзорной деятельности по видам и уровням образования, привлечение работодателей к мониторингу высшего и среднего специального образования.

Работа в рамках модели будет иметь два направления:

- модернизация процедур государственной регламентации образовательной деятельности (лицензирования, госаккредитации, федерального государственного контроля качества образования и надзора в сфере образования);
- актуализация лицензионных требований к образовательной деятельности с учётом риск-ориентированного подхода и современного уровня технологического развития.

В новой модели разрешительной процедурой может остаться только лицензирование образовательной деятельности без госаккредитации, а государственный контроль и надзор трансформируется в единый вид контроля и надзора, который будет включать в себя как контроль соблюдения требований законодательства, так и контроль качества образования. Модель «регуляторной гильотины» строится на уходе от проверок и наказаний как приоритетных задач к мониторингам и рекомендациям по развитию. При этом должны быть упразднены избыточные выездные контрольно-надзорные мероприятия, такие как выездные документарные проверки и экспертиза с выездом при проведении госаккредитации. При выборе контрольно-надзорных мероприятий должен применяться риск-ориентированный подход, при котором образовательные организации будут подвергаться постоянному мониторингу для отнесения к одной из четырёх категорий риска: низкий, умеренный (плановый контроль раз в 2-6 лет), значительный (плановый контроль раз в 1-4 года) и чрезвычайно высокий (плановый контроль 1-2 раза в год).

«Это первые подходы к новой модели контрольно-надзорной деятельности, они дискуссионные, в них пока заложены определённые развилки, различные пути

решения имеющихся проблем. Часть из этих путей может оказаться непригодной, поэтому сейчас нам важно собрать все мнения», – подчеркнула начальник юридического отдела Федерального института оценки качества образования Дарья Аксёнова [7].

Рассмотрев накопленный российский опыт и внедрённые инновации в работу органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль и надзор, следует принять во внимание ряд предложений для усовершенствования системы контроля и надзора в сфере образования Донецкой Народной Республики.

1. Нормативное правовое регулирование контрольно-надзорной деятельности путём принятия нового законодательного акта, регулирующего вопросы осуществления государственного и муниципального контроля для обеспечения унификации способов, методов и форм реализации контрольных и надзорных мероприятий, а также внедрения показателей оценки эффективности и результативности деятельности контрольно-надзорных органов.

2. Систематизация и актуализация обязательных требований, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по государственному контролю и надзору, включая исключение устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований. Размещение наиболее актуальной и полной информации об обязательных требованиях, соблюдение которых оценивается при проведении контрольно-надзорных мероприятий на официальном сайте Республиканской службы по контролю и надзору в сфере образования и науки в сети Интернет.

3. Подготовка предложений по оптимизации контрольно-надзорных функций, в том числе по выявлению и устранению избыточных и дублирующих функций. Следует выработать предложения для государственных органов власти по вопросам структуры функций и полномочий различных контрольно-надзорных органов, составить сводный перечень видов государственного контроля (надзора). И здесь таким нововведением должно стать создание Единого реестра проверок, что послужит сбору всей доступной информации о плановых и внеплановых проверках контрольно-надзорных органов и повышению прозрачности их деятельности.

4. Развитие информационных систем и совершенствование межведомственного взаимодействия в целях обеспечения осуществления контрольно-надзорной деятельности. Следует обеспечить необходимый уровень информационного взаимодействия органов государственного контроля (надзора) и используемых ими информационных систем при планировании и осуществлении мероприятий государственного контроля (надзора).

5. Проведение профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований. Комплексное реформирование сферы контрольно-надзорной деятельности невозможно без изменения систем мотивации контрольно-надзорных органов, работу которых необходимо оценивать не по числу найденных нарушений и наложенных штрафов, а по уровню безопасности общественных отношений, их защищённости в контролируемой сфере деятельности.

Однако внедрение риск-ориентированного подхода при организации и проведении контрольно-надзорных мероприятий в Донецкой Народной Республике считаем преждевременным на данном этапе. Такой подход целесообразно применять только в случае принятия всех законодательных норм и требований,

чётко отработанной и выстроенной системы государственного контроля и надзора, а также полного взаимодействия всех органов исполнительной власти на каждом уровне.

Таким образом, органам исполнительной власти Донецкой Народной Республики, уполномоченным осуществлять государственный контроль и надзор, в том числе и Республиканской службе по контролю и надзору в сфере образования и науки, следует направить усилия на внедрение инновационных технологий в государственном управлении и применение новых подходов для повышения результативности контрольно-надзорной деятельности.

Выводы. Сфера образования – это сфера особого интереса как государства, так и граждан, поскольку затрагивает жизненно важные интересы каждого гражданина и направлена на удовлетворение одной из основных его потребностей. Поэтому предпринимаемые государством шаги в рамках реформирования образовательной сферы требуют особой продуманности не только с точки зрения экономического эффекта, но и с точки зрения будущего социального результата, социального эффекта – удовлетворения на необходимом уровне и в достаточном качестве образовательных потребностей граждан. Эффективное функционирование контроля и надзора как элемента управления, которое направлено на регулирование отношений всех сфер жизни государства и общества в целом, приобретает всё большее значение в условиях современного становления государственности в Донецкой Народной Республике.

Модернизация системы государственного контроля и надзора в Донецкой Народной Республике, в том числе и в сфере образования, является важным шагом в процессе осуществления административной реформы, без сущностного изменения контрольно-надзорной деятельности невозможно построение правового и демократического государства. Принятие инноваций в контрольно-надзорной деятельности с учётом всех обозначенных факторов и положений будет способствовать снижению административных и финансовых издержек граждан и организаций при осуществлении государственной контрольно-надзорной деятельности, достижению определённого уровня прозрачности деятельности контрольно-надзорных органов, оптимизации использования ряда ресурсов при осуществлении контрольно-надзорной деятельности, введению единых подходов для всех видов государственного контроля (надзора).

Список использованных источников

1. Алексеев В.В. Государственный контроль и надзор в современной России / В.В. Алексеев, З.В. Вдовенко // Успехи в химии и химической технологии. – 2015. – № 5. – С. 10-12.
2. Беляев В.П. Контроль и надзор: проблемы разграничения / В.П. Беляев // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 4 (77). – С. 199-207.
3. Гейвандов Я.А. Содержание и основные направления государственной надзорно-контрольной деятельности в банковской сфере/ Я.А. Гейвандов // Юрист. – 2000. – № 6. – С. 25-26.
4. Грачёва Е.Ю. Финансовый контроль – подотрасль финансового права / Е.Ю. Грачёва // Финансовое право. – 2002. – № 2. – С. 57-62.

5. Кудилинский М.Н. Контроль как вид государственно-управленческой деятельности: к соотношению понятий «контроль», «надзор» / М.Н. Кудилинский // Социология и право. – 2015. – № 1 (27). – С. 38-46.

6. Майоров В.Н. Модернизация системы государственного контроля и надзора в современной России / В.Н. Майоров // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2016. – № 4. – С. 133-137.

7. Информация: Рособrnadzor рассказал о новых подходах к контрольно-надзорной деятельности в рамках «регуляторной гильотины» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://obrnadzor.gov.ru/ru/press_center/news/index.php?id_4=7189.

8. О государственном надзоре в сфере хозяйственной деятельности Донецкой Народной Республики: закон Донецкой Народной Республики от 01.09.2015 г. № 76-ИНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennom-nadzore-v-sfere-hozyajstvennoj-deyatelnosti/>

9. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/.

10. Об образовании: закон Донецкой Народной Республики от 19.06.2015 г. № 55-ИНС (с измен. и доп.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovetsu/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.

11. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

12. О системе органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики: закон Донецкой Народной Республики от 24.04.2015 г. № 35-ИНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovetsu/zakon-dnr-o-sisteme-organov-ispolnitelnoj-vlasti/>.

13. О создании Республиканской службы по контролю и надзору в сфере образования и науки: Указ Главы Донецкой Народной Республики от 24.08.2015 года № 324 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/nra/0001-324-20150824/>.

14. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: проект Федерального закона № 850621-7 (ред., внесённая в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 03.12.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=189647#03875425952273879>.

15. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 г. № 2765-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>.

СУЩНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Шумаева Е.А.,
канд. гос. упр., доцент,
профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права
ГОУ ВПО «ДонНТУ»;
Джура Г.С.,
соискатель кафедры менеджмента и хозяйственного права
ГОУ ВПО «ДонНТУ»

В статье на основе теоретического анализа различных подходов учёных к определению сущности информационной безопасности в органах государственной власти уточнена трактовка исследуемого понятия с учётом специфики их деятельности и раскрыты ключевые свойства данного процесса.

Ключевые слова: защита данных, информационные технологии, информационная безопасность, государственное регулирование, органы государственной власти.

Based on the theoretical analysis of various approaches of scientists to defining the essence of information security in public authorities, the article clarifies the interpretation of the concept under study, taking into account the specifics of their activities, and reveals the key properties of this process.

Keywords: data protection, information technology, information security, government regulation, public authorities.

Постановка задачи. На сегодняшний день очевидно, что использование информационных технологий (далее – ИТ) способствует развитию всех сфер деятельности как государства в целом, так и отдельно взятого предприятия в частности. Вместе с тем фактор пандемии COVID-19 также придал импульс переходу на инфокоммуникационную платформу не только коммуникаций между людьми, но и практически всех видов жизнедеятельности – от производственной деятельности до обучения.

Следует отметить, что переводимые в автоматизированный вид процессы становятся прозрачными, быстрыми, отлаженными, безотказными, чёткими и предсказуемыми, что играет крайне существенную роль в совершенствовании благосостояния государств и граждан. Однако все эти преимущества сопровождаются рядом рисков и угроз, минимизация и предотвращение которых в существующих условиях может быть обеспечена только на уровне государства, выступающего единственно эффективным субъектом, в полномочия которого входит регулирование сложных и разветвлённых процессов в информационно-технологическом пространстве. Обладание ценными данными сегодня даёт ощутимые преимущества как в частном секторе, так и в государственном и при этом возлагает высокую степень ответственности за защищённость и сохранность данной информации на её обладателей. Поэтому обеспечение информационной

безопасности (далее – ИБ) в органах государственной власти (далее – ОГВ) на сегодняшний день является интегрированной частью общей системы управления, необходимой для развития организаций и государств.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучению сущности процесса обеспечения информационной безопасности в органах государственной власти посвящены научные труды многих российских и зарубежных учёных, таких как Э.И. Атагимова, И.М. Рамазанова [1], А.А. Кузубов [2], А.А. Косовец [3] и др. Несмотря на значительный вклад указанных авторов в исследование данной проблемы, задача изучения сущности процесса обеспечения ИБ остаётся актуальной.

Цель статьи – исследовать сущность понятия «информационная безопасность» и раскрыть ключевые свойства исследуемого процесса.

Изложение основного материала исследования. Сложность и многогранность сегодняшних реалий обуславливает важность формирования целостного и непротиворечивого понятийного аппарата, позволяющего чётко детализировать процесс обеспечения ИБ в органах государственной власти. В ходе исследования сущности процесса обеспечения ИБ в ОГВ важно понимать многогранность затрагиваемых вопросов в контексте сущности ключевых понятий. Сущность понятия «информационная безопасность» в трактовках различных авторов представлена в табл. 1.

Стоит отметить, что в разных трактовках определение «информационной безопасности» может отличаться, главным образом, за счёт отраслевых и иных ракурсов взгляда на рассматриваемый термин.

Вместе с тем А.В. Шободоева отмечает, что терминологическая база, связанная с вопросами ИБ, включает достаточно много разрозненных актов, обладающих противоречивым и несовершенным понятийным аппаратом [12]. По этой причине при формировании терминологического базиса понятия «информационная безопасность» необходимо начинать с отраслевой фокусировки. Так, Э.И. Атагимова, Р.М. Рамазанова отмечают, что понятие «информационная безопасность» приобрело государственную трактовку в 1989 г., в тот момент, когда по решению Президиума Верховного Совета СССР с целью совершенствования системы национальной безопасности была создана специальная комиссия под руководством профессора В.Н. Лопатина, который предложил выделить 3 подгруппы защищаемых объектов:

- информация и права на неё;
- человек и общество от воздействия так называемой «вредной» информации;
- информационные системы и права на данные системы (в том числе государственные интересы и права на сохранение единого информационного пространства в государстве [13, с. 15].

Однако, как отмечают А.П. Данилов и А.А. Данилов, данная трактовка, главным образом, относилась к защите компьютерных данных и в дальнейшем расширялась как с учётом специфики отраслей, так и охвата всё больших аспектов, связанных с обеспечением ИБ [14, с. 28].

Сущность понятия «информационная безопасность»
(составлено авторами по [4-11])

Автор	Определение
В.Ю. Статев и В.А.Тиньков	защита информации и поддерживающей ее инфраструктуры с помощью совокупности программных, аппаратно-программных средств и методов с целью недопущения причинения вреда владельцам этой информации или поддерживающей его инфраструктуре
Г.Г. Феоктистов	получение максимальной информации о намерениях и потенциальных действиях своих оппонентов и минимальная утечка информации о своих планах
Р.М. Юсупов	состояние, в котором субъекту не может быть нанесен существенный ущерб путем воздействия на его информационную сферу
Т.В. Владимирова	обеспечение безопасности социальных практик информационной среды в условиях роста интенсивности информационных потоков и устаревания информации
А.Д. Урсул	состояние защищенности основных сфер жизнедеятельности по отношению к опасным информационным воздействиям
М.В. Арсентьев	снятие информационной неопределенности относительно объективно и субъективно существующих потенциальных и реальных угроз за счет контроля над мировым пространством и наличия возможностей, условий и средств для отражения этих угроз, что в совокупности определяет уровень (степень) информационной безопасности каждого субъекта
Доктрина информационной безопасности РФ	состояние защищенности личности, общества и государства от внутренних и внешних информационных угроз, при котором обеспечиваются реализация конституционных прав и свобод человека и гражданина, достойные качество и уровень жизни граждан, суверенитет, территориальная целостность и устойчивое социально-экономическое развитие Российской Федерации, оборона и безопасность государства
ГОСТ Р ИСО/МЭК 27002-2012 Информационная технология (ИТ). Методы и средства обеспечения безопасности. Свод норм и правил менеджмента информационной безопасности	защита конфиденциальности, целостности и доступности информации; кроме того, сюда могут быть отнесены и другие свойства, например аутентичность, подотчетность, неотказуемость и надежность

При этом Г.Р. Ганибаев отмечает, что трактовка данного понятия как состояния защищённости основана на статическом подходе [15], наряду с которым в научной литературе М.В. Арсентьевой и Т.В. Владимировой рассматривается динамический подход. Подходы к трактовке понятия

«информационная безопасность» с учётом различных условий представлены на рис. 1.

В соответствии с динамическим подходом к трактовке понятия «информационная безопасность» предполагается признание в качестве свойств современного информационного общества следующих: возможность доступа к информации; наличие высокого информационного потенциала; независимость в использовании собственного информационного потенциала; использование средств защиты данной части потенциала (технических, организационных, правовых и др.); определение наиболее критических объектов и субъектов, нуждающихся в защите для собственного информационного потенциала государства; создание условий для обогащения данного информационного потенциала за счёт потенциалов других субъектов, в том числе и находящихся под защитой, что определяется существующей конкуренцией, противоборством и соперничеством [16, с. 15].

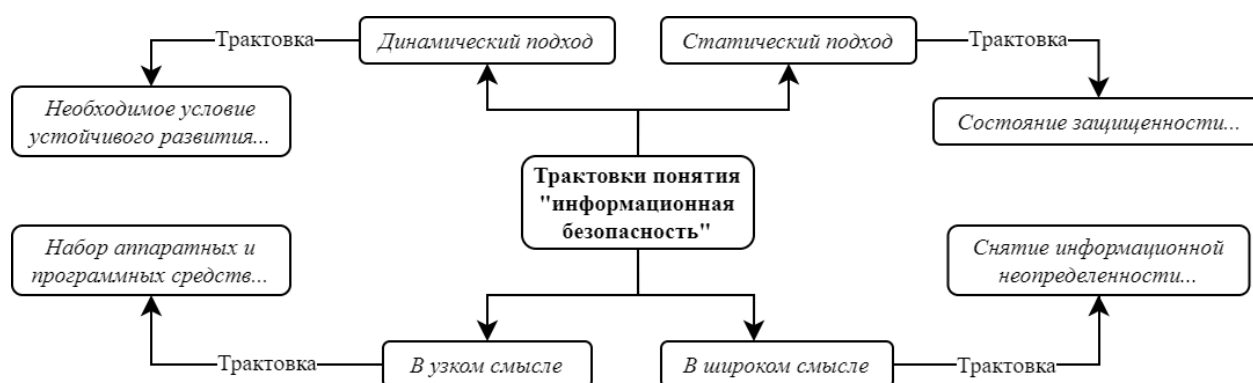


Рис. 1. Подходы к трактовке понятия «информационная безопасность» (составлено авторами)

В динамической трактовке понятие «информационная безопасность» определяется как необходимое условие устойчивого развития системы в контексте растущей неопределённости внешней среды, вызванной повышением уровня вариативности, интенсивности и частоты коммуникационных взаимодействий, отражающихся в изменении характеристик информационных потоков, и предполагает наличие в различных системах механизмов контроля информационных потоков, а также инструментов предупреждения (предотвращения, нейтрализации) угроз.

Кроме того, А.В. Шободоева предлагает подходы к трактовке понятия «информационная безопасность» в узком и широком смысле. Так, в узком смысле для организаций под информационной безопасностью понимается набор программных и аппаратных средств обеспечения свойств информации в автоматизированных информационных системах.

В свою очередь, в широком смысле была использована трактовка данного понятия, изложенная в ст. 1 п. 2 Доктрины ИБ РФ, распространяющаяся в общенациональном масштабе. В рамках данного подхода в инфокоммуникационной сфере формируются стратегические и тактические задачи внутренней и внешней государственной политики по обеспечению ИБ.

Также А.В. Шободоева отмечает, что основная формула как нормативных, так и научных трактовок понятия «информационная

безопасность» – это «состояние защищённости», и объясняет это тем, что такой подход свойственен российской научной мысли к пониманию категории «безопасность».

Интересен и подход Н.Р. Шевко, согласно которому информационную безопасность можно интерпретировать как защищённость информации и поддерживающей её инфраструктуры от воздействий естественного или искусственного характера, способных нанести неприемлемый ущерб субъектам информационных отношений [17].

Таким образом, можно сделать вывод, что для ОГВ с учётом их специфики наиболее актуальным является динамическая трактовка понятия «информационная безопасность» в широком смысле как формирующую циклично развивающуюся систему, охватывающую все участвующие в процессе обеспечения ИБ объекты и субъекты, и предусматривающую определённый баланс интересов личности, общества и государства.

Переходя к неотъемлемым свойствам ИБ, присущим любой отрасли и, в той или иной степени, важной для любого ОГВ, независимо от его отраслевой специфики, целесообразно перейти к конкретизации и систематизировать ключевые свойства рассматриваемого понятия (табл. 2).

Таблица 2

Ключевые свойства информационной безопасности
(составлено авторами по [18, 19])

Свойство	Содержание
Конфиденциальность	Недоступность или закрытость для неавторизованных лиц, сущностей или процессов
Целостность	Сохранность правильности и полноты активов (неизменности корректности и аутентичности)
Доступность	Готовность к использованию по запросу авторизованных субъектов
Неотказуемость	Способность удостоверять имевшее место событие или действие и их субъекты так, чтобы это событие или действие и субъекты, имеющие к нему отношение, не могли быть поставлены под сомнение
Подлинность	Идентичность информации заявленному содержанию
Достоверность	Соответствие информации предусмотренному поведению субъектов и объектов и результатам их деятельности
Подотчётность	Ответственность субъектов и объектов за их действия и решения

Так, под конфиденциальностью понимается состояние информационной среды, при котором информация может быть прочитана и интерпретирована только теми людьми и процессами, авторизованными это делать. Обеспечение конфиденциальности включает процедуры и меры, предотвращающие раскрытие информации неавторизованными пользователями.

Под целостностью понимают состояние, при котором информация остаётся неизменной, корректной и аутентичной. Обеспечение целостности предполагает предотвращение и определение неавторизованного создания, модификации или удаления данных, предполагающее существование

информации в неискаженном виде (неизменном по отношению к некоторому фиксированному её состоянию).

Под доступностью понимают гарантирование состояния, при котором субъекты могут иметь доступ и работать с информационными активами, ресурсами и системами, которые им необходимы, в состоянии обеспечения требуемой производительности.

Ключевыми свойствами ИБ для ОГВ остаются конфиденциальность, целостность и доступность информации. Однако с развитием спектра информационных реалий становятся всё более важными такие свойства, как неотказуемость, подлинность, достоверность и подотчётность.

Информационные системы создаются, прежде всего, для получения определённых информационных услуг. Если получение информации по каким-либо причинам становится невозможным, то это приносит ущерб всем субъектам информационных отношений. Из этого можно определить, что доступность информации стоит на первом месте, что зачастую ущемляет возможности в обеспечении конфиденциальности и целостности. Стоит также отметить о важности свойств подлинности и подотчётности для ОГВ ввиду того, что сегодня зачастую определяющим фактором является качественно и вовремя поданная информация.

Выводы. По результатам проведенного исследования подходов к определению сущности понятия «информационная безопасность» важно отметить, что все проанализированные трактовки данного понятия являются неполными с точки зрения специфики функционирования ОГВ. По мнению авторов, методологической основой определения данного понятия для государственных организаций должно быть отнесение его не к самой информации, хотя ИБ и сопряжена с информацией, а к субъектам информационной среды – физическим и юридическим лицам, участвующим в информационном процессе. Из данной гипотезы следует, что в практическом отношении ИБ не существует безотносительно к субъекту информационной среды – именно субъект определяет динамично меняющиеся показатели обеспечения ИБ. Это относится не только к конкретным субъектам, но и к личности, обществу и государству в целом.

Таким образом, по мнению авторов, в современных условиях наиболее полным и комплексным в контексте функционирования ОГВ является определение понятия «информационная безопасность в органах государственной власти» как состояния защищённости информационных активов и поддерживающей инфраструктуры от любых случайных или преднамеренных воздействий, результатом которых может явиться нанесение ущерба любым её свойствам и (или) средствам её обработки, обеспечивающим удовлетворение информационных потребностей граждан, ОГВ и других субъектов информационных отношений.

Подводя итог проведенному анализу теоретических подходов к определению сущности исследованного понятия, важно отметить, что проблематика чёткой терминологической базы в исследуемой области остаётся актуальной. Исследуемое определение является многогранным, поэтому для

надлежащего его применения важно понимание контекста сферы и среды, в котором термин используется.

Список использованных источников

1. Атагимова Э.И. Некоторые аспекты законодательного уровня обеспечения информационной безопасности в Российской Федерации / Э.И. Атагимова, И.М. Рамазанова // Правовая информатика – 2014. – № 2. – С. 14-19.
2. Кузубов А.А. Формирование системы информационной безопасности корпораций в условиях глобализации / А.А. Кузубов // Азимут научных исследований: экономика и управление – 2017. – № 4 (21). – Т. 6. – С. 144-147.
3. Косовец А.А. Информационная безопасность в системе обеспечения экономической и национальной безопасности России / А.А. Косовец // Журнал «Вестник экономической безопасности». – 2011. – № 6. – С. 20-26.
4. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации, утверждённая Указом Президента Российской Федерации от 5 декабря 2016 г. № 646 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2016/12/06/doktrina-infobezobasnost-site-dok.html>.
5. ГОСТ Р ИСО/МЭК 27002-2012 Информационная технология (ИТ). Методы и средства обеспечения безопасности. Свод норм и правил менеджмента информационной безопасности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200103619>.
6. Статъев В.Ю. Информационная безопасность распределённых информационных систем / В.Ю. Статъев, В.А. Тиньков // Информационное общество. – 1997. – № 1. – С. 68-71.
7. Феоктистов Г.Г. Информационная безопасность общества / Г.Г. Феоктистов // Социально-политический журнал. – 1996. – № 5. – С. 211-212.
8. Арсентьев М.В. К вопросу о понятии «информационная безопасность» / М.В. Арсентьев // Информационное общество. – 1997. – № 4-6. – С. 48-50.
9. Владимирова Т.В. Социальная природа информационной безопасности: монография / Т.В. Владимирова // АНО содействия развитию соврем. отечеств. науки. – М.: АНО Изд. дом «Научное обозрение», 2014. – С. 55.
10. Юсупов Р.М. Информационное обеспечение национальной безопасности / Р.М. Юсупов // Национальная безопасность / Notabene. – 2010. – № 7/8. – С. 87.
11. Урсул А.Д. Информационная стратегия и безопасность в концепции устойчивого развития / А.Д. Урсул // Научно-техническая информация. Серия 1: Организация и методика информационной работы. – 1996. – № 1. – С. 1-9.
12. Шободоева А.В. Развитие понятия «информационная безопасность» в научно-правовом поле России / А.В. Шободоева // Известия Байкальского государственного университета. – 2017. – № 1. – Т. 27. – С. 73-78.
13. Данилов А.П. К вопросу об информационной безопасности в регионах российской Федерации: историко-правовые аспекты / А.П. Данилов, А.А. Данилов // Вестник Чувашского государственного университета. – 2015. – № 2. – С. 26-30.

14. Ганибаев Г.Р. Анализ альтернативных трактовок содержания информационной безопасности / Г.Р. Ганибаев // Социально-экономические явления и процессы. – 2018. – Т. 13. – № 103. – С. 193-197.

15. Арсентьев М.В. К вопросу о понятии об информационной безопасности / М.В. Арсентьев // Информационное общество. – 1997. – № 4-6. – С. 48-50.

16. Шевко Н.Р. Актуальные проблемы обеспечения информационной безопасности современного общества / Н.Р. Шевко // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2012. – № 8. – С. 57-59.

17. ГОСТ Р 54147-2010. Национальный стандарт российской федерации. Стратегический и инновационный менеджмент. Термины и определения Strategic and innovation management. Terms and definitions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-54147-2010>.

19. ГОСТ Р ИСО/МЭК 27000-2012. Информационная технология (ИТ). Методы и средства обеспечения безопасности. Системы менеджмента информационной безопасности. Общий обзор и терминология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200102762>.

Раздел II
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК
СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 658.53(045)

РОЛЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Баранник Ю.Г.,

канд. экон. наук,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»;

Романинец Р.Н.,

канд. экон. наук,

доцент кафедры экономики предприятий

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В статье рассмотрено понятие «конкурентность», факторы и методы анализа конкурентоспособности предприятия, нормирование труда как фактор конкурентности предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятия; факторы конкурентоспособности; нормирование труда; условия труда; социальные гарантии.

The article discusses the concept of competitiveness, factors and methods of analyzing the competitiveness of an enterprise, labor rationing as a factor of enterprise competitiveness.

Keywords: enterprise competitiveness; competitiveness factors; rationing of labor; working conditions; social guarantees.

Постановка задачи. В настоящее время, несмотря на всю сложность открытия и функционирования предприятий в ДНР, большое значение остаётся за конкуренцией как рычагом качественного управления деятельностью предприятия. Возрастает роль использования научно-технических и организационных факторов как одними из важнейших условий экономического благополучия предприятия и его конкурентоспособности.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Конкуренция как неотъемлемый элемент рыночной экономики, впервые обобщённая А. Смитом, была впоследствии развита Д. Риккардо, Ф. Эджоуртом, Э. Чемберлином, Г.Л. Азоевым, А.Ю. Юдановым и другими. М. Портер, И. Ансофф, Р. Уотерман, А. Стрикленд, В.Д. Андрианов, П.С. Завьялов, Р.А. Фатхутдинов исследовали не только природу конкуренции и конкурентоспособности, но и факторы обеспечения конкурентоспособности. Анализ исследований перечисленных учёных показал, что формирование и развитие теории конкурентоспособности обусловило тот факт, что в настоящее

время общепринятого определения конкурентоспособности нет, и данное понятие трактуется в зависимости от того, к какому объекту (предмету) оно относится.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Развитие рыночных отношений, безусловно, приводит к обострению конкурентной борьбы между фирмами-производителями за более выгодные условия производства и рынки сбыта. Одной из дефиниций конкурентности является конкурентоспособность как свойство объекта (скорее всего товара), характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке [4, с. 255]. Можно согласиться при этом, что «...производительность считается хорошим показателем конкурентоспособности, исходя из положения о том, что рост производительности повышает конкурентоспособность» [2, с. 60, 5, с. 278]. Реальная практика часто показывает, что спрос на тот или иной товар не всегда зависит от его цены, а основывается на личных предпочтениях и политической направленности.

В то же время, российскими авторами широко используется подход к определению конкурентоспособности, основанный на сравнении качественных и стоимостных характеристик. Так, в работе В.Д. Андрианова «Конкурентоспособность России в мировой экономике» под конкурентоспособностью товара понимается «комплекс потребительских, ценовых и качественных характеристик, определяющих его успех на внутреннем и внешнем рынке» [1, с. 12]. Следует добавить, что имидж производителя, привычки потребителя и другое тоже влияет на продажи продукции. Следовательно, конкуренция – это процесс реакции на новую силу и способ достижения нового равновесия, сущностью которого является борьба конкурентов за относительные преимущества. При этом основным методом конкурентной борьбы служит изменение цен [3, с. 7]. Такое определение, мы считаем, приемлемо только к первоначальному накоплению капитала и «чистому капитализму». В современной рыночной экономике значительную роль играют внешние факторы конкурентной борьбы.

Большое количество работ по конкурентоспособности написано Р.А. Фатхутдиновым. Он определяет конкурентоспособность как «процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами на конкретном рынке (территории) для победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных и субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях» [6, с. 301]. На наш взгляд, нельзя управлять субъектом на рынке, где доминируют объективные законы экономики.

Таким образом, только научное управление продвижением товара можно использовать как метод повышения конкурентности продукции. Под продвижением товара мы понимаем совокупность различных видов деятельности по доведению информации о достоинствах продукта до потенциальных потребителей и стимулированию возникновения у них желания его купить. Роль продвижения заключается в налаживании коммуникаций с отдельными личностями, группами

людей и организациями с помощью прямых и косвенных средств с целью обеспечения продаж продуктов организации. Современные организации используют сложные коммуникационные системы (реклама в интернет, интернет-магазины, телевидение, а также традиционные формы) для поддержания контактов с посредниками, клиентами, различными общественными организациями и слоями.

К множеству объектов, обладающих свойством конкурентоспособности, относятся, помимо продукции, ещё и нормативные акты, научно-методические документы, проектно-конструкторская документация, технология, производство, персонал, ценные бумаги, инфраструктура, информация. Ранее мы отмечали, что товар может быть конкурентным или неконкурентным, несмотря на его цену.

Обобщая представления о конкурентоспособности в западных работах и работах российских учёных, следует сделать вывод, что конкурентоспособность выступает как возможность предприятий-производителей предвидеть ситуацию на рынке и использовать эффективные методы производства и продвижения продукции, отвечающей запросам потребителей при сравнении с другой аналогичной продукцией, представленной на рынке на основе минимальных производственных затрат, а также особенных знаниях, технологиях и опыте. В таком направлении большое значение приобретает нормирование труда, которое выступает возможностью повышения производительности труда и автоматически снижения затрат труда и получения дополнительной прибыли.

В условиях рыночных отношений и сложности развития предприятия (вследствие ограниченности географии рынка, сложности инвестирования (по сравнению с 2017 г.)) удельный вес инвестиций в нематериальные активы вырос на 6,3 п.п. Но источниками финансирования в основном выступали сами предприятия и организации – 87%, за счёт средств республиканского и местных бюджетов финансировалось 7,7% и 2,2% активов соответственно. Капитальных инвестиций иностранных инвесторов освоено на 1,6% больше, чем в 2017 г. [7, с. 19]. Возрастает значение научно обоснованного нормирования труда, которое требует наименьших затрат в развитии предприятия по сравнению с вложениями в средства производства или сырьё. Например, состояние ведущей отрасли экономики ДНР характеризуется отсутствием рынков сбыта, что связано с экономической блокадой и непризнанностью Республики. Необходимо учитывать и тот факт, что Российская Федерация, как единственный крупный партнёр, является одним из лидеров по мировым запасам угля, и себестоимость его добычи гораздо ниже, чем в ДНР. Угольная отрасль Донбасса ориентировалась, в основном, на украинского потребителя, но с учётом экономической блокады со стороны Украины вопрос относительно поиска новых рынков сбыта стоит особо остро [7, с. 25-26]. Необходимо решать перспективные стратегические задачи, такие как оценка трудовых затрат по общеотраслевому уровню, выявление возможности его достижения и снижения, проверка экономической целесообразности снижения трудозатрат при проведении комплекса мер технического и организационного характера. Для этого требуется значительное расширение направлений работы в области нормирования, совершенствование информационной базы. Рыночные экономические отношения не только усиливают требования к нормированию и нормам, но и создают благоприятные условия для повышения качества нормирования, воздействия его на эффективность производства и труда.

При росте основных экономических показателей развития экономики ДНР в общем объеме реализации продукции всех отраслей экономики ДНР промышленность занимает около 63%. Промышленные предприятия в 2018 г. реализовали продукции (товаров, услуг) в действующих ценах на 47% больше, чем в 2017 г. Изменения обусловлены, в том числе, значительным ростом металлургического производства, доля которого в общем объеме реализации промышленной продукции составила 37%. Увеличение объемов реализации также обусловлено ростом показателей отраслей: электроэнергетики и энергоснабжения, пищевой, угледобывающей, коксохимической промышленности [7, с. 16]. Приведенные показатели только подчёркивают, что происходит рост производства, а в недалекой перспективе будет экономическое соперничество между предприятиями не только одной отрасли, но и сопутствующих, и предприятий-субститутов.

В системе централизованной плановой экономики конкуренция не играла роли важнейшего инструмента повышения производительности труда, снижения себестоимости продукции, совершенствования организации труда; нормированием было охвачено более 80% работников; были разработаны и действовали единые нормативы труда и типовые нормы, для адаптации которых к внешним и внутренним условиям использовались поправочные коэффициенты. С развитием рыночных отношений большинство предприятий отказались от использования системы нормирования труда, что можно объяснить, во-первых, отсутствием адекватных, актуальных на сегодняшний момент единых нормативов труда; во-вторых, нежеланием, а зачастую и неумением предприятий самостоятельно осуществлять мероприятия по нормированию труда.

Нормирование труда как фактор повышения конкурентности предприятия в производственной сфере изучается и совершенствуется достаточно продолжительный период времени, а, например, нормирование управленческой деятельности начало разрабатываться достаточно недавно. К числу нерешённых проблем в данной области относится отсутствие комплексной системы методов и показателей нормирования управленческих работ. Известны разработки только по отдельным категориям специалистов и служащих (инженеры и технические исполнители). Однако научные разработки показали, что доля творческого труда в этой работе значительно преувеличена.

В настоящее время вопросы нормирования труда в странах регламентируются условиями коллективного договора. В трудовых договорах целесообразно предусматривать возможность изменения норм труда лишь при соответствующих изменениях организационно-технических условий работы и запрещение их ужесточения без соответствующих мер улучшения условий труда.

Для российской экономики, как и экономики ДНР, считается важной реализация следующих задач, стоящих перед нормированием труда:

- 1) обоснованность применяемых норм труда и их взаимозависимости с планированием, ценообразованием, организацией производства, определением численности работников и оценкой их трудового вклада;
- 2) установление нормирования труда руководителей, специалистов и других служащих предприятия;

3) разработка комплекса мер по рациональному использованию возможностей работника;

4) подготовка соответствующих кадров (менеджеров).

Выводы по данному исследованию. В условиях развития рыночных отношений нормирование труда приобретает всё большее значение как фактор повышения конкурентоспособности. Разработка и внедрение рационально обоснованной системы нормирования труда на предприятии позволяет решить такие задачи, как обеспечение высокого уровня конкурентоспособности предприятия за счёт контролирования качества продукции, повышения эффективности использования средств предприятия, создания необходимых условий труда, позволяющих рационально использовать трудовые ресурсы при сочетании роста производительности труда и сохранения социальных гарантий.

Научное использование сильных сторон компании, рыночных тенденций, потребностей покупателей и положение конкурентов на рынке выражается в составлении научно обоснованных программ маркетинга; направлении и понимании бизнеса всей компании, а также улучшении внутренних коммуникаций между структурными подразделениями. Чтобы процесс конкурентности заработал, нужна координация деятельности различных подразделений, что тоже повышает преимущества организации.

Список использованных источников

1. Андрианов В.Д. Конкурентоспособность России в мировой экономике / В.Д. Андрианов // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – № 3. – С. 12-16.

2. Гордеев В.А. Национальная конкурентоспособность в условиях глобализации: монография / В.А. Гордеев, С.В. Шкиотов. – Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2013. – 191 с.

3. Стиглер Дж. Совершенная конкуренция: исторический ракурс / Дж. Стиглер // Вехи экономической мысли: теория фирмы: в 3 т. / под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – Т. 2. – С. 300.

4. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Инфра-М, 2014. – 314 с.

5. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Эксмо, 2015. – 352 с.

6. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник / Р.А. Фатхутдинов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.

7. 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; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – 260 с.

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СЛОЖИВШИХСЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

*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»*

Статья посвящена анализу научно обоснованных подходов к изучению особенностей формирования занятости населения в республике. На основе анализа выявлено, что формирование занятости трудоспособного населения Донецкой народной республики является как одно из важнейших направлений государственного регулирования экономики, направленное на обеспечение благосостояния и всестороннего развития граждан и общества в целом.

***Ключевые слова:** государственное регулирование, социальная защита, социальная политика, социально-экономические механизмы, трудовое население, занятость.*

The article is devoted to the analysis of scientifically based approaches to the study of the peculiarities of the formation of employment in the republic. Based on the analysis, it is revealed that the formation of employment of the able-bodied population of the Donetsk People's Republic is one of the most important areas of state regulation of the economy, aimed at ensuring the well-being and comprehensive development of citizens and society as a whole.

***Keywords:** state regulation, social protection, social policy, socio-economic mechanisms, labor population, employment.*

Постановка проблемы. В связи с развитием кризисных явлений в экономике республики в современном обществе определяются особенности социально-экономических процессов. Поэтому в республике не только обострились существовавшие ранее проблемы занятости населения, но и появились новые, связанные с изменением потребностей предприятий в рабочей силе, статусом самого работника, появлением явной и скрытой безработицы, отсутствием надлежащего учета этих явлений [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Материальные и духовные потребности населения зависят от его социальной и демографической структуры, этнических особенностей, если они проявляются (совместное длительное проживание различных наций и этнических групп может нивелировать эти особенности). Уровень удовлетворения потребностей определяет качество жизни на

данной территории, а это, в свою очередь, определяет привлекательность или непривлекательность проживания на ней, процветание или депрессию населения.

Согласно ст. 1 Конституции ДНР, Донецкая Народная Республика является демократическим правовым социальным государством.

В соответствии со ст. 4 Конституции ДНР социальная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ [6].

Актуальность. На современном этапе социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики становится все более актуальным. В первую очередь это связано со становлением Республики, как целостного государства. Поэтому, определение концептуальных основ при выработке государственной политики в сфере занятости на ближайшую перспективу должно базироваться, в первую очередь, на решение проблемных вопросов, связанных с трудоустройством населения, создания новых рабочих мест и повышения заработной платы [1].

Цель статьи. Одной из основных целей макроэкономической политики республики является достижение высокого уровня занятости. Занятость населения опирается на определенную систему принципов, которые в Республике, согласно Закону о занятости, направлены на:

- обеспечение равных возможностей в трудоустройстве всем трудоспособным гражданам Республики;
- обеспечение мер, направленных на предотвращение безработицы;
- предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;
- содействие и поощрение граждан в развитии их способностей к производительному и творческому труду;
- принятие мер содействия в трудоустройстве граждан с ограниченной трудоспособностью;
- участие профсоюзов и союзов предпринимателей в решении проблем занятости при взаимодействии с государственными органами [3, с. 225]. Такой подход необходим в условиях новых принципов бюджетной политики республики.

Изложение основного материала исследования.

Процессы, происходящие в социально-экономической и политической жизни страны, в том числе политическая напряженность, макроэкономическая неопределенность, дестабилизация валютного рынка и финансовой системы создают условия для ухудшения ситуации в сфере занятости населения [4].

Основными причинами этого являются недостаточная поддержка экономического и социального развития территорий, отсутствие экономической самостоятельности и финансовой самодостаточности территорий. Вследствие последних событий в Республике, национальный рынок труда получил роста уровня безработицы, в том числе из-за значительного количество вынужденных переселенцев, ухудшение качества рабочей силы и низкой мотивации к труду. Все это обострило существующие недостатки, в частности – отсутствие мобильности и гибкости рынка [3].

При таких условиях актуализируется необходимость государственной поддержки и адекватного реагирования государства на процессы, происходящие в сфере труда и занятости [2].

Финансово-экономический кризис и военные действия негативно повлияли на производство, активизировали процессы закрытия предприятий и увольнения работников. По состоянию на середину сентября 2014 по экспертным оценкам 75% предприятий Донецкой области разрушены или повреждены во время боевых действий. Потери промышленности Донбасса в результате вооруженного конфликта составили 71 млрд. руб., прекращена деятельность значительного процента градообразующих предприятий [5].

Решения указанных проблем в сфере труда и занятости населения, и в частности граждан Донецкой Народной Республики связаны с необходимостью урегулирования комплекса проблем. При этом первостепенная роль принадлежит государству, на которое возлагается ряд основных функций, таких, как поддержка территорий с критической ситуацией на рынке труда, совершенствование нормативно-правовой базы регулирования рынка труда, обеспечение гарантий занятости для лиц, нуждающихся в социальной защите и неспособных на равных конкурировать на рынке труда, в частности совершенствование системы квотирования рабочих мест для таких лиц; путем введения благоприятного инвестирования и налогового режима для предприятий, создающих рабочие места для жителей Республики; создание благоприятного организационно-экономического механизма для развития среднего и малого бизнеса; реализация политики эффективной поддержки самостоятельной занятости населения, семейного предпринимательства [7,8,13, 9].

Согласно данным Главстата ДНР на 2019 год, 35,3% работающего населения заняты на предприятиях промышленности, что представляет собой большую часть занятого в экономике населения. Значительную долю в структуре рынка труда Республики занимают образование – 17,1% общей численности работников, а также здравоохранение и предоставление социальной помощи – 15,1% [5, 10].

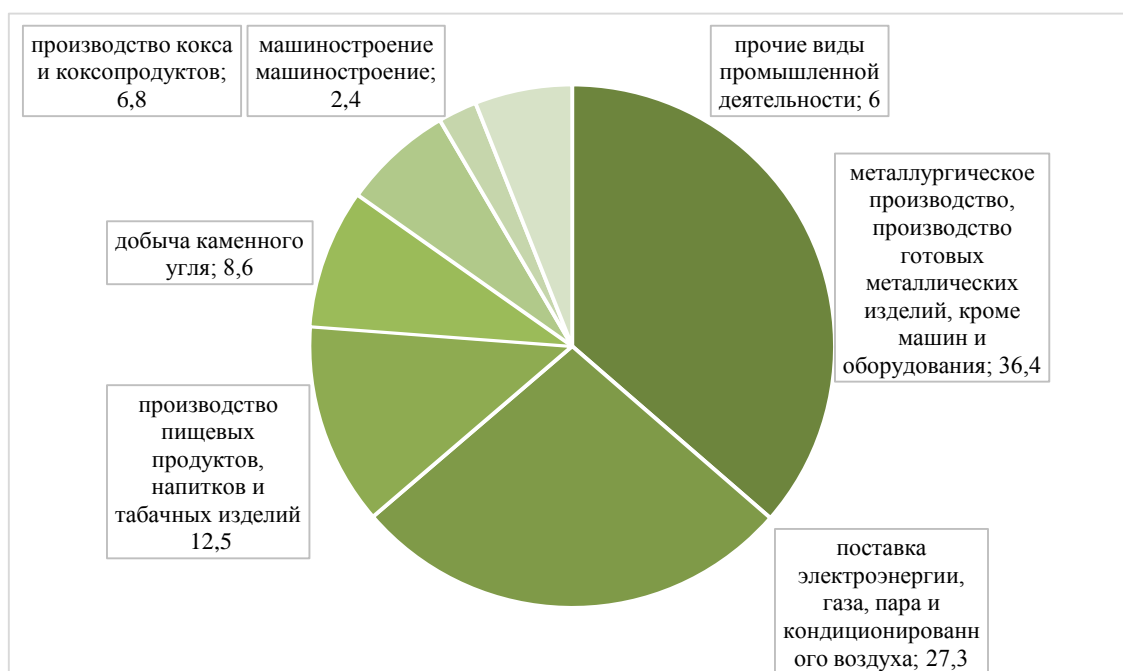


Рис. 1. Структура промышленной реализации в 2019 году

Увеличение численности штатных работников в 2019 году к предыдущему году отмечено в сфере функционирования библиотек, архивов, музеев и других учреждений культуры – на 10,4%, финансовой и страховой деятельности – на 6,4%, в сфере информации и телекоммуникаций – на 3,3%, почтовой и курьерской деятельности – на 2,5% [5].

В промышленном производстве большая часть работников занята на предприятиях по добыче каменного угля – 27,1%, на предприятиях по поставке электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха занято – 19,8% работников, в металлургической промышленности – 14,5% [5, 11].

Среднемесячная заработная плата штатных работников в 2019 году увеличилась на 17,4%, в том числе в промышленности рост составил – 12,1%, в сфере транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности – 12,2%, в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 13,4%, в строительстве – 14,3%, в сфере оптовой и розничной торговли – 15,3%, в сфере образования заработная плата увеличилась на 29,8%, в здравоохранении и предоставлении социальной помощи на 27,2% .

В 2019 году индекс реальной заработной платы к 2018 году составил 109,6% [5].

Среднесписочная численность штатных работников в 2019 году уменьшилась на 1% и составила 350,4 тыс. чел.

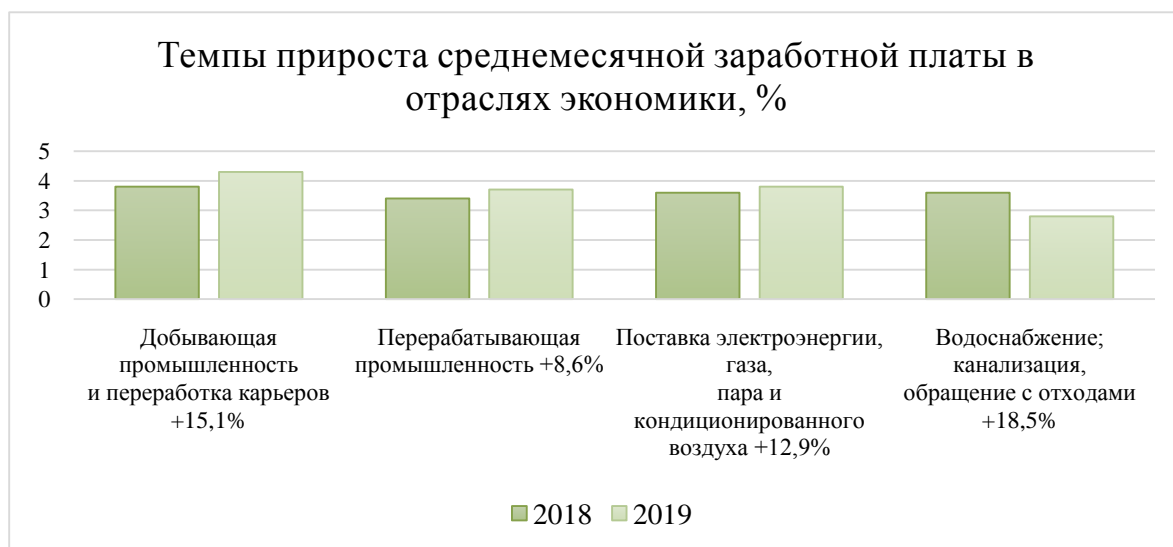


Рис. 2. Темпы прироста среднемесячной заработной платы по отраслям экономики

Предприятиями, основным видом экономической деятельности которых является предоставление услуг, в 2019 году реализовано услуг на 5,5% больше по сравнению с 2018 годом. Наибольший удельный вес (43,7%) в общем объеме реализованных услуг приходился на услуги предприятий транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности. Объем услуг, предоставленных населению, в 2019 году увеличился на 11,7% по сравнению с 2018 годом (36,1%) от общего объема реализованных услуг [5].

По данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики на конец июля 2020 года на учете состояло 9,6 тыс. человек, ищущих

работу. Из них 29,7%, или 3,1 тыс. человек, – молодежь в возрасте до 35 лет, 50%, или 4,8 тыс. человек, – женщины [5].

Количество вакансий, заявленных работодателями в центры занятости, на конец июля 2020 года составило 14 тыс. ед. На 10 свободных рабочих мест (вакансий) на конец июля 2020 года претендовало 7 незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в центрах занятости республики. Наибольшая потребность в рабочей силе наблюдалась на квалифицированных рабочих с инструментом (29,5% от общей численности заявленных вакансий), профессионалов (20,9%) и специалистов (15,7%) [5, 12].

Согласно данным Республиканского центра занятости в городе Донецке на период с января по июль 2020 года численности лиц, ищущих работу и состоящих на учете, составляет 5437 человек, а численность лиц уже трудоустроенных на постоянное место работы, составляет 2620 чел.

В настоящий момент распространение коронавирусной инфекции негативно сказалось на жизнедеятельности не только каждого жителя Донецкой Народной Республики, но и всей планеты в целом. Сегментами и мировой, и отечественной экономики, больше всего пострадавших от пандемии коронавируса COVID-19, являются рынки труда [5, 13].

В целом влияние пандемии COVID-19 на уровень экономики в течение марта - июля 2020 привел к ряду таких изменений на отечественном рынке труда:

- фактического сокращения занятости;
- рост количества безработных;
- уменьшение количества работающих за рубежом (трудовых мигрантов);
- уменьшение доходов населения от продажи своей рабочей силы и самозанятости через уменьшение зарплаты, потери работы и доходов физических лиц-предпринимателей.

Причем для формирования адекватного представления о развитии ситуации на рынке труда надо учитывать ход событий не только по официальной трудовой и предпринимательской деятельности, но и теневой занятости населения. Хотя, конечно, в последнем случае достоверность и точность полученной информации будет значительно ниже официальных данных.

В то же время масштабы влияния пандемии COVID-19 на развитие ситуации на отечественном рынке труда определяется не только вышеперечисленными факторами, а в значительной степени зависит и от трудоемкости различных отраслей и секторов экономики, их пригодности к дистанционным формам организации своей деятельности. Именно поэтому наиболее пострадавших от эпидемии COVID-19 в Донецкой Народной Республике работники сферы услуг. Ведь процесс функционирования этого сегмента отечественной экономики является весьма трудоемким, поскольку технологические процессы в сфере услуг меньше, чем во многих других сферах экономической деятельности поддаются механизации и автоматизации, вследствие чего они требуют значительных удельных расходов именно живого человеческого труда для своего осуществления [5].

В условиях пандемии остается актуальным вопрос введения дистанционного режима работа, с целью сохранения жизни и здоровья населения. В таких условиях работающая часть наших соотечественников сможет сохранить свои рабочие места,

тем самым будет поддерживаться экономика, как в Донецкой Народной Республике, так и во всем мире.

Выводы. С целью повышения конкурентоспособности отдельных категорий лиц и совершенствование механизмов стимулирования работодателей к созданию новых рабочих мест, в том числе субъектов малого предпринимательства, целесообразно распространять возможность работать дистанционно (отдаленно). Такая нестандартная форма занятости, как дистанционная работа, будет способствовать повышению материального обеспечения семьи, находящейся в ситуации вынужденного выполнения семейных обязанностей (уход за ребенком, за инвалидом, за больным и т.д.) и нуждается в финансовой поддержке. Больше всего эта форма будет интересна как для граждан, для которых не существует альтернативного или дополнительного источника к существованию. Так и для тех, которым сложно приспособиться к трудовой дисциплине, трудовому распорядку, или же для людей, которые способны одновременно работать на таких условиях у нескольких работодателей. Стоит акцентировать внимание, что в случае законодательного урегулирования особенностей работы в условиях дистанционного труда, в частности возможности выполнения требуемого работодателем функционала за пределами его нахождения, будет обеспечено усиление их социальной защиты, в том числе, тех, которые уже работают на таких условиях нелегально или наполовину легально. Также предупредили злоупотребления со стороны недобросовестного работодателя (отказ оплаты результатов работы или необоснованное уменьшение). В то же время, для человека обеспечивается поддержка ее конкурентоспособности, профессионального уровня. Для работодателя введения указанного механизма позволит эффективно планировать кадровую политику, привлекать и сохранять высококвалифицированных специалистов и создавать (удерживать) рабочие места с минимальными затратами.

Список использованных источников

1. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения + Приложение: учебник / В.Г. Былков – Москва: КноРус, 2019. – 287 с. – (бакалавриат). – ISBN 978-5-406- 07155-7. – URL: <https://book.ru/book/932206>.
2. Гневашева В.А. Управление занятостью: учебное пособие / В.А. Гневашева – Москва: КноРус, 2017. – 166 с. – ISBN 978-5-406-05522-9. – URL: <https://book.ru/book/920233>.
3. Миграция населения и мобильность трудовых ресурсов: монография / Н.М. Пестерева, Ю.В. Янина, Л.А. Сахарова, Е.Л. Дюжева, Пест. – Москва: Русайнс, 2017. – 108 с. – ISBN 978-5-4365-1632-5. – URL: <https://book.ru/book/929551>.
4. Полтарыхин А.Л. Проблемы рынка труда и социально-трудовых отношений: Материалы круглого стола кафедры управления человеческими ресурсами РЭУ имени Г.В. Плеханова: сборник статей / А.Л. Полтарыхин – Москва: Русайнс, 2017. – 117 с.
5. Народный Совет ДНР: официальный сайт. – Донецк. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://bit.ly/3asFmBD>
6. ДНР. Законы. Конституция Донецкой Народной Республики 14.05.2014 г. // Народный Совет ДНР: официальный сайт. – URL: <https://bit.ly/2UozNhW>.

7. ДНР. Законы. Об оплате труда // Народный Совет ДНР: официальный сайт. – URL: <https://bit.ly/2UozNhW>.

8. ДНР. Законы. Об основах системы профилактики правонарушений в Донецкой Народной Республике, № 259-ІНС от 09.11.2018 // Народный Совет ДНР: официальный сайт. – URL: <https://bit.ly/2UozNhW>.

9. ДНР. Законы. О минимальном размере оплаты труда и о внесении изменений в Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда», № 100-ІНС от 14.02.2020 // Народный Совет ДНР: официальный сайт. – URL: <https://bit.ly/2UozNhW>.

10. ДНР. Постановления Совета Министров ДНР. Об утверждении Порядка регистрации центрами занятости трудовых договоров между работниками и физическими лицами, использующими наёмный труд, № 10-39 от 03.06.2015 г. // Народный Совет ДНР: официальный сайт. – URL: <https://bit.ly/2UozNhW>.

11. ДНР. Постановление Правительства Донецкой Народной Республики. О внесении изменений в Порядок регистрации центрами занятости трудовых договоров между работниками и физическими лицами, использующими наёмный труд, от 07 августа 2019 г. № 21-8 от 03 июня 2015 г., № 10-39. // Народный Совет ДНР: официальный сайт. – URL: <https://bit.ly/2UozNhW>.

12. ДНР. Постановление Совета Министров ДНР «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы», № 6-4 от 18.04.2015 г.

13. Указ Главы Донецкой Народной Республики № 234 от 04.06.2015 г. «О создании Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики» // Официальный сайт Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики: – URL: <https://gostrud-dnr.ru/>.

УДК 331.108.5

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

***Киселёва А.А.,**
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом
и экономики труда
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В статье рассмотрена сущность развития человеческих ресурсов. Исследован передовой опыт стимулирования развития человеческих ресурсов предприятия. Описана практика стимулирования государством образовательной активности хозяйствующих субъектов некоторых стран. Показана

необходимость совершенствования отечественного механизма стимулирования развития человеческих ресурсов.

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, стимулирование развития человеческих ресурсов, непрерывное образование, профессиональное обучение, повышение квалификации, государственное финансирование внутрифирменных систем обучения.*

The article examines the essence of human resource development. The advanced experience of stimulating the development of human resources of the enterprise is investigated. The practice of government stimulation of the educational activity of economic entities of some countries is described. The need to improve the domestic mechanism for stimulating the development of human resources is shown.

Keywords: *human resources, stimulating the development of human resources, continuing education, vocational training, advanced training, government funding of in-house training systems.*

Постановка задачи. Человеческие ресурсы предприятия являются важнейшим стратегическим фактором, определяющим его успех. Качественные и количественные характеристики работников предприятия определяют возможность реализации стратегии его развития, расширения производства, повышения качества продукции и роста производительности труда.

Современные подходы к управлению предприятием основываются на необходимости максимального раскрытия потенциала занятых на нём человеческих ресурсов, когда работники рассматриваются в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов предприятия. Как показывает опыт наиболее успешных зарубежных и отечественных компаний, инвестиции в человеческие ресурсы, создание условий для профессионального роста работников и повышение уровня их квалификации приносят быструю и высокую отдачу на вложенные средства. Стимулирование развития человеческих ресурсов приобретает всё большее практическое значение и рассматривается как фактор долгосрочного развития и повышения конкурентоспособности предприятия.

При разработке и последующем совершенствовании системы стимулирования работодателей и наёмных работников с целью усиления их моральной и материальной заинтересованности в планировании трудовой карьеры, профессиональном обучении и повышении квалификации целесообразно всесторонне учитывать накопленный передовой опыт в этой сфере стран с развитой рыночной экономикой.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Как один из самых перспективных резервов повышения эффективности работы предприятия и его конкурентоспособности, управление развитием персонала исследуется отечественными и зарубежными специалистами в области управления многие годы. Так, например, актуальные вопросы необходимости непрерывного профессионального образования рассматривают в своих работах Коптева К.В., Михайлова А.В., систему развития человеческих ресурсов, её элементы и факторы влияния исследуют Воробьёвой А.В., Кибановым А.Я., стратегические аспекты управления развитием персонала изучают Армстронг М., Кристенсен Р. Стратегическое развитие человеческих ресурсов по определению Р. Харрисона

представляет собой «развитие, происходящее от чёткого представления о способностях и потенциале людей, которое работает в стратегической структуре бизнеса в целом» [1-6].

Помимо этого исследуется и ряд других проблем, связанных с планированием, организацией, мотивацией, повышением эффективности управления развитием персонала. Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш рассматривают общие вопросы развития человеческих ресурсов предприятий, их обучения, подготовки и повышения квалификации. Теоретические аспекты организации развития человеческих ресурсов отражены в работах В.Г. Афанасьева, В.И. Герчиковой, С.Ф. Фролова, В.В. Щербины и др. Развитие персонала как направление системы управления человеческими ресурсами исследуется Л. Армстронгом, Б. Беккером, Д. Купером, Р. Ульямсом, Л. Харрисом и др. Алгоритм развития персонала предприятий различных сфер деятельности исследуют А.Р. Алавердов, А.Я. Кибанов, А.В. Молодчик, Г.В. Щёкин и др.

Достаточная проработанность данной темы не снижает её актуальности, многие вопросы нуждаются в проведении дальнейших научных исследований. В частности, представляет научный интерес изучение передового зарубежного опыта стимулирования развития человеческих ресурсов и возможности его применения на отечественных предприятиях.

Формулирование задачи исследования. Задачей исследования является изучение и обобщение передового зарубежного опыта стимулирования развития человеческих ресурсов предприятия для рассмотрения возможности его применения в отечественной практике.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Под развитием человеческих ресурсов предприятия обычно понимается деятельность руководства и сотрудников служб управления человеческими ресурсами, направленная на совершенствование потенциальных способностей работников с целью их постоянного профессионального роста и развития.

В странах с развитой рыночной экономикой государство принимает на себя основные финансовые обязательства по подготовке и переподготовке человеческих ресурсов. В них создан единый механизм обеспечения занятости, основанный на взаимовыгодном сотрудничестве государства и предприятий. Этот механизм предполагает стимулирование государством образовательной активности хозяйствующих субъектов и кооперацию предприятий с различными учебными заведениями. Взаимодействие государства и предприятий предполагает использование разных инструментов, например, налоговой политики, прямого финансирования, формирования эффективной информационной и правовой инфраструктуры, регулирования механизмов социального страхования и т.п.

К примеру, государство стимулирует деловую активность предприятий в направлении поддержки начальной профессиональной подготовки молодых специалистов. Осуществляется это путём прямого финансирования внутрифирменных систем обучения. Так, государственные власти Швеции, Италии, Великобритании покрывают до 80% расходов предприятий, связанных с наймом и обучением молодёжи в возрасте от 16 до 18 лет, не имеющей полного среднего образования. В качестве объекта прямого финансирования государства в Италии, Швеции, Германии, Франции выступает так называемая альтернативная форма

подготовки человеческих ресурсов, охватывающая молодёжь до 25 лет. Альтернативная форма подготовки специалистов предполагает объединение процессов теоретического обучения в учебном заведении и трудовой деятельности на условиях частичной занятости. С помощью такого подхода обеспечивается соответствие рабочего места обучаемого человека приобретаемой им в данное время квалификации. Важным условием такой формы подготовки кадров признаётся наличие специальной программы, обеспечивающей координацию усилий работодателей и образовательных учреждений. Постоянный контроль учебного процесса со стороны предприятий позволяет своевременно вносить необходимые корректировки в программы теоретического обучения.

Наряду с методами прямого государственного финансирования применяется косвенное стимулирование внутрифирменной подготовки персонала с помощью такого инструмента, как дифференциация налоговой политики. Практика применения такого подхода широко распространена в США, где средства, направляемые на подготовку молодых специалистов, полностью освобождаются от налогообложения. При этом обязательным условием является наличие аккредитации местных органов власти в качестве гарантии соответствия подготовки установленным требованиям.

В странах Западной Европы одним из возможных источников средств, выделяемых на профессиональную подготовку, выступают денежные отчисления самих предприятий. Так, например, во Франции существует правило, согласно которому любое предприятие с численностью персонала десять и более человек отчисляет на повышение квалификации своих работников не менее 1,5% общего фонда заработной платы, а фирмы с количеством персонала до 10 наёмных работников – 0,25%.

Франция показала достаточно эффективный пример применения системы под названием «налог плюс дотация», которая подразумевает обязательность участия предприятий в подготовке персонала и возвращение им государством сумм оплат за обучение работников.

Фонд заработной платы французских компаний облагается двумя налогами:

1) налогом на «ученичество» (средства от него направляются в центры, которые реализуют соответствующие программы). По данному налогу работодатели могут предоставлять гранты профессиональным училищам. Налог на «ученичество» состоит из двух частей: 0,5% фонда заработной платы расходуется по программе «ученичество» и идёт на заработную плату обучающимся лицам или на гранты центрам обучения. Ещё 0,1% фонда заработной платы должен расходоваться на обучение ранее не работавшей молодёжи. К разрешённым расходным статьям относятся оплата труда инструкторов (обычно один инструктор на 10 обучающихся), инструменты для обучающихся и стипендии;

2) сбором на потребности альтернативного обучения (средства от него идут на оплату обучения работников). Этот налог должен быть уплачен до конца года, если работодатель не представит доказательства использования средств, эквивалентных суммам налогов, на обучение. При этом предприятия, не проводящие обучение персонала, должны заплатить всю сумму налога [7].

Необходимость в постоянном развитии персонала привела к тому, что в странах с развитой рыночной экономикой практически на всех предприятиях

созданы специальные подразделения: курсы, учебные центры, отделы кадровой политики и др.

Так, систему профессиональной подготовки работников имеют практически 80% предприятий Японии. Затраты американских компаний на повышение квалификации и переподготовку персонала составляют до 5% прибыли, без учёта государственных дотаций.

Система профессионального обучения в Испании базируется на принципах развития социального партнёрства и усиления роли регионов. Её координирует трёхсторонняя комиссия по трудоустройству при Министерстве труда. В состав комиссии входят представители Минтруда, объединений профсоюзов и работодателей. В соответствии с действующим законодательством на основе трёхстороннего соглашения работники выплачивают из своей заработной платы 0,1% средств в специальный Фонд профессионального обучения, а предприятия – 0,6%. Положительным достижением социального партнёрства по данному вопросу является то, что за счёт крупных предприятий поддерживаются малые.

Все предприятия Испании в обязательном порядке разрабатывают и реализуют планы развития персонала с учётом рекомендаций и требований Фонда профессионального обучения. Предприятиям, которые занимаются обучением своих работников, предоставляются налоговые льготы. В случае если предприятия обучали работников за свой счёт, им предоставляется право на получение ежегодной субсидии на развитие персонала, что также является эффективным стимулом [7].

В Дании до 50% работников участвуют в системе профессионального развития. Это связано, прежде всего, с высокими темпами развития современных технологий и ускоренным темпом устаревания знаний. По оценкам датских экспертов, приобретённые квалификации устаревают через два года.

На основе положений коллективных трудовых соглашений, заключённых между правительством, работодателями и профсоюзами в Дании созданы фонды содействия обучению. Они формируются за счёт отчислений профессиональных союзов, работодателей и правительственных субсидий. Значительное внимание в стране уделяется обучению работников малых предприятий. Этим вопросом занимается Министерство образования.

В некоторых странах с целью содействия предприятиям в подготовке человеческих ресурсов используются разные стимулирующие схемы. Для этого правительства освобождают предприятия от определённых налогов или предоставляют им льготные займы или кредиты. Примером эффективной реализации такого подхода является опыт Чили [8, с. 225].

В этой стране предприятиям промышленности, сферы услуг и сельского хозяйства предоставляются скидки на расходы, направляемые на обучение персонала. Предприятия могут уменьшить свои налоги на прибыль в эквиваленте 1% их фонда заработной платы. Такой подход стимулирует предприятия на обучение персонала с целью усиления его конкурентоспособности на рынке труда и в то же время формирует конкурентный рынок образовательных услуг. Управление и контроль действия этого механизма осуществляет Национальная служба подготовки и занятости при Министерстве труда страны.

Правительство Чили установило верхний предел стоимости обучения, отвечающего требованиям работодателей, и, соответственно, освобождения от

налогов. В рамках этих лимитов предприятия могут организовывать обучение самостоятельно или нанимать работников образовательных учреждений. Чтобы узаконить налоговые скидки, учебные программы должны быть взаимосвязаны с текущими или смежными работами, осуществляемыми предприятиями, и одобрены Национальной службой подготовки и занятости.

Расходы на обучение включают текущие расходы на средства обучения по контракту, административные расходы образовательных подразделений предприятий в эквиваленте 15% текущих образовательных расходов, стоимость образовательных потребностей (оценивается в максимальных пределах 10% стоимости текущих расходов на обучение), стоимость транспортных расходов и суточные (в размере 15% текущих расходов) и стипендии обучающимся (верхний предел стипендий составляет 60% минимальной заработной платы).

Если расходы предприятия на обучение персонала превышают верхнюю границу налоговой скидки, то они относятся на расходы предприятия. При этом если образовательные расходы превышают налоговые обязательства предприятия (наблюдается в низкодоходных отраслях), то казначейство Чили компенсирует ему разницу в расходах. Действие указанного механизма взаимоувязано с заработной платой и уровнем профессионального мастерства персонала предприятия. Поскольку компенсация расходов на обучение связана с фондом оплаты труда, то чем больше предприятием расходуется средств на человеческие ресурсы, тем больше субсидий теоретически оно может получить.

Обобщение зарубежного опыта позволяет выделить пять основных характеров соглашений между правительством и работодателями по финансированию системы развития персонала [7]. Основные типы указанных соглашений приведены в табл. 1.

Таблица 1

Основные характеры соглашений между правительствами стран и работодателями по вопросам финансирования обучения человеческих ресурсов

Страна	Характер соглашений
Бельгия, Дания, Нидерланды	Работодатели и профсоюзы при содействии правительства основывают фонды развития (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) человеческих ресурсов, расходы которых регулируются коллективными договорами
Великобритания, Канада, Нидерланды, США, Швеция	Предприятия не имеют юридических обязательств по подготовке человеческих ресурсов и финансирования их обучения
Великобритания, Германия, Республика Корея, Чили	Правительства стимулируют предприятия на организацию обучения человеческих ресурсов, в основном освобождая их от различных налогов и т.д.
Германия, Швейцария, Япония	Работодатели на добровольной основе по собственной инициативе принимают на себя обязательства по обучению человеческих ресурсов
Франция, Индия, Ирландия, Республика Корея, Пакистан, Малайзия, Нигерия, Сингапур и многие латиноамериканские страны	Правительства на основе действующего законодательства вводят для предприятий обязательные схемы обучения человеческих ресурсов, которые преимущественно основываются на налоге на обучение

Практика отечественных предприятий по вопросу управления развитием человеческих ресурсов показывает, что они практически не имеют юридических обязательств по подготовке и повышению квалификации своих работников и финансирования их профессионального обучения (за исключением охраны труда, противопожарной безопасности и т.д.). Поэтому для нас имеет практический интерес опыт тех стран, в которых для предприятий на законодательном уровне введены обязательные схемы обучения персонала или предоставляются ощутимые экономические стимулы работодателям для обучения работников.

В мире существует положительный опыт стран, где работодатели добровольно берут на себя инициативу по профессиональному развитию персонала. Это, прежде всего, касается тех предприятий, в которых большой удельный вес составляет наукоёмкая продукция или внедряются высокие технологии. Важным инструментом финансирования обучения человеческих ресурсов за счёт предприятий в отдельных индустриальных странах с развитыми рыночными отношениями стали коллективные соглашения между работодателями и профсоюзами.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, в отечественной практике при совершенствовании механизма стимулирования работодателей и наёмных работников с целью усиления их заинтересованности в непрерывном обучении целесообразно учитывать прогрессивный зарубежный опыт. Стоит усилить роль социальных партнёров в обеспечении обучения персонала на производстве. Кроме налоговых льгот, необходимо предусмотреть предоставление предприятиям дотаций, субсидий и льготных кредитов для обучения сотрудников.

Материальное стимулирование профессионального развития за счёт повышения уровня индивидуального профессионального мастерства, карьерного роста, планирования трудовой карьеры и профессионально-квалификационного продвижения на более ответственную и высокооплачиваемую должность позволит удовлетворять потребности работников в получении более высокой заработной платы (за знания и компетентность).

Нематериальное стимулирование развития человеческих ресурсов будет способствовать более полному использованию в работе сформированных компетенций, удовлетворению мотива сохранения или повышения социального статуса работника в коллективе в результате зачисления в резерв руководителей, получения им более высокой ответственной должности, усилению заинтересованности работника в освоении новых знаний, умений и навыков, углублению интереса к общению с профессионалами как внутри предприятия, так и за его пределами.

Механизм стимулирования работников по усилению их заинтересованности в профессиональном развитии должен базироваться на положительном отношении руководства предприятий к обучению персонала, системе учёта результатов квалификационной аттестации и сертификации работников при планировании их трудовой карьеры, переходе от мотивации труда к мотивации профессионализма.

Список использованных источников

1. Коптева К.В. Профессиональное обучение как основа развития персонала/ К.В. Коптева, О.А. Бакшеева // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 11. – С. 77-81.

2. Михайлова А.В. Непрерывное профессиональное обучение – основа развития потенциала персонала организации / А.В. Михайлова, Л.Н. Попова // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=25090>.
3. Воробьева О.В. Система опережающего развития персонала проблемы и перспективы развития / О.В. Воробьева, Л.В. Воробьева // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2012. – № 3. – С. 119-125.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
5. Армстронг Майкл. Практика управления человеческими ресурсами: монография / Майкл Армстронг. – М.: Питер, 2016. – 848 с.
6. Кристенсен Ральф. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике / Ральф Кристенсен. – М.: Олимп-Бизнес, 2017. – 288 с.
7. Варламова Е. Как и зачем обучают персонал / Е. Варламова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/archive/article.shtml?uchenie>.
8. Мизинцева М.Ф. Управление человеческими ресурсами в инновационных компаниях стран Латинской Америки / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян, Вергара Сурита Эсталин Хосе // Вестник Волгоградского гос. ун-та. – Сер. 3: Экономика. Экология. – 2013. – № 2 (23). – С. 222-228.

УДК 331.101.38

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Курган Е.Г.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и
хозяйственного права
ГОУ ВПО «ДонНТУ»;
Коваленко О.И.,
слушатель магистратуры государственного и
муниципального управления ИПО
ГОУ ВПО «ДонНТУ»

В статье рассмотрены особенности системы и принципы стимулирования персонала на предприятиях ДНР. Представлен алгоритм построения системы материального вознаграждения труда и методика оценки эффективности работников предприятий ДНР.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровый потенциал, персонал предприятия, стимулирование труда, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

The article discusses the features of the personnel incentive system at the enterprises of the DPR. The basic principles of personnel incentives at the enterprises of the DPR have been determined. An algorithm for constructing a system of material remuneration for labor of employees of DPR enterprises is presented. The article considers the methodology for assessing the effectiveness of the system of material incentives for personnel at the enterprises of the DPR. A system of material incentives for employees of DPR enterprises is proposed.

Keywords: *human resources, human resources potential, enterprise personnel, labor incentives, material incentives, non-material incentives.*

Постановка проблемы и её связь с важными научными и практическими задачами. В современных условиях одним из ключевых факторов повышения эффективности использования кадрового обеспечения является стимулирование персонала предприятия. Стимулирование персонала представляет собой принятые меры, которые обеспечивают сотрудникам соответствующие условия труда и удовлетворение их личных потребностей. Данные меры направлены на достижение целей предприятия. Методы стимулирования труда напрямую влияют на мотивацию сотрудников.

Цель статьи состоит в анализе основных особенностей стимулирования труда персонала в рамках повышения эффективности использования кадрового обеспечения предприятий Донецкой Народной Республики.

Анализ последних исследований и публикаций. Процесс стимулирования персонала в рамках повышения эффективности использования кадрового обеспечения был рассмотрен следующими ведущими учёными: М.А. Баташевой [1], А.П. Балашовым [2], Н.А. Гореловым [3], С.В. Баженовым [4], Ю.Г. Одеговым [6], И.Р. Крушницкой [7], И.В. Артюховой [8] и другими.

Изложение основного материала исследования. Стимулирование персонала на предприятиях Донецкой Народной Республики имеет определённые особенности. Способы преодоления связанных с ними затруднений практически не рассмотрены в современной экономической литературе. Некоторые из выявленных особенностей для удобства сведены в четыре категории:

- 1) материальное стимулирование;
- 2) наличие ограничений;
- 3) уменьшение позиций;
- 4) проблемы изолированности.

Материальная мотивация. Традиционно, сотрудники организаций получают не самые большие заработные платы, но продолжают «держаться за заводскую трубу», которая гарантирует стабильность получения заработной платы, что, принимая во внимание прошедшие кризисы в современной отечественной экономике, для многих остаётся весьма значительным фактором. Помимо этого, на таких предприятиях существует традиционная привычка добросовестно и продолжительно работать, рассчитывая на маловесомую на сегодняшний день «выслугу лет».

Такие экономические притеснения приводят к ограничениям в уровне зарплаты, поскольку обеспечение карьерного роста в форме повышений по должности для всех сотрудников одновременно приведёт к перерасходу фонда оплаты труда и повышению расходов, что сделает продукцию

неконкурентоспособной. Невозможность вступления во Всемирную торговую организацию усиливает сложности ещё больше, так как в ДНР высока доля труда в себестоимости, и при высокой оплате продукция неконкурентоспособна, а при низкой оплате начнётся вымывание наиболее квалифицированной рабочей силы и её миграция.

Наличие ограничений. Не все описанные и используемые теории мотивации и стимулирования дают ожидаемый эффект на предприятиях ДНР, так как сильно сказываются ограничения, которые накладываются внутренней средой предприятия. Например, значительно ограничены возможности самореализации работников там, где это противоречит целям предприятия. Это снижает эффективность деятельности высокоразвитых технологичных производств.

Ослабление позиций. Соединение социальных связей внутри предприятия способствует сплочённости коллектива организации, и, в свою очередь, повышению результативности его деятельности, однако, с другой стороны, снижает позиции работников при столкновении их с жёсткой окружающей средой. Окружающая среда сформировалась в другой формации, но там отрицательное отношение людей друг к другу сдерживалось идеологическими установками. Теперь же традиционная негативность получила закрепление с идеологических посылок морали капиталистического общества, так как положительные черты взаимодействия людей при капитализме остались для наших граждан незамеченными. Практическое отсутствие социальной ориентированности государства в реальной плоскости, а не в призывах, кланово-корпоративный характер современного общества усугубляют эту проблему. Опасность данного явления заключается в том, что возникновение вышеотмеченных мнений происходит через проникновение во внутреннюю среду организации внешней социальной среды неконтролируемым способом, притом, что проникают далеко не самые лучшие стороны и черты.

Проблемы изолированности. Неминуемая изолированность внутренней среды организации от внешней приводит к снижению разнообразия жизненных впечатлений, которые вытекают из этой изолированности, а это приводит к снижению творческого потенциала работников, особенно там, где требуется создание вспомогательных конкурентных преимуществ [9, с. 5-6].

Таким образом, стимулирование труда персонала на предприятиях Донецкой Народной Республики является необходимым условием успешного функционирования предприятия.

Руководители абсолютно разных рангов на предприятии должны понимать, что результативное стимулирование труда, и особенно правильная мотивация персонала, позволит повысить производительность труда и добиться высоких успехов. Для того чтобы стимулировать конкретного сотрудника, руководитель должен дать ему возможность удовлетворить его главные потребности посредством образа действий, способствующего достижению целей всей организации.

Для того чтобы система стимулирования способствовала повышению производительности труда работников, при этом расходы предприятий ДНР снижались, а прибыль росла, построение системы стимулирования необходимо проводить по принципам, представленным в табл. 1.

Различные зарубежные подходы и концепции целевого управления в построении эффективной системы материального стимулирования персонала имеют практическое применение как на отечественных предприятиях, так и на

зарубежных. В результате был сформулирован алгоритм построения системы материального стимулирования, позволяющий осуществлять целевое управление персоналом предприятий, который представлен на рис. 1.

Таблица 1

Основные принципы системы стимулирования персонала на предприятиях ДНР [10, с. 85-86]

Принцип	Содержание
1	2
Первый принцип	Соответствие целей системы стимулирования сотрудников стратегическим целям организаций. Руководству для начала необходимо сформулировать стратегическую направленность для развития самого предприятия, затем стимулировать своих сотрудников таким образом, чтобы их мотивация способствовала достижению поставленных стратегических целей
Второй принцип	Чёткое понимание истинных потребностей своих работников и использование данных потребностей как мотивирующие факторы
Третий принцип	Заключается в том, что руководителю необходимо стремиться к тому, чтобы построение системы стимулирования работников предприятия было максимально прозрачно и понятно для каждого работника. То есть каждый сотрудник должен иметь возможность просчитать, что ему необходимо будет сделать, чтобы добиться требуемого результата и получить необходимое вознаграждение
Четвёртый принцип	Это устранение в организационной культуре организации демотивирующих факторов
Пятый принцип	Это справедливость. Система вознаграждения должна быть построена справедливо и равноправно для всех её участников. Другими словами, чем больше вклад делает сотрудник для достижения стратегических целей предприятий и чем лучше результаты его труда либо на него возложено больше ответственности, тем большее ему выплачивается вознаграждение
Шестой принцип	Достижение сбалансированности индивидуальных и коллективных показателей работы. Данный принцип заключается в том, что систему стимулирования необходимо строить таким образом, чтобы в ней присутствовало вознаграждение как за личный вклад каждого сотрудника, так и за хорошие показатели работы подразделений в целом
Седьмой принцип	Вовлечённость работников в процесс создания системы материального стимулирования
Восьмой принцип	Своевременность выплат. Принцип заключается в том, что руководителю необходимо установить определённые сроки по выплатам вознаграждений и производить их строго в эти периоды
Девятый принцип	Наличие как материального, так и нематериального вознаграждения
Десятый принцип	Адекватность размеров вознаграждений. Для соблюдения данного принципа руководителю необходимо следить за тем, чтобы уровень выплат работникам по предприятию был конкурентоспособным
Одиннадцатый принцип	Ресурсообеспеченность. В соответствии с этим принципом руководителю, прежде чем проводить внедрение новой системы вознаграждения на предприятии, необходимо провести мониторинг необходимых затрат
Двенадцатый принцип	Соблюдение законности. Построение системы вознаграждения на предприятии должно проходить в рамках действующего законодательства. А это будет, в свою очередь, способствовать созданию положительного имиджа для предприятий на рынке труда, привлекая тем самым хороших квалифицированных специалистов

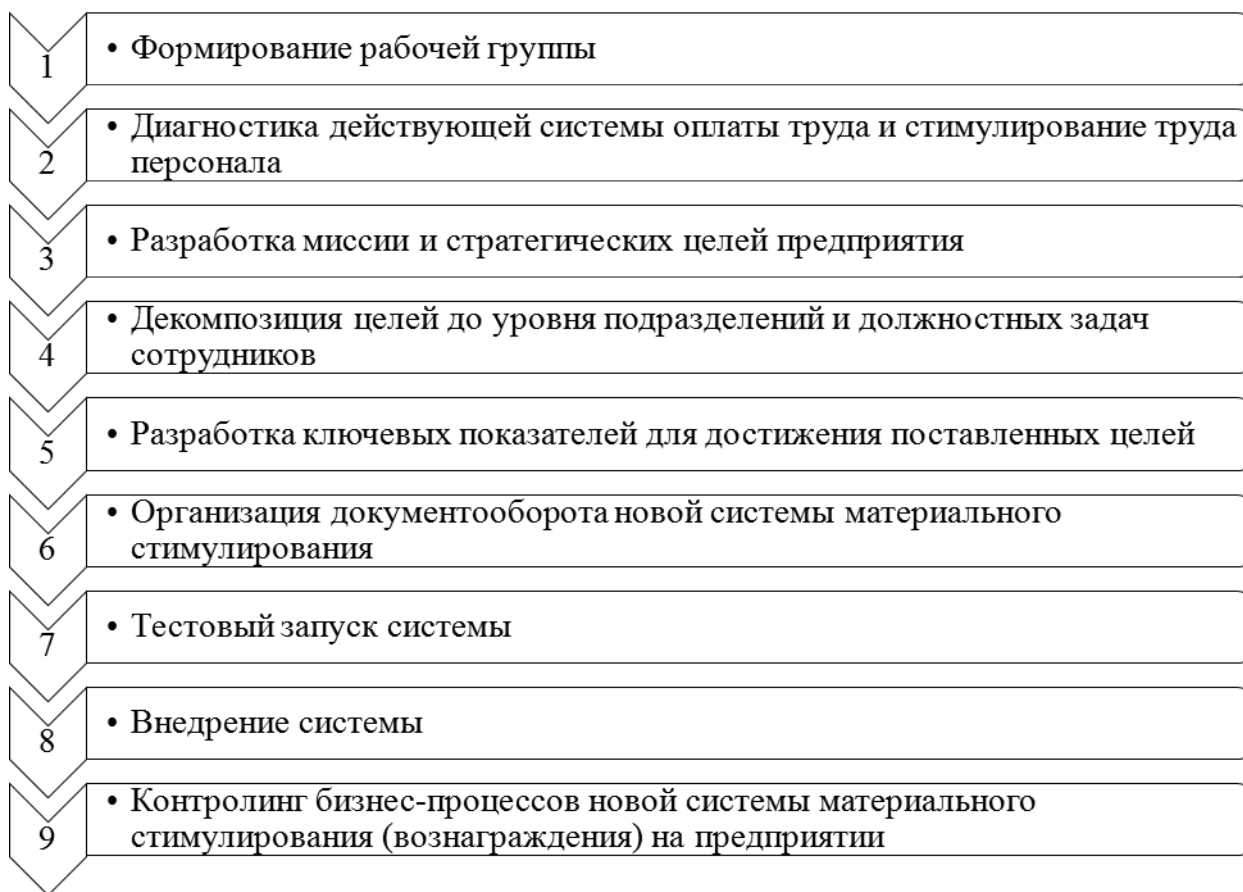


Рис. 1. Алгоритм построения системы материального вознаграждения труда работников предприятий Донецкой Народной Республики [9, с. 87]

Данная система материального стимулирования позволяет построить оплату труда сотрудников таким образом, чтобы она соответствовала современным тенденциям рынка труда, была справедливой и включала в себя как постоянную часть, так и переменную, к которой можно будет «привязать» вознаграждение сотрудников за конкретные результаты их труда.

После внедрения системы материального стимулирования на предприятиях Донецкой Народной Республики нужно проводить постоянный контролинг и аудит системы на предмет её эффективности, для этого, прежде всего, нужно отслеживать насколько она реализует те цели, ради которых она создавалась.

Эффективность функционирования системы материального стимулирования персонала на предприятиях Донецкой Народной Республики можно рассчитывать по формуле (1):

$$\mathcal{E} = \left(\frac{(\Pi + C_{\text{от.пер.}}) \div (\Pi + C_{\text{пр.пер.}})}{(\text{Пр} + C_{\text{от.пер.}}) \div (\text{Пр} + C_{\text{пр.пер.}})} - 1 \right) \cdot 100\%, \dots \dots \dots (1)$$

где $\Pi / C_{\text{от.пер.}}$ – прибыль в расчёте на одного сотрудника за отчётный период;

$\Pi / C_{\text{пр.пер.}}$ – прибыль в расчёте на одного сотрудника за соответствующий период прошлого года;

$\text{Пр} / C_{\text{от.пер.}}$ – размер выплаченных премий в расчёте на одного сотрудника за отчётный период;

$P_p/C_{\text{пр.пер.}}$ – размер выплаченных премий в расчёте на одного сотрудника за соответствующий период прошлого года.

При этом в наиболее общем виде если полученные результаты будут $0 >$, то это будет означать, что система функционирует эффективно, если < 0 , то система работает неэффективно.

В результате расчётов с помощью полученных данных руководитель сможет оценить, насколько вложения в каждого сотрудника отражаются на показателях прибыли (производительности и рентабельности произведённой и реализованной продукции на человека), которую приносит каждый сотрудник предприятия.

Мониторинг системы также необходим и для того, чтобы руководитель мог первым выявить возможные способы и приёмы, с помощью которых у сотрудников может появиться шанс обойти систему и достигнуть высоких показателей нечестным путём. Постоянно анализируя систему на предмет возможных лазеек в системе, благодаря которым у сотрудников может появиться возможность обойти общеизвестные серьёзные моменты, в случае выявления принимать соответствующие меры.

Для большей эффективности системы материального вознаграждения на предприятиях машиностроительной отрасли при расчёте премии каждого сотрудника необходимо учитывать как его индивидуальный вклад в деятельность предприятий Донецкой Народной Республики, так и результаты деятельности коллектива того подразделения, где он работает. То есть переменную часть заработной платы сотрудника необходимо разделить на две составляющие, одна будет выплачиваться за выполнение индивидуальных целей, а вторая – за выполнение коллективных целей.

Для этого можно установить соотношение размера индивидуальной премии к коллективной в пропорции 80/20. Таким образом, суммарный размер переменной части заработной платы сотрудника будет рассчитываться по формуле (2):

$$P_{об} = ПОС \cdot (I_3 \cdot 0,8) \cdot \sum K_i \cdot V_i + ПОС \cdot (I_3 \cdot 0,2) \cdot \sum K_i \cdot V_i, \quad (2)$$

где $ПОС$ – потенциально возможный оклада сотрудника;

I_3 – коэффициент премии, который показывает, какой % для расчёта премии берётся от величины $ПОС$;

$0,8$ и $0,2$ – поправочные коэффициенты, которые показывают, что для расчёта размеров премии за достижение личных целей берётся 80% от размера премии и 20% за коллективные цели;

K_i – поправочный коэффициент выполнения соответствующего показателя характеризующего достижение той или иной цели (табл. 2);

V_i – удельный вес цели.

Таблица 2

Диапазон значений поправочного коэффициента с учётом выполнения целевых показателей [11, с. 94]

Выполнение цели, факт/план в %	< 80%	80%	85%	90%	95%	100%	> 100%
K_i (поправочный коэффициент выполнения соответствующего показателя какой-либо цели)	0	0,2	0,4	0,6	0,8	1	1,1

Благодаря этому будет достигнут синергетический эффект, так как у сотрудников появится общая цель, достижение которой будет влиять на уровень

материального вознаграждения каждого. Это также будет способствовать тому, что сотрудникам станет небезразлично отношение к своему труду его товарищей по подразделению, так как от того, насколько ответственно каждый будет подходить к своему труду, будет зависеть, выполнит ли подразделение свои цели или нет, а, следовательно, получит он максимальное количество премии или нет.

Это будет способствовать формированию в коллективе своего рода негласной дисциплинированности и взаимоответственности друг перед другом. А учитывая то, что личными целями руководителя подразделения будут цели самого подразделения, то фактически в какой-то степени личные цели руководителя подразделения будут совпадать с личными целями каждого сотрудника подразделения. Данная особенность будет благоприятно влиять на рабочую атмосферу внутри коллектива, стимулируя сотрудников на взаимопомощь и наставничество [10, с. 90-94].

Таким образом, становится очевидным фактом то, что залогом эффективного развития любого предприятия ДНР в значительной степени является грамотно построенная система материального стимулирования персонала, от которой будет зависеть мотивация и производительность сотрудников.

В то же время необходимо отметить и то, что процесс построения системы материального стимулирования персонала содержит в себе множество различных нюансов, на которые следует обращать внимание. Предлагаемая нами система материального стимулирования предприятий Донецкой Народной Республики позволяет выделять хороших и плохих сотрудников, подчёркивая разницу между ними посредством премиальных выплат, которые, по сути, являются «обналичиванием» оценки результатов их трудовой деятельности. При этом методика оценки результатов деятельности сотрудников построена так, что позволяет концентрировать внимание сотрудника на ключевых для него показателях, а также является мощным стимулом для достижения стратегических целей предприятий Донецкой Народной Республики.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, стимулирование персонала в рамках повышения эффективности использования кадрового обеспечения предприятий Донецкой Народной Республики имеет определённые особенности. Преодоление связанных с ними затруднений практически не представлено в современной экономической литературе. Некоторые из выявленных особенностей для удобства сведены в четыре категории: материальное стимулирование, наличие ограничений, ослабление позиций и проблемы изолированности. Для того чтобы система стимулирования способствовала росту производительности труда работников, при этом затраты предприятий ДНР снижались, а прибыль росла, построение системы стимулирования необходимо проводить по определённым принципам, а именно: ресурсообеспеченности, справедливости, адекватности размеров вознаграждения и соблюдения законности.

Список использованных источников

1. Баташева М.А. Необходимость эффективного стимулирования и мотивации рабочего персонала / М.А. Баташева, Э.А. Баташева // Молодой учёный. – 2015. – № 23. – С. 479-481.

2. Балашов А.П. Менеджмент: учебное пособие / А.П. Балашов. – М.: Инфра-М, 2015. – 272 с.
3. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчёты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. – М.: Юрайт, 2017. – 412 с.
4. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С.В. Баженов // Интернет-журнал Науковедение. – 2015. – Т. 7. – № 4. – С. 1-11.
5. Дедаева Л.М. Кадровый консалтинг в обеспечении эффективного использования трудового потенциала / Л.М. Дедаева, Ю.А. Тимошин // Научный журнал «Менеджер». – № 1 (91). – 2020. – С. 193-202.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 467 с.
7. Крушницкая И.Р. Влияние стимулирования персонала на эффективность работы предприятия / И.Р. Крушницкая // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 12 (1). – С. 46-48.
8. Артюхова И.В. Методы организационного стимулирования труда персонала / И.В. Артюхова, Л.Ю. Гаврилова // Инновационная наука. – 2015. – № 7. – С. 76-78.
9. Еськов А.Л. Пути улучшения мотивации персонала крупных промышленных предприятий Донбасса / А.Л. Еськов, В.С. Савельева // Экономический вестник Донбасса. – 2009. – № 2 (16). – С. 4-8.
10. Мищенко В.А. Моделирование механизмов построения системы материального стимулирования персонала малых и средних предприятий машиностроения / В.А. Мищенко, Д.А. Бондаренко // Вестник НТУ ХПИ. – 2013. – № 24 (997). – С. 83-95.
11. Чавыкина М.А. Необычные методы стимулирования труда персонала / М.А. Чавыкина // Молодой учёный. – 2014. – № 4. – С. 631-632.

УДК 316.722

КУЛЬТУРНАЯ СФЕРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

***Колесников Д.В.,**
канд. гос. упр., доцент,
доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В статье рассмотрена культурная сфера как фактор развития территориальных общин и проведен анализ возможных составляющих культурных планов территориальных образований.

Ключевые слова: культурная сфера, территориальная община, креативный город, культурное планирование, культурная реновация, культурная регенерация, культурное социальное партнёрство.

The article examines the cultural sphere as a factor in the development of territorial communities and analyzes possible components of the cultural plans of territorial entities.

Keywords: cultural sphere, territorial community, creative city, cultural planning, cultural renovation, cultural regeneration, cultural social partnership.

Постановка задачи. В XX веке на «острие» инноваций были различные сферы: производственные, организационные, технологические. В настоящее время особую актуальность в упомянутом выше контексте приобретает культурная сфера в сочетании с ИТ. В современных условиях культурную сферу, на наш взгляд, нужно рассматривать не только как ресурс, как продукт, но и как фактор, существенно влияющий на социально-экономическое развитие как всего общества, так и отдельных территориальных общин.

Какое значение имеет культурная сфера для современного города? Во-первых – это один из секторов экономики города. Во-вторых – это имиджевая составляющая города как для членов территориальной общины, так и для разного рода гостей (туристов, потенциальных жителей, представляющих креативный класс, возможных инвесторов и др.). В настоящее время существует три основных подхода к оценке вклада культурной сферы в развитие территориальных общин (табл. 1).

Представленные подходы (табл. 1) указывают на необходимость и значимость участия органов государственной власти, органов местного самоуправления и других общественных институтов в решении проблем функционирования и развития культурной сферы. Тем более, что их накопилось немало.

К наиболее типичным факторам, препятствующим эффективному развитию культурной сферы, можно отнести:

- стереотипные общественные установки об исключительной дотационности культурной сферы;
- несовершенство правовой базы в сфере культуры;
- низкий уровень маркетинга государственных учреждений культуры;
- устаревшее техническое обеспечение большинства функционирующих площадок для творческой самореализации;
- недостаточное использование потенциала ИТ-центров в направлении координации культурных проектов;
- несовершенство конкурентной среды при распределении финансирования в сфере культуры;
- ограничения в сфере авторского права;
- дефицит качественных творческих продуктов.

Таблица 1

Подходы к оценке вклада культурной сферы в развитие территориальных общин и используемые индикаторы

Подходы к оценке вклада культурной сферы в развитие территориальных общин	Индикаторы, используемые для оценки вклада культурной сферы в развитие территориальных общин
Подход с позиции оценки вклада в экономические процессы территориальной общины	Индикаторы конкурентоспособности и экономического роста: занятость, развитие малого бизнеса в сфере культуры, расходы и доходы в культурной отрасли и др.
Подход с позиции оценки вклада в социальное преобразование территориальной общины	Индикаторы социального состояния территориальной общины: социальная сплочённость, социальная идентичность, развитие социального капитала и др.
Подход с позиции вклада в инфраструктуру территориального образования	Индикаторы устойчивого развития территории: показатели качества жизни населения, показатели использования земли, недвижимости, объектов культурного наследования и др.

Учитывая, что уровень развития культурной сферы в настоящее время является индикатором развития территории, представляется актуальным рассмотреть процессы развития культурной сферы не как самоцель, а как фактор развития территориальных общин.

Анализ последних исследований и публикаций. В последнее десятилетие в области знаний «маркетинг города» появились и стали базисными такие понятия, как «креативные сообщества», «креативный город», что подтверждает системообразующее значение культурной сферы в отдельных территориальных общинах.

«Креативный город», в представлении Чарльза Лэндри [1], должен включать следующие элементы:

- культурные ресурсы;
- творческое мышление, производство новых идей;
- социальные инициативы по самореализации;
- механизмы социального партнёрства;
- инновационную инфраструктуру.

Анализ мировой практики показывает, что развитие культурной сферы стимулирует рост экономики за счёт создания новых рабочих мест и ускорения внедрения инноваций.

Так, по данным 2011 года, ВВП Европейского союза вырос на 558 миллиардов евро за счёт основных креативных индустрий, что составляло около 4,4% общеевропейского ВВП [2].

Согласно всемирным экономическим данным за 2013 год [3], европейские страны занимают лидирующие позиции в культурной индустрии, которая вносит весомый вклад в повышение темпов экономического развития. Доля культурной индустрии в мировом ВВП составляет 3%, обеспечивая при этом 29,3 млн рабочих мест.

Важно, чтобы культурные индустрии активно взаимодействовали с другими сферами деятельности. Как правило, это приводит к эффекту кластеризации. Особенно этот эффект проявляется на мезоуровне.

В современном представлении развитие городов невозможно без признания стратегической значимости культурной сферы. Подтверждением этого факта является имплементация программы Европейского союза «Культурная столица Европы». В рамках этой программы был подготовлен «Отчёт о мониторинге культурного и креативного пространства городов» [4]. Такого рода программы являются инструментом повышения роли сферы культуры в планах развития территориальных общин.

Цель статьи – рассмотреть культурную сферу как фактор развития территориальных общин и определить актуальные направления её развития.

Изложение основного материала. Исследования культурной сферы городов необходимо начинать с исторического механизма формирования политики развития культурного городского пространства.

Культурное пространство – одно из сфер городской жизни – «мир искусства», «бытие просвещённого разума», включая культуру как уклад, образ жизни определённой территориальной общины [5].

Планы культурного развития городов берут своё начало в античности. Это утверждение подтверждает факт возведения типовых объектов культурного назначения в Древних Афинах и в Древнем Риме (храм, театр, музей, библиотека, бани, форум). Главный принцип формирования культурного пространства был не изменен до XX века – культурное пространство должно символизировать формальную власть.

Формальное формирование культурной политики на уровне городов началось в СССР после Октябрьской революции 1917 года, а в Европе после Второй мировой войны. Это проявилось в увеличении государственного финансирования в культурной сфере. Приоритетом культурной политики того времени становится широчайший доступ населения к культурным ценностям через специальные образовательные программы, бесплатный доступ в музеи, популяризацию культуры на государственных теле- и радиоканалах [6, с. 34-35].

В 60-70-е годы прошлого века культурная сфера бюрократизировалась в большей степени в СССР и большинстве стран Европы. В это же время в «англо-саксонском мире» правительства ориентируют культурную политику на проблемы культурной маргинализации. В этой связи изменяются культурные центры городов. Официальные культурные центры территориальных образований сменяются многоликой слабоуправляемой культурой окраин (субкультурой).

Культурная сфера перестаёт быть элитарной и всё в большей степени заменяется разнообразным художественным творчеством (в СССР «художественной самодеятельностью» культурой «обыкновенной», отражающей практики современного образа жизни).

В 80-90-х годах XX века происходит ещё большее увеличение ассигнований на культурную сферу. Культурная политика на уровне территориальных образований разделяется на два вектора: локальный – культурная политика территориальных общин и глобальный – культурные стратегии экономического развития городов.

Культурная сфера в первой половине XXI века должна стать источником возрождения (в том числе и экономического) территориальных общин, так как в прошлом градообразующие индустрии в большинстве своём уже не привязаны к

конкретному территориальному образованию и, соответственно, не являются системообразующими.

Культурную сферу в широком смысле рекомендуется разделять на следующие подсистемы: искусство (музыка, литература, живопись, фото и др.), культурно-историческое наследие (архитектура и городской ландшафт, монументальное искусство, археологические объекты, ремесла традиционной культуры и др.) и креативные индустрии. Креативные индустрии, в свою очередь, разделяют на: медиаиндустрии (телевидение, радио, Интернет-индустрия и др.), функциональный креатив (дизайн, мода, программное обеспечение, видеоигры, реклама, рынок искусства и антиквариата и др.), официальные учреждения культуры (общества охраны памятников, специализированные факультеты образовательных учреждений, галереи, музеи, клубы, центры развития культуры, театры и др.).

Если искусство и культурно-историческое наследие является преимущественно «сырьём» для формирования ценностной базы конкретного территориального образования, то креативная индустрия подразумевает отраслевой подход к рассмотрению роли культурной сферы в социально-экономическом развитии территории.

К креативной индустрии относят те виды человеческой деятельности, которые основаны на индивидуальном творческом выражении, умениях и таланте и имеют потенциал для создания добавленной стоимости и рабочих мест за счёт генерирования и использования интеллектуальной собственности.

Любой современный город помимо традиционных элементов культурной сферы должен иметь: музей современного искусства, аквариум, дельфинарий, развлекательный квартал, сеть культурных достопримечательностей и цикл культурных событий. Наличие и постоянное совершенствование культурной сферы позволяет сохранить идентичность города и её общины. Такое положение вещей невозможно без обеспечения эффективного культурного планирования.

Культурное планирование можно определить как «стратегическое использование культурных ресурсов для комплексного развития сообществ» [7, с. 15-16].

По мнению Чарльза Лэндри, культурная сфера является стабилизирующим основанием и в то же время наиболее перспективным источником качественного обновления городов.

Необходимость применения инновационных стратегий при формировании культурной сферы территориальных образований обусловлена следующими факторами:

- интенсификация миграционных процессов в крупных городах;
- увеличение этнического многообразия территориальных общин;
- прогрессирующая бюрократизация процесса управления культурной сферой.

Культурное планирование территориального образования возможно лишь в случае рассмотрения городскими властями культурной сферы как фактора развития территориальной общины и отражения в генеральном плане города развития культурной составляющей.

Не следует забывать в этом контексте и о необходимости включения в стратегии развития городов культурной сферы как одной из основных

составляющих. Имплементация элементов культурных стратегий (например, реставрация старых и создание новых культурных объектов) – один из путей регенерации территориальных образований и, как следствие, социально-экономического развития территориальных общин.

При разработке стратегии развития культурной сферы важно сохранять гармоничное сочетание между глобализационными тенденциями и местной идентичностью. Стирание различий между территориальными общинами, активизируемое глобализационными процессами, формирует местнический патриотизм, стремление отдельных сообществ сохранить «корневую систему» и в отдельных случаях сепаратизм.

При составлении планов развития культурной сферы территориальной общины важно понимать, что в первую очередь необходимо предусмотреть максимальную мобилизацию внутренних культурных ресурсов, и уже на этой основе привлекать внешнее культурное производство и потребление.

Культурные планы территориальных образований могут включать следующие составляющие: культурная реновация, культурная регенерация, культурное социальное партнёрство. Рассмотрим каждую из составляющих детально.

Итак, начнём с «культурной реновации», которая состоит в сохранении, обеспечении функционирования и развитии максимально возможного количества объектов историко-культурного наследия, рассмотрении культурной сферы как основы развития территориальной общины.

По сути, историко-культурное наследие – это культурный ресурс, унаследованный от прошлых поколений. Важно рассматривать историко-культурное наследие не как синоним слова «памятник» (дефиницию, ориентированную на содержание), а как то, что подлежит не только сохранению, но и преумножению и интерпретации [8, с. 77].

Одним из основных свойств историко-культурного наследия является его способность повышать сплочённость членов территориальной общины. Это свойство явно проявляется, например, при восстановлении или сохранении жилых зданий в исторических районах города, и вообще тех частей культурного ландшафта, которые значимы для сохранения самобытности и самоидентификации территориальной общины.

Современной тенденцией является включение историко-культурного наследия в современную культуру за счёт актуализации его социально-культурной, а в частных случаях и экономической функции (как правило, косвенным образом). В процесс такого рода рекомендуется включение следующих этапов: поддержание в хорошем состоянии и популяризация объектов историко-культурного наследия; охрана объектов культурного наследия обеспечением соответствующими нормативно-правовыми актами; ведение реестра объектов культуры местного и государственного значения.

Воссоздание историко-культурного наследия территориальной общины должно идти с разных сторон: органов государственной власти, органов местного самоуправления, хозяйствующих субъектов и гражданского общества.

Так как потенциал культурного развития города характеризуется не только имиджевой привлекательностью, но и уровнем удовлетворённости членов территориальной общины, городской средой, потенциалом досуговой

отрасли всё более распространённой частью культурных планов городов является «культурная регенерация».

Культурная регенерация направлена на развитие культурной инфраструктуры, повышение уровня комфортности города, стимулирование прогрессивного развития различных форм культурного самовыражения креативного класса.

В связи с тем, что культурный ресурс для современных городов часто является основным конкурентным преимуществом, отдельные территориальные образования конкурируют за качество предоставляемых услуг в сфере культуры, а соответственно и за креативный класс.

Креативный класс в современных условиях не привязан к конкретной организации, он привязан к месту проживания, в котором творческие люди хотят жить. Одним из основных требований для успешного ведения современного бизнеса и, соответственно, повышения социально-экономических показателей территориального образования является наличие креативного класса, а для его привлечения необходима соответствующая их представлениям качественная среда обитания.

В этой связи местным властям рекомендуется содействовать развитию культурной сферы и в инфраструктурном аспекте, а именно:

- способствовать созданию, функционированию культурных объектов и событий с параллельным обеспечением их доступности;
- создавать условия для финансирования культурных проектов.

Потенциал культурной регенерации территориальной общины рекомендуется определять с помощью создания карты культурных ресурсов. Создание такой карты сопровождается выделением культурных объектов, культурных сообществ, культурных событий, отдельных творческих людей и других стэйкхолдеров.

Создание карты культурных ресурсов уже довольно апробированная процедура. Она детально описана в справочнике, изданном в рамках Инициативы картографических исследований креативных городов и регионов программы ЕС-ВП «Культура и креативность» [9] и реализована в десятках культурных центрах Европы.

Например, в городе Хаддерсфилд (Англия) реализован проект развития культурной сферы «Творческий город». Его имплементация включала четыре этапа:

- социологическое исследование творческих единиц территориальной общины (в том числе и их финансового положения);
- выявление неформальной творческой экономики с применением экспертной оценки заброшенных и полузаброшенных пространств территориального образования сопровождающейся разработкой вариантов их развития;
- создание условий для реализации творческих идей учреждением малых грантов и бизнес-инкубаторов;
- создание сообществ творческих предпринимателей (ассоциации, обучающие центры, клубы) с последующим созданием медиа-центра, галерей, кафе, парков, репетиционных залов, дешёвого жилья для творческих людей, библиотек, студий звукозаписи, типографий, концертных залов, выставочных центров.

Первый и второй этапы представленного выше проекта по своей сути способствуют созданию карты культурных ресурсов, а третий и заключительный этапы относятся к третьей составляющей культурного планирования территориальных образований – «культурное социальное партнёрство».

Основная цель расширения культурного социального партнёрства заключается в развитии культурной активности местных сообществ территориального образования и вовлечение отдельных членов территориальной общины в культурную жизнь города.

Необходимым элементом эффективного культурного социального партнёрства является активная мобилизация местных сообществ и отдельных членов территориальной общины в различные креативные практики. Это способствует формированию плюралистического видения города, сочетающего в себе культурную демократию и экономику культуры. В этом контексте Чарльз Лэндри отмечал: «...люди чувствуют, что они могут выражать себя, использовать свои таланты – в целях общего блага. Это выступает не только как катализатор для самих талантов, но и как ролевая модель для других» [10].

Сегменты индустрии культуры и творчества территориальных общин часто разрознены и конкурируют между собой. Деятели культуры и отдельные творческие люди действуют зачастую в одиночку в конкурентной среде, а не в режиме партнёрства. Для расширения культурного социального партнёрства рекомендуется создавать: отраслевые ассоциации для разработки и реализации совместных культурных программ, креативные хабы в общественных местах (как действующих, так и функционирующих в перспективе). К механизмам создания такого рода социального партнёрства можно отнести:

- базы данных;
- веб-платформы;
- совместные структуры стэйкхолдеров (центры обучения, органы градостроительства и развития, IT-предпринимательство, креативное сообщество и другие целевые аудитории);
- круглые столы, семинары, публичные слушания.

Выводы. Таким образом, можно констатировать, что социально-экономическое развитие территориальных общин невозможно без признания стратегической значимости культурной сферы.

Планы культурного развития городов эволюционировали с античных времен до настоящего времени. Современное городское планирование должно всячески стимулировать творческий потенциал членов территориальной общины, что будет способствовать не только культурному, но и экономическому развитию.

Искусство, культурно-историческое наследие и культурные индустрии как подсистемы культурной сферы формируют ценностную базу территориальной общины и одну из отраслей территориального образования.

Имплементация составляющих культурных планов (культурная реновация, культурная регенерация, культурное социальное партнёрство) по отдельности и в различных сочетаниях обеспечит укрепление и повышение сплочённости территориальной общины, решение отдельных социально-экономических проблем.

Эффективная реализация культурной реновации способна объединить различные сообщества территориальной общины за счёт осознания общего прошлого, настоящего и будущего, что снижает вероятность утери историко-культурного наследия, что в свою очередь создаёт предпосылки для дальнейшего развития культурного потенциала. Сохранение культурно-исторического наследия, следование традициям с одной стороны, и развитие инноваций с другой является необходимым условием эффективного экономического развития территориальных общин.

Культурализация стратегии развития территориальных общин способствует развитию инфраструктуры городов, что в свою очередь ведёт к привлечению креативного класса и впоследствии к формированию «креативного города». Эти процессы являются катализаторами инвестиционных проектов и развития социального партнёрства в культурной сфере с привлечением местных сообществ к формированию видения будущего, что само по себе повышает качество жизни населения конкретного территориального образования.

Местные власти должны способствовать развитию культурной инфраструктуры территориальной общины, используя различные инструменты. Одним из основных таких инструментов является картографирование культурных ресурсов. Без такого рода картографирования невозможно эффективное развитие культурной сферы.

Культурная регенерация должна способствовать повышению культурного потенциала территориальной общины. Одним из главных факторов развития общественных пространств территориальных образований является использование культурного потенциала с вовлечением в этот процесс местных сообществ конкретной территориальной общины.

Совершенно очевидно, что местные власти должны учитывать культурную сферу при формировании планов городского развития и содействовать организации культурного социального партнёрства с другими сферами деятельности, особенно с IT-предпринимательством и креативным сообществом.

Список использованных источников

1. Landry C. The Creative City. A Toolkit for Urban Innovators / C. Landry. – L.: Earthscan Publications Ltd., 2001.

2. Публичная консультация Tera Consultants (2014). Экономический вклад индустрии творчества в ЕС: рост ВВП и создание рабочих мест [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.teraconsultants.fr/en/issues/The-Economic-Contribution-of-the-Creative-Industries-to-EU-in-GDPand-Employment>.

3. Компания Ernst & Young (2015). Культурные времена: первая мировая карта индустрии культуры и творчества, СИЗАК – Международная конфедерация обществ авторов и композиторов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-cultural-times-2015/\\$FILE/ey-cultural-times-2015.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-cultural-times-2015/$FILE/ey-cultural-times-2015.pdf).

4. Отчёт о мониторинге культурного и креативного пространства городов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/cultural-creative-cities-monitor>.

5. Williams R. Culture is Ordinary / R. Williams // The Politics of Culture. Policy Perspectives for Individuals, Institutions and Communities / Ed. by G. Bradford, M. Gary, G. Wallach. The Center for Arts and Culture. – New York: The New York Press, 2000.

6. Матарассо Ф. Как удержать равновесие? Двадцать одна стратегическая дилемма культурной политики / Ф. Матарассо, Ч. Лэндри // Культурная политика в Европе: выбор стратегии и ориентиры / сб. материалов. Составители: Е.И. Кузьмин, В.Р. Фирсов. – М.: Либерея, 2002. – 237 с.

7. «Beyond Garrets and Silos»: Concepts, Trends and Development in Cultural Planning. Municipal Cultural Planning Project. Prepared by Dr. Greg Baeker. April, 2002. (текст опубликован на официальном веб-сайте Municipal Cultural Planning Project) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.culturalplanning.ca/mcpp/>.

8. Миронова Т.Г. Сохранение природного и культурного наследия как императив культурной политики постиндустриального общества: дисс. ... канд. культурол. наук / Т.Г. Миронова. – М., 2000. – 24 с.

9. Справочник по составлению карт и стратегии для креативных городов и регионов, Лия Гиларди, программа ЕС-ВП «Культура и креативность», 2017 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.culturepartnership.eu/upload/editor/2017/2017/170809%20Creative%20Towns%20and%20Regions%20Handbook%20FINAL.pdf>

10. Лэндри Ч. Развитие городов через культуру / Ч. Лэндри // Официальный сайт Правительства Архангельской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.dvinaland.ru/culture/site/Publications/EoC/EoC2000-6/01.pdf>.

УДК 331

ИНСТИТУАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ В УСЛОВИЯХ СТАГНАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Рыбникова Г.И.,
канд. экон. наук, доцент
кафедры экономической теории и
государственного управления
ГОУ ВПО «ДонНТУ»;
Коньшева М.Г.,
магистрант кафедры экономической
теории и государственного управления
ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Настоящая статья посвящена рассмотрению и решению вопросов современной системы социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике. Авторами проанализированы труды современных учёных, определено текущее состояние социальной

сферы в Республике, в рамках чего рассмотрена архитектура института социальной защиты населения, приведена динамика изменения минимального размера пенсии по возрасту и объём пенсионных выплат в государстве, а также проведено сравнение объёма основных социальных выплат в Донецкой Народной Республике и Российской Федерации. Руководствуясь положительным опытом стран постсоветского пространства, авторами в качестве государственных мер предложено создать Совет при Главе Донецкой Народной Республики по реализации государственной социальной политики и развитию института социальной защиты населения.

Ключевые слова: *социальная защита населения, социальная политика, институционализация, социальная помощь, пенсионное обеспечение.*

This article is devoted to the consideration and solution of issues of the modern system of social protection of the population in the Donetsk People's Republic. The authors analyze the works of modern scientists, determine the current state of the social sphere in the Republic, which considers the architectonics of the Institute of social protection of the population, shows the dynamics of changes in the minimum age pension and the amount of pension payments in the state, and compares the volume of basic social payments in the Donetsk People's Republic and the Russian Federation. Guided by the positive experience of the post-Soviet countries, the authors proposed to create a Council under the head of the Donetsk People's Republic for the implementation of state social policy and the development of the Institute of social protection of the population as state measures.

Keywords: *social protection of the population, social policy, institutionalization, social assistance, pension provision.*

Постановка задачи. На сегодняшний день, в период нефтяных войн и турбулентности мировой экономической системы, перед человечеством встал новый вызов, который можно охарактеризовать, как пандемия XXI века. Появившийся в конце 2019 г. штамм вируса в КНР вышел за пределы государства и на сентябрь 2020 г. поразил большую часть существующих государств, а в некоторых странах уже прослеживается вторая волна пандемии. Этот факт парализовал сначала ведущую экономику мира, а затем практически остановил все мировые экономические процессы. Замедленная реакция ряда Европейских государств на принятие превентивных мер привела к тяжёлым последствиям как для экономики, так и для соответствующего социума. Таким образом, стало очевидно, что мировая экономика входит в новый этап своего развития или, вернее, стагнации. В постэпидемический период неизбежно будут трансформированы экономические модели хозяйственной деятельности, также, не исключено, подвергнутся трансформации такие экономических постулаты, как свобода передвижения товаров, услуг и финансов.

Указанные тенденции с распространением коронавирусной инфекции привели к остановке целых отраслей народного хозяйства, а также крупнейших мировых промышленных центров, что отразилось негативно на занятости населения. Это легло дополнительным бременем на социально-экономические системы стран и, как следствие, привело к увеличению нагрузки системы защиты населения, требующих большего финансирования на оказание своевременной помощи гражданам, попавшим в трудные жизненные ситуации.

Так, в марте текущего года в США произошло крупнейшее со времен Второй мировой войны падение ВВП и рост безработицы практически до 20%. В этот период рост спроса на пособия по безработице составил 1000%, что дало повод учёным заявлять о риске новой Великой депрессии [2]. Необходимо отметить, что социальная поддержка и защита руководством США населения дала свои результаты, и к сентябрю 2020 г. удалось снизить показатель безработицы до 8,4% при увеличении количества рабочих мест на 1,4 млн ед. [3]. В этом способствовало повышение внутренней деловой активности, оживление мировой экономики, снятие ограничений по перемещению товаров и открытие границ ряда промышленных стран.

Несмотря на положительную в августе динамику снижения темпа распространения коронавирусной инфекции, в сентябре 2020 г. прослеживается неизбежность второй волны данного заболевания. Превентивными мерами правительствами стран выбрано повторное закрытие экономик и национальных границ, например, Израиль. С учётом представленных тенденций, целесообразным является выработка адекватной модели социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике в условиях стагнации мировой экономики.

Помимо дестабилизирующих экономику факторов, связанных с распространением коронавирусной инфекции, на сегодняшний день в Донецкой Народной Республике остаются нерешёнными ряд внутрисистемных проблем социальной защиты населения, заключающихся в:

- несовершенстве пенсионной системы Республики;
- низком стимулировании государством заинтересованности граждан в улучшении собственного благосостояния;
- отсутствии единых принципов и норм, закреплённых в законодательстве, обеспечивающих государственное регулирование сферы социальной защиты населения;
- бюрократизации процедур оказания помощи гражданам, оказавшимся в тяжёлой жизненной ситуации;
- иждивенческих настроениях в обществе;
- тяжёлом экономическом и политическом состоянии государства, что снижает

устойчивость всех институтов власти и, как следствие, отражается на социальной защите населения.

С целью устранения существующих проблем в сфере социальной защиты населения в рамках Донецкой Народной Республики на государственном уровне необходимо провести работы по разработке и реализации мероприятий, обеспечивающих институализацию данного вида социальных отношений, что актуализирует тематику настоящего исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Фундаментальные основы социальной защиты населения, а также проблемы государственного регулирования данной сферы в условиях рыночных отношений исследованы в трудах российских учёных, таких как И.Р. Губайдуллин [4], П.А. Ханченков [4], М.П. Смаккуев [5], А.А. Расковалов [6], А.Н. Сабодаш, С.В. Полякова [7], С.П. Матвеев [8], Н.П. Докторова [9].

Влияние социально-экономических закономерностей, основы развития социальной политики, в том числе рынка труда и социально-трудовых отношений, в современном информационном обществе исследованы в трудах таких учёных, как: Ф.А. Кушу [10], Л.О. Андреева [11], Ю.В. Тимофеев [12], Р.В. Еремеев [13], Л.И. Пивоваров [14], И.А. Григорьева [15], В.И. Вакурина [16].

Теоретико-методологические, экономико-аналитические аспекты развития системы социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике, вопросы социальной ответственности и институциональные проблемы социально-экономического развития Республики исследованы в трудах Ю.Н. Полшкова [17], Е.А. Ивановой [18], С.О. Поторочина [19] и др.

Несмотря на широкий охват теоретических, экономических и специфических проблем социальной политики и социальной защиты населения, остаются малоисследованными принципы, методы и формы обеспечения социальной защиты населения в условиях стагнации мировой экономики и ухудшения санитарно-эпидемиологической обстановки.

Актуальность. Изменения социально-экономической, финансовой и гуманитарной систем в регионе и мире, а также системы здравоохранения трансформируют систему социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике. Указанные процессы носят негативный характер, что характерно для условий экономической блокады региона и продолжения распространения коронавирусной инфекции. Подавляющая часть хозяйствующих субъектов и граждан Донецкой Народной Республики не были готовы к снижению деловой активности в регионе, росту безработицы и закрытию экономики государства, что реализовано посредством закрытия национальных границ. Эти негативные факторы обуславливают необходимость в усовершенствовании действующей в Донецкой Народной Республике системы социальной защиты населения с учётом современных подходов и моделей развития социального сектора экономики.

Цель статьи – исследование современного состояния социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике, а также основных направлений её развития посредством развития государственных институтов управления социальной сферой.

Изложение основного материала исследования. В период нестабильности и потрясений в обществе наиболее подверженной негативному воздействию является социально незащищённая прослойка населения. Стабилизацией и минимизацией рисков для таких граждан служат комплексные меры социальной политики, в том числе эффективная система социальной защиты населения.

Система социальной защиты в Донецкой Народной Республике включает в себя совокупность законодательных актов и институтов власти социальной сферы, деятельность которых направлена на оказание социальных услуг и обеспечение социальных выплат определённым категориям граждан.

На сегодняшний день социальная сфера Донецкой Народной Республики включает в себя широкий спектр нормативных правовых актов, из которых можно выделить Конституцию Донецкой Народной Республики, Закон о социальной защите членов семей лиц, погибших при защите Донецкой Народной Республики, Закон о социальной защите ветеранов войны, Закон о занятости населения, Закон об обращениях граждан, Закон об охране труда, Закон об оплате труда, Закон об основах общеобязательного социального страхования, Закон об отпусках, Закон о

социальной защите инвалидов, Закон о минимальном размере оплаты труда и о внесении изменений в Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда», Семейный кодекс Донецкой Народной Республики, Закон об опеке и попечительстве, Закон о вынужденных переселенцах, а также ряд Указов Главы Донецкой Народной Республики, Постановлений Правительства Донецкой Народной Республики и приказов профильного органа исполнительной власти. В соответствии с указанным законодательством в Донецкой Народной Республике государством гарантируются следующие сферы социальной защиты (рис. 1). На сегодняшний день архитектуру института социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике можно представить совокупностью социальных институтов и органов власти, через которые государство реализует компетенции в установленных на рис. 1 сферах. Современная архитектура института социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике представлена на рис. 2.

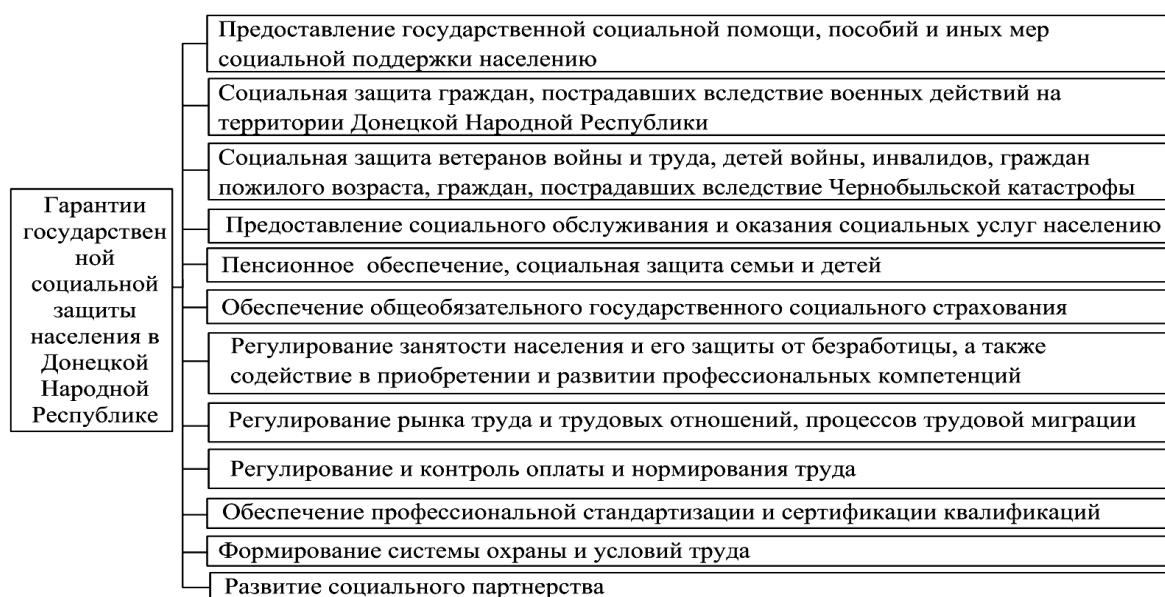


Рис. 1. Основные сферы социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике

Важнейшим направлением социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике является пенсионное обеспечение. С момента провозглашения Декларации о суверенитете Донецкой Народной Республики в 2014 г. и до наших дней пенсионная система находится в постоянной трансформации по мере закрепления правосубъектности государства.

Это отражается в постоянной и планомерной динамике повышения минимального размера пенсии по возрасту и, как следствие, суммарного объема пенсионных выплат (рис. 3). За последние 5 лет минимальный размер пенсии в Донецкой Народной Республике увеличился более чем в 2,2 раза. Если в 2015 г. минимальный размер пенсии составлял 1800 руб., то в 2019 г. он уже составил 4000 руб.

При этом объем пенсионных выплат в Донецкой Народной Республике за аналогичный период увеличился в 2,3 раза с 19,4 млрд руб. до 44,7 млрд руб.

Несмотря на то, что минимальная пенсия в Донецкой Народной Республике ниже прожиточного минимума пенсионера (ПМП) в Российской

Федерации (в среднем по России 9311 руб. [21]), намеченная тенденция интеграции Республики в экономическое пространство России даёт надежды на выравнивание приведенных значений.

Как заявил Глава Донецкой Народной Республики, начиная с 2021 г. и до начала 2022 г. государство посредством планомерного повышения пенсий доведёт их до уровня Ростовской области Российской Федерации [22].

Если повышение пенсий является посильной задачей, то иные социальные выплаты в Республике имеют более низкий рост и различие от объёма выплат в Российской Федерации, что представлено в табл. 1.

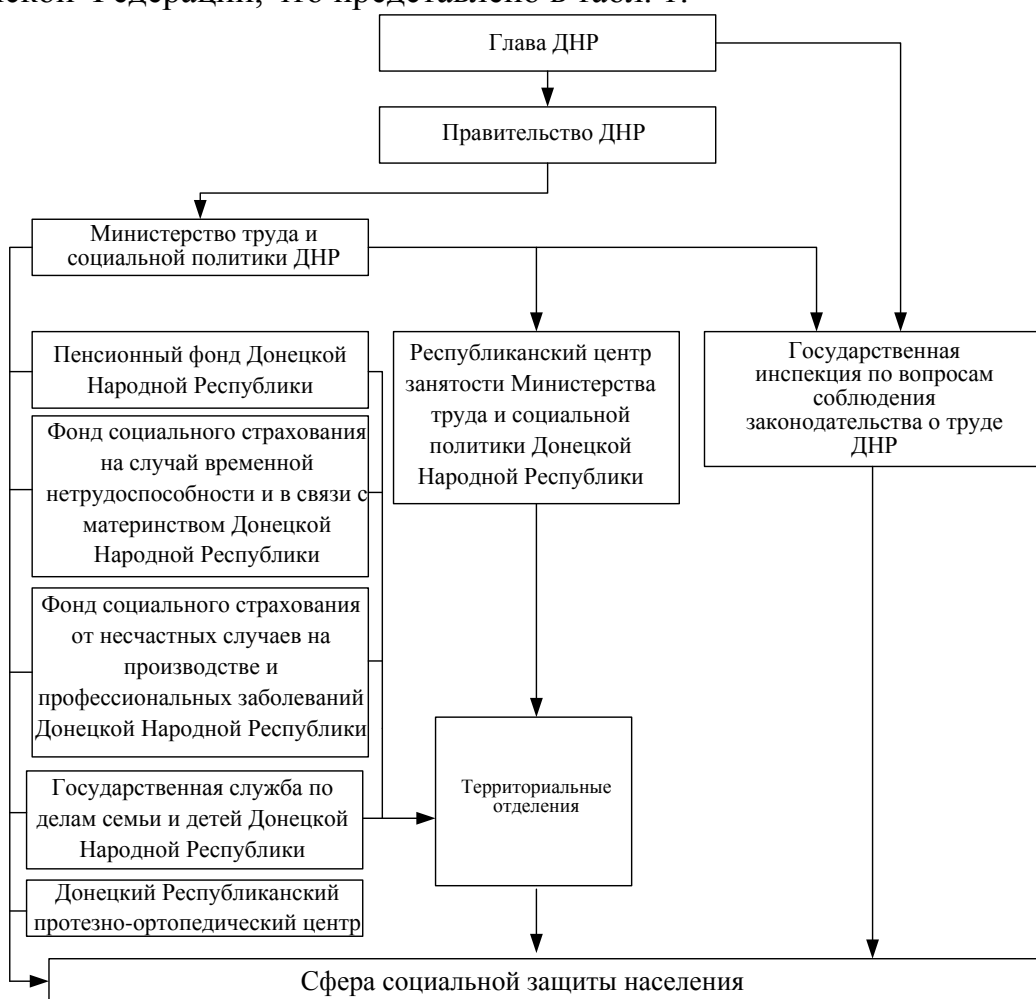


Рис. 2. Современная архитектура института социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике

Как видно из представленной таблицы, модель социальной защиты, виды, формы и объём социальной помощи населению в Донецкой Народной Республике значительно отличаются от Российской Федерации.

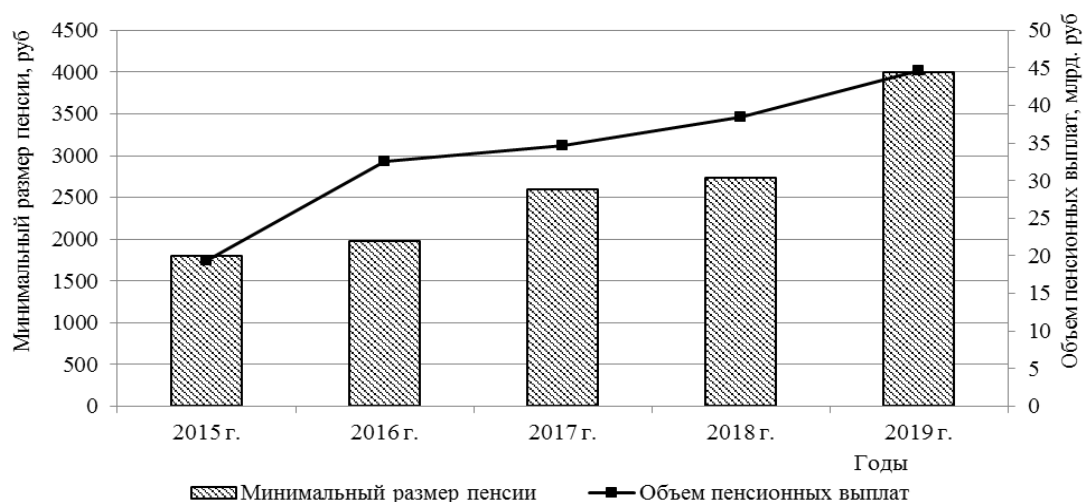


Рис. 3. Динамика изменения минимального размера пенсии по возрасту и объёма пенсионных выплат в Донецкой Народной Республике (по материалам [20])

Таблица 1

Номенклатура и объём основных социальных выплат в ДНР и в Российской Федерации, 2019-2020 гг., руб.

Наименование социальной выплаты	Социальные выплаты в ДНР		Социальные выплаты в Российской Федерации, 2020 г. (среднее значение)
	2019 г.	2020 г.	
1	2	3	4
Материнский (семейный) капитал при рождении (усыновлении) второго ребёнка	-	-	616617
Помощь по беременности и родам, руб.	3700	4500	макс. – 301095,89, мин. – 51918,90
Помощь при рождении ребёнка, руб.	20640	20640	17479,73
Ежемесячная выплата на ребёнка до достижения им трёхлетнего возраста	1720	2500	до 1,5 года на 1 ребенка – 3277,45, на 2 и посл. – 6554,89, от 1,5 до 3 лет в зависимости от прожиточного минимума в регионе
Помощь на детей одиноким матерям (отцам)	1500	1500	до 3 лет – 15840, от 3 до 6 лет – 6336. Компенс. расходов на жизнь – 792 и стоимость продуктов – 317
Помощь на детей матери (отцу), законному представителю в случае смерти одинокой матери (отца), одного из родителей (обоих родителей)	-	4800	утрата 1 родителя – 5653,72, утрата 2 родителей – 11307,47
Помощь на детей опекунам, в т.ч.:			Единовременная:
на ребёнка до 6 лет	5968	7200	на 1 ребенка – 18004,12, на сестёр, братьев или инвалида – 137566,14.
на ребёнка от 6 лет до 18 лет	7440	8900	Ежемесячные: до 12 лет (1-2 р.) – 16500, до 12 лет (3 р. и бол.) – 19800, от 12 до 18 л. (1-2 р.) – 22000, от 12 до 18 л. (3 р. и бол.) – 25300

Окончание таблицы 1

Наименование социальной выплаты	Социальные выплаты в ДНР		Социальные выплаты в Российской Федерации, 2020 г. (среднее значение)
	2019 г.	2020 г.	
1	2	3	4
Помощь на детей-сирот и детей, лишённых родительского попечения, в т.ч.	-	-	-
на ребёнка до 6 лет	5968	7200	Федеральный бюджет: круглые сироты – 4800, потерявшие 1 из родителей – 2400. Региональные бюджеты (Москва): до 12 лет – 15000, с 12 до 18 лет – 20000
на ребёнка от 6 лет до 18 лет	7440	8900	
на ребёнка от 18 лет до 23 лет (при обучении)	7048	8500	3168
помощь родителям-воспитателям и приёмным родителям	1500	3100	Единовременные: 18143,96 и 138634,62 (если инвалид). Ежемесячные: до 1,5 г. – 4850 (первый ребёнок), до 1,5 г. – 6800 (второй и последующие), до 7 лет – 6800, до совершеннолетия – 7700
Помощь детям, родители которых уклоняются от уплаты алиментов	1827	2000	- (только проект Закона)
Помощь многодетным семьям	1800	2000	Региональные льготы и уменьшение НДФЛ
Помощь детям-инвалидам подгруппы А, в т.ч.:	-	-	-
на ребёнка до 6 лет	5500	6710	Компенсации на неработающего родителя – 10000. Ежемесячное пособие – 2804,28
на ребёнка от 6 лет до 18 лет	6236	7450	
социальная помощь детям- инвалидам	2994	4200	Пенсия по инвалидности 1 гр. – 13454,64, пенсия по инвалидности 2 гр. – 11212,36, пенсия по инвалидности 3 гр. – 5606,17
Социальная помощь малообеспеченным семьям	2800	2800	В зависимости от региона от 3000 до 10000

Приведение данных показателей в Донецкой Народной Республике к уровню Российской Федерации займёт более длительный период, чем приведение пенсионного обеспечения к уровню любого региона Российской Федерации.

Из практики стран с устоявшейся правовой системой с целью координации деятельности различных органов исполнительной власти в социальной сфере и решения проблем социальной защиты населения на межведомственном уровне в государстве создаётся координационный (консультативный) орган при первом лице государства. Например, в Российской Федерации такими органами являются Совет по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей при Президенте Российской Федерации, Совет по развитию гражданского общества и

правам человека при Президенте Российской Федерации, а также Совет по социальной политике при Президенте Российской Федерации (действовал до 1995 г.). В Республике Беларусь консультационным органом в социальной сфере выступает Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, а в Республике Казахстан в качестве такого органа выступает Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политики.

В рамках развития института социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике и механизмов государственного управления социальной сферой в условиях стагнации мировой экономики, а также обеспечения межведомственной координации работ по решению социально значимых вопросов предлагается создать Совет при Главе Донецкой Народной Республики по реализации государственной социальной политики и развитию института социальной защиты населения (далее – Совет), структура которого и взаимодействие с органами власти представлена на рис. 4.

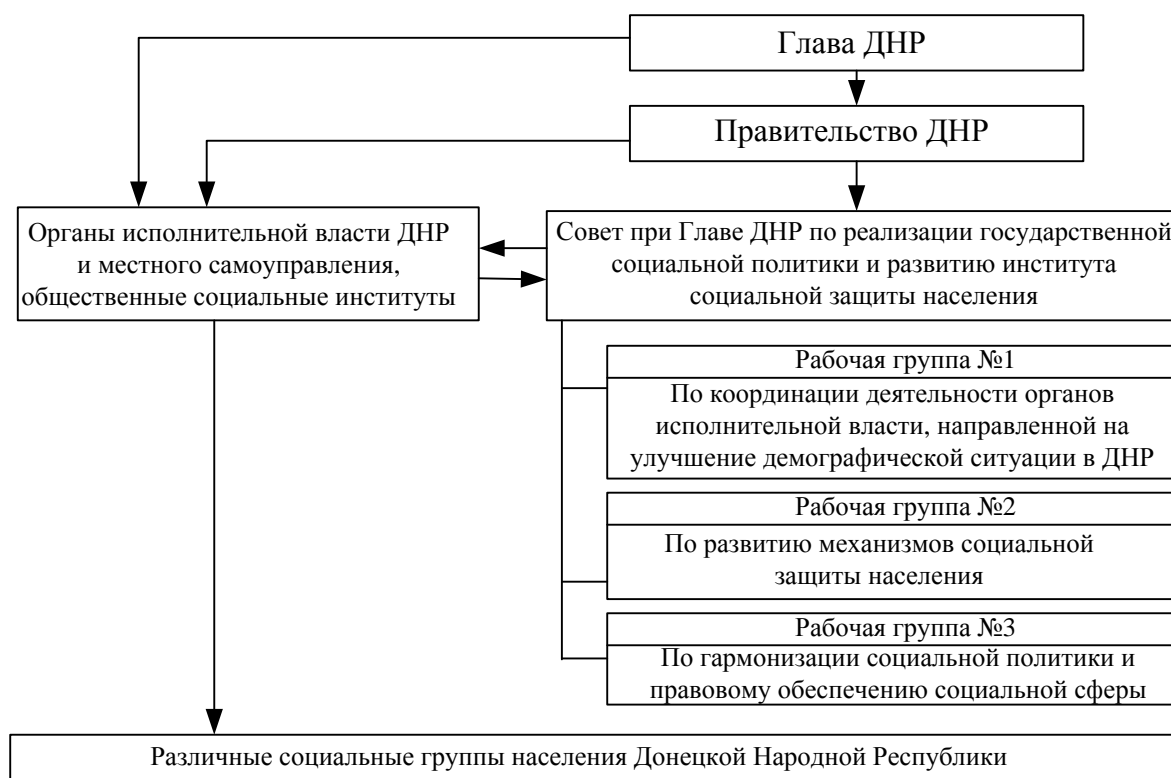


Рис. 4. Структура Совета и его взаимодействие с органами власти Донецкой Народной Республики (составлено авторами)

Предполагается, что Совет будет состоять из трёх рабочих групп и являться совещательно-консультативным органом при Главе Донецкой Народной Республики, образованным в целях обеспечения взаимодействия органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, научных и других организаций при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией государственной социальной политики в сфере социальной защиты населения, а также в целях осуществления общественного контроля над выполнением государственными социальными институтами

возложенных на них компетенций в указанной сфере. За основу Совета возможно принять структуру и состав Совета при Президенте Российской Федерации по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей [2].

Предложенный Совет не является панацеей от всех существующих проблем в вопросах реализации мер социальной защиты населения Донецкой Народной Республики, однако он позволит скоординировать усилия органов исполнительной власти на решении социально значимых задач, что доказало свою эффективность в странах постсоветского пространства.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, социальные институты в ДНР находятся на этапе своего строительства, и принятые сегодня меры по повышению их эффективности смогут снизить напряжённость в обществе и повысить уровень доверия населения к органам государственной власти. Этому будут способствовать предложенные мероприятия, в частности создание Совета при Главе ДНР по реализации государственной социальной политики и развитию института социальной защиты населения.

Список использованных источников

1. Исхакова Н.Б. Совершенствование инструментов реализации региональной социально-экономической политики в сфере занятости в условиях кризиса / Н.Б. Исхакова // ЕГИ. – 2020. – № 3 (29). – С. 173-178.
2. Миллионы на улице: США захлестнула рекордная безработица [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/QztL3>
3. Уровень безработицы в США в августе впервые опустился ниже 10% с начала пандемии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/9374969>
4. Губайдуллин И.Р. Государственное регулирование социальной защиты населения Российской Федерации / И.Р. Губайдуллин, П.А. Ханченков // Системные технологии. – 2017. – № 24. – С. 18-21.
5. Смаккуев М.П. Государственное регулирование социальной защиты населения Российской Федерации / М.П. Смаккуев, А.Р. Гелаев // Системные технологии. – 2017. – № 25. – С. 13-15.
6. Расковалов А.А. Анализ государственного регулирования системы социальной защиты населения / А.А. Расковалов // Преподаватель XXI век. – 2012. – № 4. – С. 362-366.
7. Сабодаш А.Н. Государственное регулирование в сфере социальной защиты ветеранов боевых действий / А.Н. Сабодаш, С.В. Полякова // Вестник ЧелГУ. – 2015. – № 23 (378). – С. 90-96.
8. Матвеев С.П. Основные проблемы нормативного правового регулирования социальной защиты государственных служащих / С.П. Матвеев // Вестник ВИ МВД России. – 2010. – № 4. – С. 277-280.
9. Докторова Н.П. Механизм формирования критериев эффективности государственного управления социальным развитием населения / Н.П. Докторова, М.А. Пономарёв, Т.З. Дохнадзе // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки. – 2019. – № 1. – С. 37-42.

10. Кушу Ф.А. Проблемы развития социальной политики государства / Ф.А. Кушу // Новые технологии. – 2006. – № 2. – С. 22-24.
11. Андреева Л.О. Развитие рынка труда и социальная политика / Л.О. Андреева // Вестник Московской международной академии. – 2019. – № 2. – С. 41-48.
12. Тимофеев Ю.В. Влияние социально-экономических закономерностей на развитие государственной социальной политики / Ю.В. Тимофеев // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 16. – С. 55-61.
13. Еремеев Р.В. Социальная защита как основной фактор развития социальной политики / Р.В. Еремеев // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. – 2013. – № 1-2 (77). – С. 76-82.
14. Пивоваров Л.И. Развитие социальной политики в РФ: усиление роли социальной ответственности бизнеса / Л.И. Пивоваров // Социально-экономические явления и процессы. – 2007. – № 1. – С. 98-104.
15. Григорьева И.А. Развитие социальной политики в России в 1990-2000-х гг. / И.А. Григорьева // Мир России. Социология. Этнология. – 2013. – № 1. – С. 132-154.
16. Вакурина В.И. Тренды развития социальной политики в Московской области / В.И. Вакурина // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – № 7. – С. 45-47.
17. Полшков Ю.Н. Теоретико-методологические и экономико-аналитические аспекты управления системой социальной защиты населения региона / Ю.Н. Полшков // Вестник Института экономических исследований. – 2019. – № 4 (16). – С. 57-64.
18. Иванина Е.А. Современные модели социальной ответственности / Е.А. Иванина // Политика, экономика и инновации. – 2018. – № 5 (22) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/QztMQ>.
19. Поторочин С.О. Институциональное обеспечение развития Донецкой Народной Республики / С.О. Поторочин // Вестник Института экономических исследований. – 2018. – № 1 (9). – С. 103-113.
20. Пенсии в ДНР: как было, как есть и как будет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/QztMt>.
21. Минимальная пенсия в России в 2020 году – таблица по регионам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/QztNF>.
22. Пушилин назвал точные сроки повышения пенсий и зарплат до уровня РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/QztPA>.
24. Официальный ресурс Администрации Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/QztPW>.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДНР

*Кулешов А.Э.,
ст. преподаватель
кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В статье на основе статистических данных проанализирована демографическая ситуация в ДНР, определены факторы и инструменты социальной политики, влияющие на неё; выявлена роль населения в становлении и развитии экономики государства. Определены необходимые условия стабилизации демографической ситуации в Донецкой Народной Республике.

***Ключевые слова:** демография, население, оплата труда, социальная политика, демографические проблемы, социальная защита, демографические показатели.*

The article analyzes the demographic situation in the DPR on the basis of statistical data, identifies the factors and tools of social policy that influence it; revealed the role of the population in the formation and development of the state economy. The necessary conditions for stabilizing the demographic situation in the Donetsk People's Republic have been determined.

***Keywords:** demography, population, wages, social policy, demographic problems, social protection, demographic indicators.*

Постановка задачи. Население является основополагающей предпосылкой развития экономики, научно-технического прогресса и эффективности производства в любой стране мира, а качество жизни выступает сложным, многокомпонентным явлением, зависящим как от объективных факторов (прежде всего, возможности удовлетворения человеческих потребностей и интересов в данных социально-экономических условиях), так и от различных субъективных факторов (социально-психологических, социокультурных и других).

Демографические проблемы, среди которых изменение численности населения и его состава непосредственно влияют на масштабы производства, темпы развития всех сфер жизнедеятельности ДНР. Естественно, и демографические процессы – рождаемость, смертность и миграция – в значительной степени зависят от социально-экономической ситуации и уровня жизни населения.

Анализ последних исследований и публикаций. Необходимо отметить, что неоспоримый вклад в развитие демографической науки внесли английские исследователи Дж. Граунт и Уил. Петти. Среди современных исследователей, изучающих демографические процессы, можно выделить работы Елизарова В.В., Елисеевой И.И., Муравьёвой М.В., Назарова М.Г., Овсянникова А.А. и др. Проблемам демографической ситуации в Донецкой Народной Республике посвящены работы Скоробогатовой Н.В., важные исследования проводит коллектив учёных ГУ «Институт экономических исследований» ДНР.

Актуальность. Потребность в анализе структуры населения в любой стране обусловлена необходимостью определения уровня развития данной страны, где в качестве главного фактора выступает её социально-демографическая ситуация. Особая заинтересованность и повышенное внимание к показателям демографического развития объясняются тем, что они используются для оценки рабочей силы, человеческого потенциала, экспортно-импортных операций, сферы обслуживания, выступают базой для прогнозирования в сфере развития образования, здравоохранения, рынка определения направлений стратегии экономического развития и государственной политики.

Целью работы является анализ демографической ситуации, сложившейся в Донецкой Народной Республике, определение инструментов социальной политики, влияющих на социальную защиту населения и решение проблем в данной области.

Изложение основного материала исследования. Общая численность населения ДНР на 1 января 2020 г. составляет 2 257,6 тыс. человек, из которых 2150,4 тыс. человек являются жителями городских поселений (95,2%) и 19,7 тыс. человек – жителями сельской местности (4,8%). С 2016 г. число населения Республики снизилось на 54 тыс. человек ввиду естественной убыли. Миграционный прирост на 2015 год составил 11 тыс. человек, за 2017 и 2018 гг. показатели миграционного прироста возросли совместно с показателями рождаемости и смертности. На 2018-2019 гг. удалось незначительно снизить общую убыль населения Республики (рис. 1) [1].

С начала боевых действий в 2014 г. и в последующие годы численность населения, проживающего на территории ДНР, значительно сократилась. Изменения численности населения в период 2016-2019 гг. как со стороны городского, так и сельского населения, с учётом общего темпа убыли, а также значения данного показателя для городского и сельского населения в отдельности представлены в табл. 1 [1].

По сравнению с 2016 г., численность населения, проживающего на территории ДНР, сокращается. Снижение характерно как для городского, так и для сельского населения. Численность снижается ввиду множества факторов, среди которых низкий уровень оплаты труда, иные политические взгляды, показатели воспроизводства населения (совокупность процессов рождаемости и смертности).

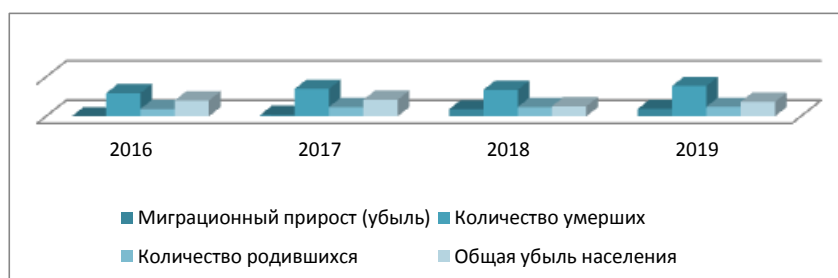


Рис. 1. Изменения основополагающих демографических показателей

Таблица 1

Изменение численности населения Республики за 2016-2019 гг.

Постоянное население	2016	2017	2018	2019
Население	2 322 532	2 326 254	2 306 263	2 295 700
городское	2 215 124	2 225 085	2 194 480	2 198 500
сельское	107 408	110 182	111 783	115 850
Темп убыли всего населения, %	53,47	53,55	53,10	52,45
Темп убыли городского населения, %	56,26	56,51	55,73	54,43
Темп убыли сельского населения, %	26,44	27,13	27,52	27,56
Число родившихся	17 531	9 162	11 771	9 927
Коэффициент рождаемости	7,55	3,94	5,10	5,20
Число умерших, чел.	37 342	29 300	34 833	28 220
Коэффициент смертности	16,08	12,6	15,1	14,7
Естественный прирост	-19 811	-20 138	-23 062	-18 293
Коэффициент естественного прироста	-8,53	-8,66	-10	-9,8

Среди основных причин низкой рождаемости в ДНР можно выделить следующие: низкое качество жизни населения, вызванное военными действиями, отсутствие на данный момент экономических предпосылок для его улучшения; отсутствие чётко сформулированных принципов политики планирования семьи; высокий уровень заболеваемости населения и др.

Одним из важных показателей является распределение населения по городам Республики (рис. 2). Численность экономически активного населения Республики в возрасте от 16 до 60 лет составляет 1,62 млн чел. Высокая доля городского населения в ДНР обусловлена наличием густонаселённых городов, к которым относятся Донецк, Макеевка, Горловка, Харцызск, Енакиево [3].

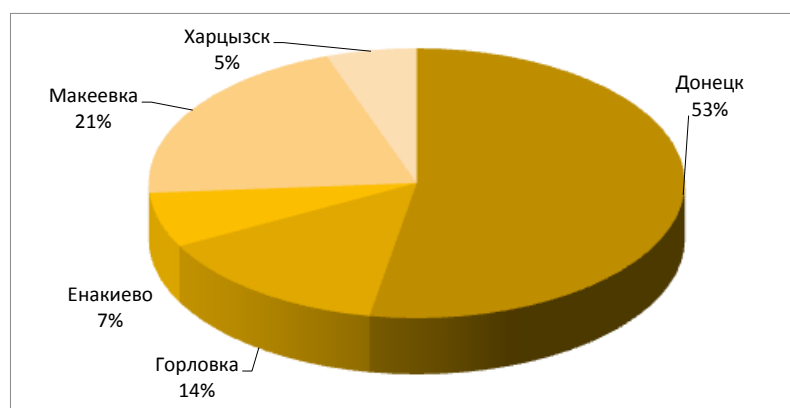


Рис. 2. Распределение населения Республики по городам

Распределение численности населения обосновано наличием работы, уровнем оплаты труда, наличием инфраструктуры для жизни и деятельности граждан.

В структуре населения ДНР по половому признаку 54,6% составляют мужчины и 45,4% составляют женщины. То есть на каждые 1000 мужчин приходится 833 женщины. Численное преимущество мужчин над женщинами имеется лишь в возрастной группе до 36 лет. При этом смертность мужчин намного

выше во всех возрастных группах, в результате чего в возрасте от 60 лет и старше на 1000 женщин приходится 564 мужчины. Уровень демографической нагрузки в ДНР на каждые 1000 человек в возрастной группе 16-59 лет составляет 716 человек.

Рассмотрим основные инструменты, влияющие на уровень социального обеспечения и защиту населения Республики. Зарботная плата является основополагающим инструментом по получению доходов населения Республики. Минимальный уровень оплаты труда в Республике составляет 6065 рублей и выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Размер оплаты труда установлен на основании закона ДНР № 100-ПНС от 14.02.2020 г. [4]. Средний уровень оплаты труда в Республике составляет 15 224 руб. Рассмотрим динамику уровня средней оплаты труда в ДНР (рис. 3).

Стоит отметить, что имеется значимая дифференциация по оплате труда в зависимости от отраслевого и территориального признака. Среди официальных вакансий, предложенных Республиканским центром занятости, минимальная оплата труда составляет 2514 руб., максимальная – 24 225 руб. Рассмотрим города Республики по уровню оплаты труда (рис. 4).

Как видно на рис. 4, лидером по оплате труда является г. Кировское, основное население которого задействовано в угольной сфере города, в частности на шахте «Комсомолец Донбасса».

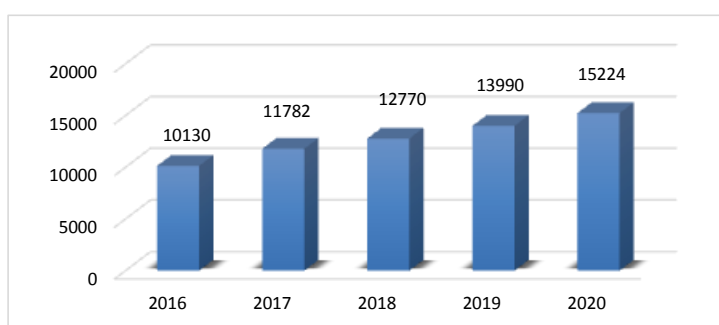


Рис.3. Динамика средней заработной платы в Республике

Средний уровень оплаты труда в Донецке чуть выше уровня средней оплаты труда по ДНР. Самый низкий уровень оплаты труда наблюдается у работников городов Докучаевска, Ясиноватой и Дебальцево.

Функции социальной защиты населения Республики возложены на Министерство труда и социальной политики ДНР. Министерство осуществляет регулирование в сфере занятости; социальной защиты по обеспечению пенсионных, социальных и страховых выплат; социального патронажа по обеспечению защиты прав и интересов детей и реализации программ по их праву жить и воспитываться в семье; оказания услуг по реабилитации определённых категорий граждан; обеспечения инвалидов средствами реабилитации по потребностям и т.д.

В отчёте министра труда и социальной политики за 2019 г. говорится, что социальные пособия по 14 пунктам социальной помощи были выплачены на сумму 3,9 млрд руб., ежемесячная сумма выплат в среднем составила 325 млн руб. и распространилась на 126 000 получателей. Со второго полугодия 2019 г. наблюдается рост 8 пунктов из 14, по которым было обеспечено увеличение

дополнительных выплат в размере 66 млн руб. Объем общих затрат государственного бюджета на пособия вырос на 26% [5].

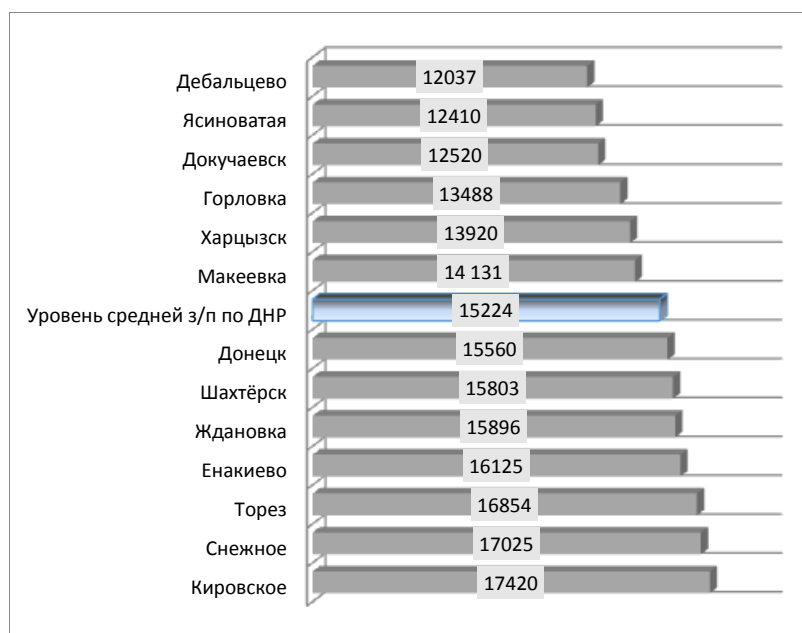


Рис. 4. Рейтинг городов Республики по уровню заработной платы на 2020 г., руб.

Социальное обеспечение и защита населения, алгоритм её реализации основывается на правовом механизме, который включает конституционно-правовые и законодательные нормы. В Конституции ДНР указано, что социальная политика Республики нацелена на формирование условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие населения; обеспечивается охрана труда и здоровья населения; формируется гарантированный уровень минимальной оплаты труда; осуществляется государственная защита семьи, материнства, отцовства, детства, инвалидов, пожилого населения. Необходимо отметить, что в Республике принят ряд законов, направленных на регулирование социального обеспечения и социальной защиты населения, среди которых необходимо отметить следующие: «О занятости населения», «О социальной защите членов семей лиц, погибших при защите ДНР», «О социальной защите ветеранов войны», «Об охране труда», «Об оплате труда», «Об основах общеобязательного социального страхования», «О социальной защите инвалидов», «Семейный кодекс». Это говорит о том, что государство активно использует и развивает правовой инструментарий для формирования эффективной социальной политики, которая должна поспособствовать решению демографических проблем в Республике. Используются далеко не все инструменты, но государство движется в правильном направлении.

Выводы. Демографическая ситуация в Донецкой Народной Республике на сегодняшний день не является удовлетворительной. Рождаемость не превышает смертность, наблюдается отрицательный естественный прирост, что даёт повод для тревоги. К основным направлениям стабилизации обстановки следует отнести

научно-обоснованные демографическую и социальную политики Республики, направленные на поддержание рождаемости на уровне простого воспроизводства населения, снижение смертности населения, особенно в трудоспособном возрасте, улучшения качества жизни. Однако достижение устойчивого демографического эффекта невозможно без изменений в темпах социально-экономического развития и повышения уровня благосостояния населения Республики.

Список использованных источников

1. Главное управление статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru/>.
2. Демография и социально-экономические проблемы народонаселения: информационно-библиографический бюллетень литературы, изданной в 2011-2012 гг. Вып. 14 / под ред. В.В. Елизарова, И.А. Троицкой. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015. – 112 с.
3. Численность населения Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru/> – 2019.
4. Об оплате труда: закон Донецкой Народной Республики; принят Постановлением Народного Совета 14 февраля 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-o-nalogovoj-sisteme-donetskoj-narodnoj-respubliki/>.
5. Доклад министра труда и социальной политики о деятельности министерства за 2019 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/larisa-tolstykina-ob-itogah-raboty-ministerstva-truda-i-sotsialnoj-politiki-za-2019-god/>.

УДК 338.2

К ВОПРОСУ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Рудченко Т.И.,

канд. экон. наук,

доцент кафедры экономической теории

и государственного управления

ГОУ ВПО «ДонНТУ»;

Ларина О.И.,

магистрант кафедры экономической

теории и государственного управления

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Статья посвящена исследованию вопросов занятости населения Донецкой Народной Республики, выявлению проблем и перспективных направлений их решения.

В рамках этого авторами представлена структура органов государственного управления занятостью населения и рынком труда в Донецкой Народной Республике, рассмотрено нормативное правовое регулирование сферы занятости населения, рынка труда и трудовых

отношений, а также проведен анализ структуры рынка труда по видам экономической деятельности и его состояния. В статье отмечено, что привлечение инвестиций в экономику Донецкой Народной Республики согласуется с ростом занятости населения региона, однако для этого необходимо предпринять ряд предложенных административных решений, способствующих интенсификации инвестиционных процессов.

Ключевые слова: занятость населения, рынок труда, структура рынка труда, инвестиции, управление занятостью населения, государственное управление.

The article is devoted to the study of employment issues in the Donetsk People's Republic, identifying problems and promising ways to solve them. Within this framework, the authors present the structure of public administration of employment and labor market in the Donetsk People's Republic, consider the normative legal regulation of employment, labor market and labor relations, as well as analyze the structure of the labor market by type of economic activity and its state. The article notes that attracting investments to the economy of the Donetsk People's Republic is verified with the growth of employment in the region, but for this purpose it is necessary to take a number of proposed administrative decisions that contribute to the intensification of investment processes.

Keywords: employment, labor market, labor market structure, investment, employment management, public administration.

Постановка задачи. В эпоху тенденций по цифровизации и глобализации мировой экономики неизбежно трансформируется структура занятости в отраслях экономической деятельности. Постепенно научно-технический прогресс вытесняет человека из сложившихся устоев в хозяйственном кластере. Динамика замены человека программно-машинным комплексом имеет более высокие показатели, нежели создание новых рабочих мест в высокотехнологических отраслях и сферах деятельности, что повышает конкуренцию на рынке труда и снижает показатели занятости населения. В течение 15 лет могут исчезнуть ряд профессий в страховой, банковской, финансовой и туристической сферах, связанных с предложением стандартных продуктов и услуг [1]. Современные учёные подтверждают, что в период до 2030 г. будет снижена потребность в 57 профессиях, однако появятся 186 новых, например, ИТ-медик, оператор медицинских роботов, тренер творческих состояний, ментор стартапов, экоаналитик в добывающих отраслях, оценщик интеллектуальной собственности. Технологическая трансформация и цифровизация являются одновременно и колоссальным прорывом, и колоссальным вызовом, которые ведут как росту производительности труда, так и созданию напряжённости на рынке труда [2-3].

Необходимо отметить, что на сегодняшний день тотальная занятость населения в экономике невозможна. Это является объективной стороной рыночной экономики, где первоочерёдную роль играет конкуренция и частная форма собственности. Вместе с тем во многих странах постсоветского пространства остаётся высоким показатель государственной собственности по отраслям экономики. В подавляющем большинстве это государственные предприятия, которые со времён союзного государства имеют несопоставимо с хозяйственной деятельностью расширенный штат работников, в отличие от

иных форм собственности, где в первую очередь целью является максимизация прибыли при минимизации сопутствующих расходов. Данные факторы оказывают влияние не только на рынок труда (неэффективно используемая рабочая сила), но и на систему образования, которая обеспечивает подготовку и переподготовку кадров для соответствующих отраслей народного хозяйства, не уделяя должного внимания развитию новых образовательных направлений, отвечающих современным мировым экономическим процессам.

В современной модели занятости населения и рынка труда стран постсоветского пространства, в т.ч. Донецкой Народной Республике, остаются не решёнными ряд проблем системного и внесистемного характера, которые заключаются в:

- колебаниях в мировой экономике, связанных с распространением в 2019-2020 г. коронавирусной инфекции;
- снижении деловой активности как в Донецкой Народной Республике, так и в регионе в целом;
- неэффективном воспроизводстве профессионально-квалификационной рабочей силы;
- низкой производительности труда;
- низкой интенсивности инвестиционных вложений в создание новых рабочих мест, в т.ч. высокотехнологических;
- сохранении практики нерегулярной оплаты труда работников;
- структурных сдвигах в экономике Донецкой Народной Республики (снижение роли промышленного сектора экономики);
- непропорционально высоком уровне заработной платы по отношению к производительности труда в ряде отраслей и сфер народного хозяйства;
- продолжающейся экономической блокаде региона;
- низкой трудовой мобильности населения [4];
- значительных масштабах неформальной занятости населения, в т.ч. отсутствии методики её оценки [5, с. 33];
- низкой доступности государственных услуг центров занятости населения для отдалённых и сельских районов и др.

Указанные проблемы влияют на занятость населения и уровень безработицы в государстве, неконтролируемое развитие которой может привести к серьёзным макроэкономическим последствиям. Минимизировать влияние внутренних и внешних факторов на занятость населения возможно посредством обеспечения рационально функционирующей рыночной экономики и укрепления институтов власти, обеспечивающих управление и регулирование процессов на рынке труда.

Анализ последних исследований и публикаций. Несмотря на то, что исследования различных аспектов занятости проводятся на протяжении сотен лет, актуальность их не снижается в связи с постоянной трансформацией мировой экономики, ведущей к структурным трансформациям рынка труда и занятости населения.

Проблемы занятости населения по различным странам, в т.ч. в период социально-экономической перестройки, исследовались в работах Д.Д. Бадараева [6], А.М. Байбатыровой [7], Н.С. Писарева [8], Н.И. Стаценко [8],

А.И. Бексултановой [9], Х.Х. Хизриева [10], А.В. Ляпанова [11], А.В. Пивнык [12], О.Н. Никулина [13] и др. Исследованию особенностей занятости молодёжи и вовлечения её в экономические процессы, снижения неформальной занятости молодёжи, адаптации её на рынке труда посвящены труды таких учёных, как: М.М. Идрисова [14], Т.Л. Клячко [15], Е.А. Семионова [15], Н.П. Головин [16], О.А. Воронина [17], Д.Л. Волкова [18].

Вклад в развитие теоретико-методической базы государственного управления занятостью населения внесли такие российские учёные, как: М.Ю. Елсуков [19], Р.Р. Амиров [19], О.А. Лымарева [20], А.В. Таланова [20], М.В. Чудиновских [21], Е.Н. Демиденко [22], С.Г. Мурашов [23] и др.

Несмотря на то, что проблемы обеспечения высокого уровня занятости населения нашли отражение в работах современных авторов, исследования в сфере государственного управления занятостью в рамках самоопределившихся территорий практически отсутствуют. Кроме этого, в современной научной литературе недостаточно раскрыты теоретико-методологические инструментари, позволяющие оценить динамику качественных изменений занятости населения и обосновать содержание административных решений по её регулированию.

Актуальность. Донецкая Народная Республика была и остаётся на сегодняшний день промышленным центром региона, имеющим все необходимые ресурсы для обеспечения самокупаемости и высокого уровня научно-технического развития. Несмотря на то, что в Республике в последнее время наблюдается спад деловой активности, связанный, в частности, с распространением коронавирусной инфекции в мире, катастрофических системных сбоев на рынке труда и скачкообразного роста безработицы, как в странах Европейского Союза и США (до 20%), не произошло. Однако трансформационные процессы экономической системы Донецкой Народной Республики приводят к глубинным изменениям, происходящим в сфере занятости населения, что требует дополнительных исследований с целью формирования целостной концепции занятости инновационно-интеграционного типа.

Цель статьи – исследование процесса становления и развития занятости населения в современных условиях Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Поиск путей эффективного развития и институализации рынка труда является первостепенной задачей, особенно в условиях закрепления государственности Донецкой Народной Республики. Необходимо решать множество проблем, связанных с интенсификацией экономических процессов во всех отраслях народного хозяйства с учётом диалога и поиска консенсуса между всеми участниками рынка рабочей силы. При этом значимым фактором, влияющим на рынок труда, является наличие развитой системы государственного управления соответствующими социальными процессами. Структура органов государственного управления занятостью населения и рынком труда в Донецкой Народной Республике представлена на рис. 1.

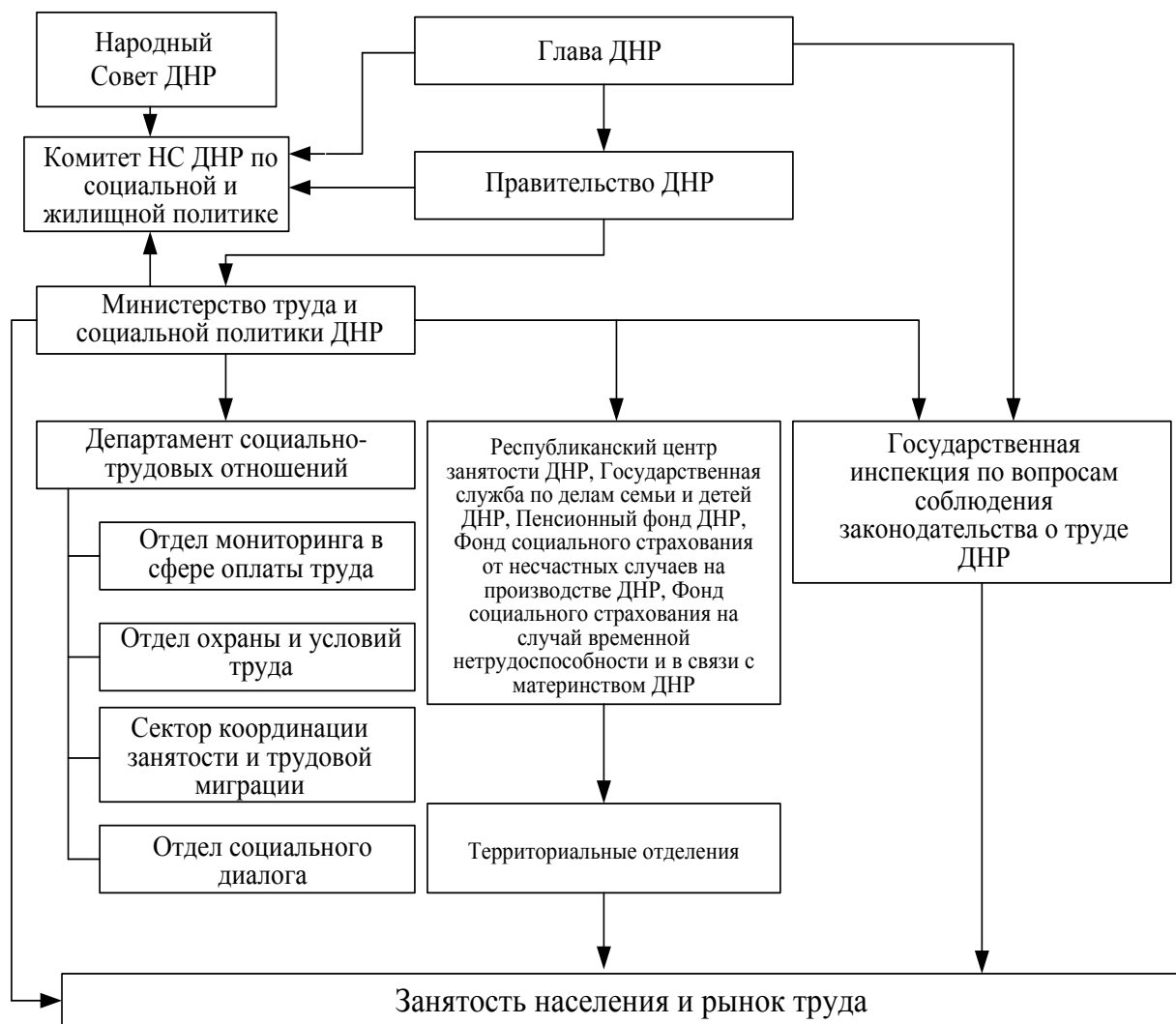


Рис. 1. Структура органов государственного управления занятостью населения и рынком труда в Донецкой Народной Республике

Следует отметить, что наличие системы государственного управления занятостью населения и рынком труда, при адаптации к современным условиям, способно обеспечить устойчивое развитие как взятого в отдельности хозяйствующего субъекта, так и в целом Донецкой Народной Республики. Из приведенной на рисунке структуры и в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики от 9 июня 2015 г. № 50-ИНС «О занятости населения» формирование и реализацию государственной политики в сфере занятости населения обеспечивают в пределах установленных компетенций: Глава Донецкой Народной Республики, Народный Совет, Правительство, Министерство труда и социальной политики (главный орган в системе управления занятостью), иные органы власти и органы местного самоуправления [24].

На сегодняшний день сфера занятости, рынок труда и трудовые отношения имеют широкий спектр нормативного правового регулирования, представленный в табл. 1.

Нормативное правовое регулирование сферы занятости населения, рынка труда и трудовых отношений (составлено авторами)

Наименование нормативного правового акта	Краткая характеристика документа
Закон Донецкой Народной Республики (далее – Закон ДНР) «О занятости населения» от 09.06.2015 № 50-ІНС	Устанавливает правовые и иные основы государственной политики занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации прав граждан Донецкой Народной Республики на труд и социальную защиту от безработицы
Закон ДНР «Об оплате труда» от 06.03.2015 № 19-ІНС	Определяет экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, которые находятся в трудовых отношениях
Закон ДНР «Об отпусках» от 06.03.2015 № 16-ІНС	Устанавливает государственные гарантии права работника на отпуск, определяет продолжительность и порядок предоставления ежегодного основного и дополнительных отпусков для восстановления работоспособности и здоровья
Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики (далее – Постановление СМ ДНР) от 03.06.2015 № 10-39 «Об утверждении Порядка регистрации центрами занятости трудовых договоров между работниками и физическими лицами, использующими наёмный труд»	Определяет процедуру регистрации и снятия с регистрации в территориальных органах Республиканского центра занятости трудовых договоров, заключённых между работниками и физическими лицами, использующими наёмный труд
Постановление СМ ДНР от 12.03.2015 № 3-6 «Об утверждении временного Порядка отчётности и мониторинга деятельности субъектов хозяйствования Донецкой Народной Республики для обеспечения занятости населения»	Определяет систему отчётности, обязанность и ответственность работодателей – субъектов хозяйствования в обеспечении эффективного использования трудовых ресурсов Донецкой Народной Республики
Постановление СМ ДНР от 22.07.2015 № 13-19 «Об утверждении Порядка оформления трудовых отношений»	Регулирует процедуру оформления трудовых отношений работников и работодателей предприятий, учреждений, организаций независимо от формы собственности, а также органов государственной власти и местного самоуправления на территории Донецкой Народной Республики
Постановление СМ ДНР от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы»	Упорядочивает оплату труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы, а также создаёт механизм поддержания на постоянном уровне оптимальных межотраслевых и междолжностных соотношений в оплате труда
Постановление СМ ДНР от 31.05.2016 № 7-23 «Об утверждении Порядка определения квоты для приёма на работу инвалидов в Донецкой Народной Республике»	Определяет механизм установления квоты для приёма на работу инвалидов на территории Донецкой Народной Республики
Постановление СМ ДНР от 10.03.2017 № 3-26 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём»	Определяет основания и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня работникам государственных предприятий, учреждений, заведений, организаций Донецкой Народной Республики

Приведенная номенклатура нормативных правовых актов, регулирующих сферу занятости населения, рынок труда и трудовые отношения в Донецкой Народной Республике не является исчерпывающей ввиду незавершённости процесса перехода на собственное республиканское законодательство. Например, согласно Постановлению Совета Министров ДНР № 9-1 «О применении Законов на территории ДНР в переходный период», на данный момент в Республике действует Кодекс законов о труде Украины в редакции 2014 г. в части, не противоречащей Конституции и законодательству Донецкой Народной Республики [25].

Рынок труда Донецкой Народной Республики остаётся ориентированным на промышленный сегмент экономики (более 30%). Структура рынка труда в Донецкой Народной Республике представлена на рис. 2.

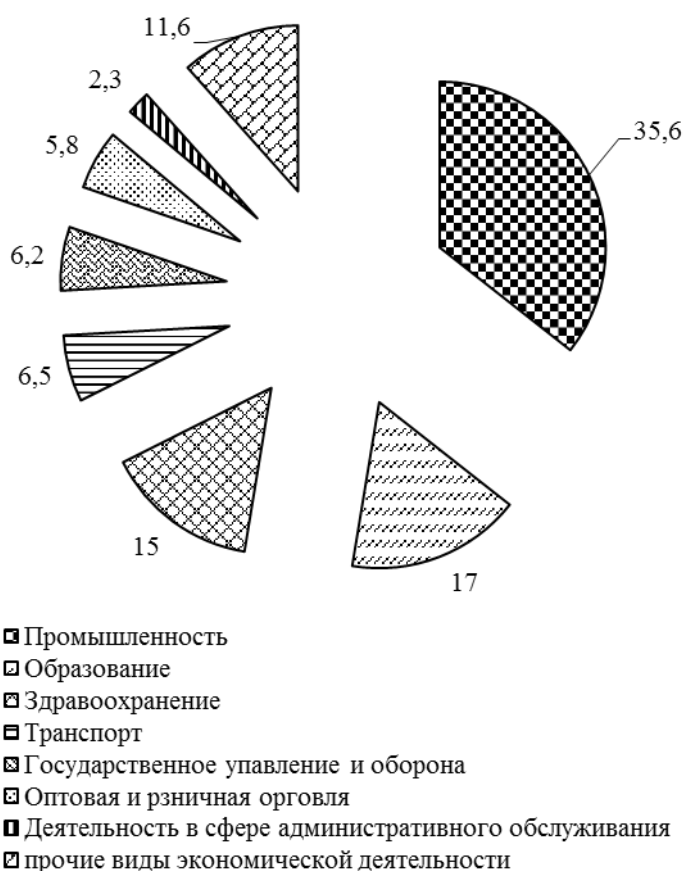


Рис. 2. Структура рынка труда в ДНР по видам экономической деятельности, 2018 г., % [26]

Так, по данным Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики, помимо промышленности на рынке труда преобладает образование (17%), здравоохранение и предоставление социальной помощи (15%). На конец июля 2020 г. во всех административно-территориальных единицах Донецкой Народной Республики насчитывалось 31 042 ед. свободных вакансии при 21 882 чел., ищущих работу и состоявших на учёте в центре занятости (рис. 3).

Наибольшие проблемы с вакантными местами на рынке труда испытывает г. Докучаевск, Новоазовский район, Тельмановский район и г. Дебальцево. Это

связано с отраслевой диспропорцией в указанных административно-территориальных единицах в сторону преобладающего сельскохозяйственного кластера и отсутствием крупных промышленных субъектов экономической деятельности. Несмотря на это, на сегодняшний день рынок труда Донецкой Народной Республики имеет значительный потенциал, который подкреплён развитой промышленной инфраструктурой, выгодным географическим расположением и привлекательной средой для инвесторов. Так, в октябре 2019 г. в Донецке прошёл первый международный инвестиционный форум, в котором помимо крупнейших предприятий Донецкой Народной Республики приняли участие представители бизнес-сообществ из 16 стран и 15 субъектов Российской Федерации.

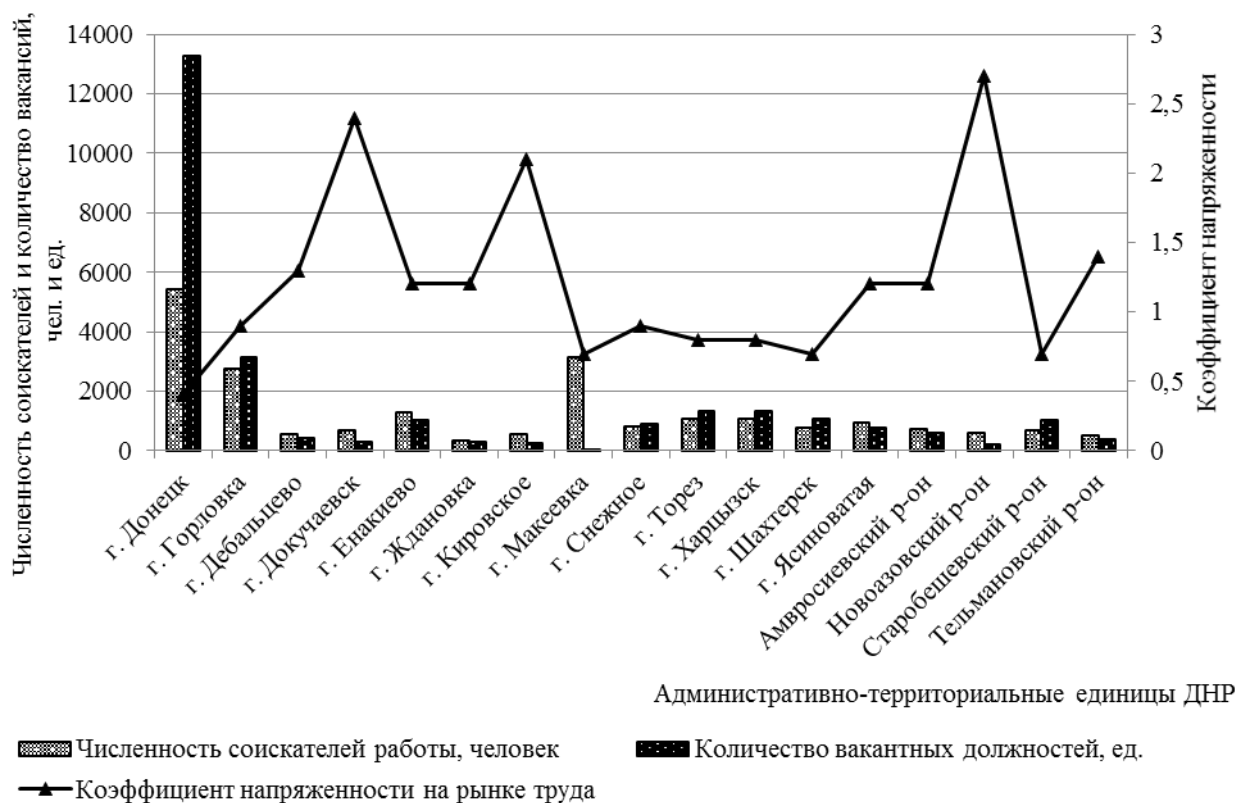


Рис. 3. Состояние рынка труда Донецкой Народной Республики на июль 2020 г., чел. и ед. (по материалам [27])

По результатам переговоров с потенциальными инвесторами было заключено 34 соглашения на общую сумму 135,6 миллиарда рублей (более 2 миллиардов долларов). Как отметил генеральный директор турецкой строительной компании Enisler A.Ş. Дурмуш Баттал, его организация готова инвестировать в поставки оборудования, строительные материалы и др. для строительства дорог, больниц, школ, домов на территории Донецкой Народной Республики. В свою очередь директор и управляющий инвестициями швейцарской компании Black shield investment fund Перикл Кациолас заявил, что его компания заинтересована в инвестициях в экономику Донбасса, а также в развитие инвестиционного климата в регионе [28-29]. Привлечение инвестиций в экономику Донецкой Народной Республики согласуется с ростом занятости населения региона, однако для этого необходимо предпринять ряд административных решений, способствующих интенсификации инвестиционных процессов:

- установить заявительный порядок регистрации субъектов хозяйствования в день подачи документов;
- освободить новых экономических субъектов от проверок со стороны государственных контролирующих органов на 2-3 года;
- обеспечить бесплатный доступ к инженерной инфраструктуре;
- обеспечить выделение земельных участков под хозяйственную деятельность на бессрочной и безвозмездной основе;
- разработать и принять ряд нормативных правовых актов, регулирующих сферу блокчейн услуг, а также исключить лицензирование отдельных видов хозяйственной деятельности.

Также синхронно с экономическими мерами необходимо осуществить ряд мероприятий по повышению занятости населения и вовлечения граждан в экономику государства, таких как:

- совершенствование системы подготовки и переподготовки соискателей работы для нуждающихся в специалистах отраслей народного хозяйства;
- поддержка самозанятости, в т.ч. внесение необходимых изменений в налоговое и трудовое законодательство, легализующих данный вид занятости населения;
- развитие временной занятости и обеспечение мобильности трудовых ресурсов;
- стимулирование занятости женщин, имеющих несовершеннолетних детей, в т.ч. на дому с удобным (плавающим) графиком работы;
- стимулирование и мотивирование трудоспособных и неработающих граждан к активному поиску работы;
- развитие социальной поддержки граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и др.

Эти и иные меры позволят Донецкой Народной Республике обеспечить высокую занятость населения и, как результат, повысить наполнение доходной части республиканского бюджета.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, на сегодняшний день вопросы занятости населения в Донецкой Народной Республике требуют безотлагательного решения с целью обеспечения высокого уровня социально-экономического развития и снятия напряженности в обществе. Понимая всю сложность экономической ситуации в регионе, необходимо сконцентрироваться на внутренних рынках и развитии перспективных отраслей народного хозяйства. Донецкая Народная Республика является регионом богатым природными и людскими ресурсами, что в совокупности с эффективными механизмами государственной поддержки занятости населения способно обеспечить процветание молодого государства.

Список использованных источников

1. Кто останется без работы в ближайшее десятилетие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.donetsk.kp.ru/daily/27012/4075259/>
2. Исчезнут 57 профессий, а появятся новые 186: атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://okno.world/57-professij-skoro-ischeznut-a-pouavyatsya-novyh-186/>
3. Медведев: цифровизация может «убить» целые профессии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/4545697>

4. Эксперты назвали главные проблемы служб занятости в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/20200107/1563159763.html>
5. Привалова Н.А. Проблемы занятости населения / Н.А. Привалова // Наука и инновации. – 2014. – № 132. – С. 29-33.
6. Бадараев Д.Д. Проблемы занятости населения в Монголии / Д.Д. Бадараев // Власть. – 2013. – № 7. – С. 78-81.
7. Байбатырова А.М. Проблемы занятости населения России / А.М. Байбатырова // Инновационная наука. – 2015. – № 5-1. – С. 41-42.
8. Писарев Н.С. Проблема занятости населения и пути её решения / Н.С. Писарев, Н.И. Стаценко // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – № 13. – С. 487-488.
9. Бексултанова А.И. Проблема занятости населения в Российской Федерации / А.И. Бексултанова // European research. – 2017. – № 5 (28). – С. 38-41.
10. Хизриев Х.Х. Проблема занятости населения в Чеченской Республике / Х.Х. Хизриев // Социология власти. – 2010. – № 5. – С. 180-187.
11. Ляпанов А.В. К проблеме занятости населения в Российской Федерации / А.В. Ляпанов // Территория новых возможностей. – 2014. – № 1 (24). – С. 129-139.
12. Пивнык А.В. Актуальные проблемы занятости населения в Украине / А.В. Пивнык // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. – 2009. – № 2 (3). – С. 67-68.
13. Никулина О.Н. Проблема занятости трудоспособного населения в регионе / О.Н. Никулина // Kant. – 2016. – № 2 (19). – С. 80-84.
14. Идрисова М.М. Занятость молодёжи / М.М. Идрисова // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2016. – № 2. – С. 431-434.
15. Клячко Т.Л. Неформальная занятость молодёжи / Т.Л. Клячко, Е.А. Семионова // Экономическое развитие России. – 2019. – № 8. – С. 82-92.
16. Головин Н.П. Организационные аспекты занятости молодёжи / Н.П. Головин // Приоритетные научные направления: от теории к практике. – 2015. – № 18. – С. 133-137.
17. Воронина О.А. К вопросу о проблемах занятости молодёжи / О.А. Воронина // Научные исследования. – 2016. – № 9 (10). – С. 79-80.
18. Волкова Д.Л. Занятость молодёжи в посткризисный период / Д.Л. Волкова, Т.Н. Афанасьева // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2010. – № 6. – С. 184-184.
19. Елсуков М.Ю. Государственное управление занятостью населения в условиях кризиса экономики / М.Ю. Елсуков, Р.Р. Амиров // Управленческое консультирование. – 2018. – № 11 (119). – С. 81-100.
20. Лымарева О.А. Особенности государственной политики управления занятостью в промышленно развитых странах / О.А. Лымарева, А.В. Таланова // Общество: политика, экономика, право. – 2015. – № 2. – С. 29-31.
21. Чудиновских М.В. Государственная политика управления дистанционной занятостью: опыт России и США / М.В. Чудиновских // Известия БГУ. – 2019. – № 4. – С. 646-652.
22. Демиденко Е.Н. Совершенствование механизмов государственного регулирования занятости / Е.Н. Демиденко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 12-1. – С. 137-140.

23. Мурашов С.Г. Проблемы и перспективы государственного управления рынком труда России / С.Г. Мурашов // Вестник государственного и муниципального управления. – 2016. – № 2. – С. 59-61.

24. О занятости населения: закон Донецкой Народной Республики от 9 июня 2015 г. № 50-ІНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>.

25. КЗОТ ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravodnr.ru/lawdnr/kzot-dnr/>.

26. Официальный ресурс Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/i>

27. Официальный ресурс Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=7522>.

28. Международный инвестиционный форум – итоги первого дня работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oddr.info/mezhdunarodnyj-investicionnyj-forum-itogi-pervogo-dnja-raboty/>.

29. Два миллиарда долларов инвестиций: почему Донецку будут завидовать все офшоры мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.donetsk.kp.ru/daily/27049.4/4114939/>.

УДК 316.42

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА

Садекова А.М.,

канд. экон. наук,

доцент кафедры теории управления и государственного

администрирования

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Статья посвящена изучению понятия «социальная политика» как основы устойчивого развития государства. В статье детально исследованы подходы к определению категории «социальная политика», обозначено значение социальной политики в разных моделях государственного управления. Также изучены составные элементы социальной сферы государства.

Ключевые слова: социальная политика, социально ориентированное государство, социальная сфера, социальные проблемы, субъекты социальной политики.

The article is devoted to the study of the concept of «social policy» as the basis for sustainable development of the state. The article examines in detail the approaches to the definition of the category «social policy», identifies the importance of social policy in different models of public administration. The components of the social sphere of the state are also studied.

Keywords: social policy, socially oriented state, social sphere, social problems, subjects of social policy.

Постановка задачи. Согласно ст. 1 и ст. 4 Главы 1 Конституции Донецкой Народной Республики: «Донецкая Народная Республика является демократическим правовым социальным государством. Социальная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ...» [3].

Это характеризует принятие государственной социально ориентированной доктрины, основанной на принципах взаимной ответственности, социального равенства и солидарности членов общества.

В сложившейся политической и экономической ситуации в Донецкой Народной Республике решение проблем социального характера приобретает насущную актуальность. Определение стратегических направлений развития Республики в социальной сфере направлено на некоторую степень стабилизации социально-экономического положения государства. Решение широкого круга социальных проблем тесно связано с дальнейшим развитием и организацией деятельности социальных институтов, с чётким определением и выбором оптимальных методов реализации направлений социальной политики и, конечно, с эффективностью формирования и реализации на практике разработанных социальных программ в рамках внедрения и исполнения социальной политики.

Эффективное решение проблемы разработки оптимальной и действенной социальной политики в Республике находится под влиянием огромного количества факторов, влияющих на социальную сферу.

Проблемы несовершенства реализуемой социальной политики вызваны результатом отсутствия эффективного механизма её реализации, оптимальной совокупности методов её реализации, отсутствием утверждённой политической догмы и приоритетов развития Республики. Это подтверждает актуальность дальнейших исследований в обеспечении и разработке механизма реализации социальной политики. Поиск новых эффективных механизмов формирования и реализации социальной политики в условиях неопределённости и обуславливает актуальность исследований по социальной политике.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам состояния социальной политики посвящены исследования следующих исследователей: Р.Г. Абдулотипов, В.Б. Крымов, О.Е. Катафин, Г.И. Осадчая, И.А. Григорьева, В.В. Артёмов, М.К. Горшков, К.И. Микульский, В.Ф. Кузнецов, В.Ц. Худавердян, О.А. Митрошенков, В.А. Петросян, Е.Г. Олейникова, В.Н. Расторгуев, С.Н. Смирнов, Е.И. Холостова и др. В их работах раскрывается понятие «социальная политика», анализируется опыт зарубежных стран в построении государственной социальной политики.

Методологическое значение для исследования имеют работы, в которых рассмотрены практика и теория государственной социальной политики РФ. Это работы таких авторов, как: В.Н. Бобкова, Ю.В. Волкова, Д.С. Львова, А.Н. Аверина, А.М. Старостенькова, С.Ю. Глазьева и др.

В работах ряда российских учёных вопросы государственного регулирования социально-трудовых отношений исследуются через призму теории и практики социального государства. Концептуальные проблемы и анализ категории «социальное государство» рассматриваются в трудах Г.И. Авциновой, М.В. Баглая,

В.Г. Белова, Н.А. Волгина, Б.Н. Королёва, Л.Н. Кочетковой, И.В. Леонова, С.Г. Хорловой, А.Ф. Хромцова и др.

Цель статьи заключается в определении сущности социальной политики государства как основы обеспечения устойчивого развития государства.

Изложение основного материала исследования. Существует достаточно большой объём работ в области теории государственной политики относительно социальной сферы. Отдельные аспекты того, что в современных условиях представляет собой социальную политику, обсуждались ещё в трактатах мыслителей Древнего мира.

Платон писал: «Всякая власть, поскольку она власть, имеет в виду благо никого иного, как тех, кто ей подвластен и ею опекаем...», а «подлинный правитель имеет в виду не то, что пригодно ему, а то, что пригодно подвластному...» [2]. Аристотель в своих сочинениях писал, что «государство создаётся не ради того, чтобы жить, но для того, чтобы жить счастливо», «государство – ... союз в целях оказания помощи», а «наилучшим государственным строем должно признать такой, организация которого даёт возможность всякому человеку благоденствовать и жить счастливо» [2].

Такие философы, как И. Кант, К. Маркс, Дж. Локк и другие исследовали различные аспекты государственной деятельности, в частности функции в социальной сфере.

Лоренс фон Штейн – немецкий экономист и государствовед в своих трудах первым применил понятие «социальное государство», показал, что «именно обязанность государства заботиться о человеке составляет главное принципиальное отличие социального государства от всякого другого» [2].

Большой вклад в разработку исследований о государственной политике в сфере социально-трудовых отношений и развитии теории социального государства внесли такие западные учёные, как Н. Аберкромби, Х. Байер, Т. Бульман, А. Вагнер, Г. Геллер, В. Зомбарт, Б. Тернер, С. Хилл.

Анализ сущностной характеристики термина «социальной политики» позволяет сделать вывод, что отсутствует единый подход к определению самого понятия, значения, роли и инструментов её реализации.

При рассмотрении теоретических проблем данного исследования необходимо определиться с важнейшими понятиями, в том числе с определением понятия «политика».

Социальная политика как вид деятельности приобретает характеристику политического явления при наличии трёх признаков – государства, многочисленных социальных групп и наличие различных целей и интересов у этих групп» [11].

Для изучения вопросов социальной политики представляет интерес широко распространённое в политической науке веберовское понимание политики как стремления «к участию во власти или к оказанию влияния на распределение власти, будь то между государствами, будь то внутри государства между группами людей, которые оно в себе заключает» [11].

Содержание социальной политики включает отношения между людьми, а также большими группами людей по поводу условий их жизнедеятельности. Более продуктивным представляется понимание политики как сферы отношений и деятельности, которая «включает в себя всё, что обеспечивает, или препятствует реализации общих интересов социальных групп и сообществ, всё, что связано с

человеческими ценностями: свободой, социальной справедливостью, социальным процессом» [11].

Первые упоминания о положениях политики социального государства были ещё в исторических очерках времён древней Греции и Рима. К середине XX века социально-демократическая модель (Германия, Швеция, Норвегия, Финляндия) социальной политики становится приоритетной. Основные черты этой модели проявляются через призму стабильного уровня производительности труда, наличия профсоюзов, устойчивых договорных отношений между работодателями и трудовым обществом. При этом финансирование социальной сферы со стороны государства осуществляется, как правило, через систему дифференцированного налогообложения. В данном случае государство несёт ответственность за функционирование различных социальных служб и органов социального страхования.

Социальная политика либеральной модели (США, Великобритания, Канада) осуществляется посредством социальных программ, направленных на минимальную социальную поддержку граждан. Обеспечение социальной сферы происходит в значительной мере за счёт двух источников: трудовых доходов и доходов от собственности, отсюда значительная дифференциация величины доходов.

Социальная политика консервативно-корпоративистской модели, представителями которой являются Франция и Япония, социальное обеспечение определяется не только результатами трудовой деятельности человека. Отводится большая роль социальному страхованию и сотрудничеству триады в социальной сфере: профсоюзов, бизнес-сообщества и государственных органов. Каждому из этих элементов отводятся ключевые функции, влияющие на форму и структуру социальной политики. Обеспечение социальной сферы осуществляется с помощью договорного определения уровня зарплаты, расходов на социальные услуги, ставки налогов и методов государственного регулирования.

Патерналистская модель социальной политики определяет главного субъекта – государство, которое, эффективно используя имеющиеся ресурсы, гарантирует решение социальных проблем. Государство выступает в роли активного субъекта, а население – в роли пассивного.

В более широком охвате своих функций социальная политика гарантирует обеспечение трудоустройством, услугами социальной инфраструктуры, жильём, достаточным уровнем заработной платы и другими социальными пособиями.

В более узком – реализация социальной политики направлена на принятие социальных решений относительно поддержки только определённых слоёв населения, нуждающихся в социальном обеспечении.

В области социального развития социальную политику определяют как систему мероприятий государства, направленных на улучшение качества и уровня жизни определённых социальных групп. Кроме этого социальная политика включает сферу изучения вопросов, включая экономические, политические, правовые и социологические аспекты [8].

В прикладном и практическом смысле, социальная политика – это совокупность принимаемых органами государственного управления и другими общественно-политическими структурами решений, направленных на формирование социальной стратегии государства в целях развития общества,

создания социальных условий для реализации возможностей и потребностей членов общества [11].

С точки зрения социально-трудовых отношений, социальная политика – это деятельность государства и социальных институтов, направленная на прогрессивное развитие социальной сферы общества, оказание гражданам необходимой социальной поддержки, помощи и защиты с использованием для этого имеющегося финансового и иного общественного потенциала [7].

Р. Баркер в своём словаре социальной работы трактует социальную политику, как составную часть внутренней политики государства, которая реализуется через формирование социальных программ и практического регулирования интересов основных социальных групп государства [8].

Социальная политика включает решения и мероприятия, затрагивающие все стороны жизни членов общества.

Сущность социальной политики состоит в поддержании отношений между социальными группами, а также в обеспечении условий для повышения благосостояния и уровня жизни членов общества.

В научной литературе и в нормативных правовых документах приведено множество различных определений «социальная политика».

Например, Е. Г. Олейникова государственную социальную политику раскрывает как «деятельность, осуществляемая им в процессе управления социальным развитием общества» [2]. В целом, согласны с мнением автора и считаем, что в любом определении необходим акцент на достижение высоких показателей социального развития общества.

Гамаюнов С.Г. приводит более широкое понятие социальной политики. Представляет государственную политику в социальной сфере как «деятельность государства в социальной сфере, преследующая определённые цели, соотносённые с конкретно-историческими обстоятельствами; подкреплёнными необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитаны на определённые поэтапные социальные результаты» [9].

Некоторые исследователи рассматривают государственную социальную политику как:

- систему государственных мер по управлению, принятию решений и применению действий для реализации принципа социального гуманизма и для обеспечения экономического развития человеческого капитала [2];

- деятельность государства и других субъектов, которая направлена на обеспечение таких условий, при которых возможно удовлетворение, стимулирование и качественное развитие потребностей отдельного человека, социальных групп и общностей [2];

- метод разрешения социальных противоречий, используя ресурсы и возможности государственной власти [5];

- систему мер, направленных на поддержание уровня жизни населения и его доходов, обеспечение занятости, поддержку отраслей социальной сферы, осуществление социальных программ, предотвращение социальных конфликтов [5].

По результатам исследований отметим, что социальная политика государства – это деятельность государственных и негосударственных органов, осуществляющих комплекс мер по защите интересов всех социальных групп общества, удовлетворению их потребностей. Социальная политика государства в современных условиях глобальных экологических катастроф и в условиях пандемии

становится ещё одним фактором обеспечения национальной безопасности государства. Это верно обосновывает В.Ц. Худавердян, в современном мире «социальная политика одного государства во многом зависит от политики других государств» [9].

При исследовании деятельности субъектов социальной политики необходимо разграничить понятие «государственная социальная политика» и «политика государства в социальной сфере». Первое понятие отражает процессы в социальной сфере, непосредственным субъектом этих процессов являются государственные органы. Второе понятие имеет более широкое значение и включает деятельность государства по созданию благоприятных условий для включения в процесс реализации государственной социальной политики негосударственных субъектов с целью осуществления ими собственных социальных мероприятий и программ.

Таким образом, социальная политика регулирует социальные отношения, которые представляют собой совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе взаимодействия различных групп между собой по поводу условий их жизнедеятельности.

Совокупность отношений и взаимосвязей между людьми, социальными группами по поводу условий жизнедеятельности охватывается понятием социальная сфера. Социальная сфера включает или пронизывает многообразные отношения, начиная от условий труда до состояния здоровья, от досуга до национальных отношений. И тут первостепенную роль играет государственная политика в социальной сфере, которая обеспечивает граждан равными правами и обязанностями в получении тех или иных услуг. Её деятельность направлена на создание социального равновесия между различными группами населения. Поэтому социальный аспект проявляется в образовании, здравоохранении, сфере культуры, физической культуре и т.д.

Анализируя социальную сферу, Малышева Н. отмечает, что государственная политика в социальной сфере должна рассматриваться как фактор национальной безопасности» [10]. Но для этого в социальной сфере должны быть преодолены проблемы, которые обусловлены необходимостью обеспечения безопасности государства. Нельзя не учитывать и то, что ресурсные потребности социальной сферы в ближайшее десятилетие быстро возрастут, и даже в условиях развитой экономики будут усиливаться трудности в ресурсном обеспечении социальной сферы. Необходимо учитывать опыт мировых государств в достижении качественных изменений социального развития.

Исходя из того, что основной целью социального развития государства является рост качества жизни людей, отметим, что «развитие социальной сферы, с одной стороны, направлено на повышение социального качества человеческого потенциала, а с другой – на обеспечение необходимой для нормального хода экономических процессов социальной стабильности в обществе» [5].

Социальное развитие – категория, описывающая процесс перехода от одного состояния качественной определённости социальной системы определённого уровня организации к иному, более полному социальному качеству, то есть к иной социальной системе, имеющей новую меру, новое количественное и качественное единство [6].

Состав социальной сферы с позиций структурно-функционального подхода представлен на рис. 1.

Социальная политика имеет свои цели, направления, методы, средства, принципы, содержание, формы, приоритеты, субъекты и объекты её реализации. Объектом социальной политики являются социальные отношения, включающие отношения между определёнными группами общества: работающими и безработными, женщинами и мужчинами, молодёжью и пожилыми, богатыми и бедными и т.д. Социальная политика охватывает сферу отношений, связанных с перераспределением общественных благ между работающим населением и неработающими в силу возраста или болезней, между богатыми и бедными, между больными и здоровыми и т.д. с целью создания благоприятных условий жизнедеятельности различных групп и общества в целом. Но социальная политика не сводится только к перераспределению, она связана и с созданием условий для раскрытия творческого потенциала личности.

Прежде всего, следует отметить, что социальная политика занимает важное место во внутренней государственной политике. Социальная политика призвана обеспечить гармонизацию общественных отношений, политическую стабильность, гражданское согласие и расширенное воспроизводство населения, и выполняет указанные задачи путём принятия и реализации государственных решений по социальным мероприятиям и программам.

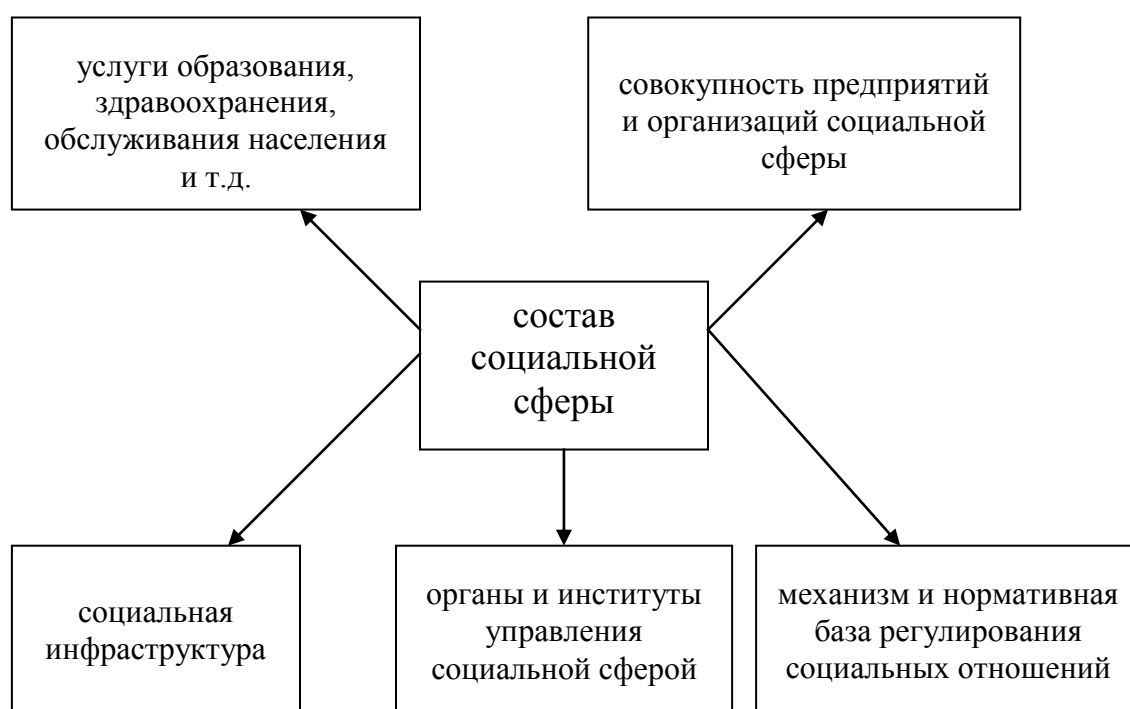


Рис. 1. Элементы состава социальной сферы

Решение социальных проблем обеспечивает жизнедеятельность общества в государстве. Функционирование социальной политики обеспечено деятельностью институтов государства и соответствующих государственных и муниципальных учреждений в области образования, социального обеспечения, здравоохранения, культуры, подготовки кадров и т.д. Развитие этой инфраструктуры – необходимое условие социального прогресса.

К субъектам социальной политики относят: государство, государственные учреждения и организации; органы местного самоуправления; профсоюзы и другие

общественные, религиозные, благотворительные и иные негосударственные объединения; коммерческие и предпринимательские структуры; гражданские общества. Их деятельность является платформой для развития и реализации социальных отношений. Функционирование государственных органов и социальных институтов подтверждает тот факт, что главным субъектом реализации социальной политики выступает государство. Именно государство концентрирует значительную долю общественного богатства и обладает монополией на доходы от налогообложения; принимает решения по перераспределению общественного богатства, в том числе и для обеспечения функционирования социальной сферы.

Несомненно, главной целью социальной политики является обеспечение высокого уровня качества жизни и повышение благосостояния населения. Достигается за счёт систем законодательных, экономических, социальных и психологических гарантий, создания равных условий для повышения своего благосостояния за счёт личного трудового вклада, предпринимательства для трудоспособного населения и создания определённого уровня жизнеобеспечения для нетрудоспособных граждан.

Для достижения социальной политики также используются следующие инструменты: законы, нормативные правовые акты, социальные гарантии, финансовые средства, социальные денежные выплаты, натуральная помощь и др. Главенствующую роль играет правовое регулирование, его необходимость во всех сферах социальной политики является неоспоримым фактом.

Большинство российских учёных сходятся во мнении, что для Российской Федерации не подходит модель, которая пропагандируется в развитых странах. Поэтому Российская Федерация строит альтернативную модель с обязательным введением при определении будущего общества вместе с экономическими и технологическими признаками и такого социального признака, как социальная безопасность, и использование для развития в России концепции гуманистической экономики, ставящей своей целью повышение эффективности экономической деятельности за счёт активизации лично-квалификационных и морально-этических факторов.

Определённая группа исследователей предлагает внедрение социальной доктрины, основой которой является национальная и культурная идентичность народностей, формирующих общество РФ.

Большинство предлагаемых специалистами стратегий развития Российской Федерации делают ставку, во-первых, на активное наращивание и раскрытие интеллектуального потенциала, во-вторых, на производство высококонкурентной продукции, которая не производится в массовом масштабе в других странах, в-третьих, на цели и задания, которые обещают дать явный технологический приоритет (нанотехнологии, космические исследования).

Выводы. В реальных условиях развития государства основу формирования социальной политики составляют устойчивые социально-трудовые отношения между различными слоями и государственными институтами общества в государстве. Основой социально-трудовых отношений является наличие двух элементов: социально ответственного работодателя и квалифицированных трудовых ресурсов. Именно на развитие этих компонентов должна быть направлена концепция развития социально-ориентированного государства.

Следует подчеркнуть позицию, что для современного этапа социально-экономических превращений и в Российской Федерации и в Донецкой Народной

Республике с целью обеспечения устойчивого социального и экономического развития применима парадигма «социально ответственного» и «социально развитого» субъекта социально-трудовых отношений.

Таким образом, социально-ориентированная экономика – это основа для сбалансированного построения социально-трудовой сферы. Построение такой экономики и является стратегией развития Донецкой Народной Республики. Её главный критерий (при прочих равных условиях) – приоритет социальной защиты, социальной справедливости над экономической эффективностью ради социального спокойствия в обществе.

На сегодняшний день наше государство имеет огромное количество социальных проблем и социальных противоречий в обществе на пути своего становления и развития. Эффективное решение этих проблем напрямую зависит от продуманной и организованной политической деятельности государства и внедрения механизма реализации социальной политики.

Список использованных источников

1. Артёмов В.В. Совершенствование механизма реализации муниципальной социальной политики: монография / В.В. Артёмов. – М., 2008. – 134 с.
2. Волгин Н.А. Социальная политика: учебник / Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2006. – 734 с.
3. Конституция Донецкой Народной Республики; принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>.
4. Матраева Л.В. Инструментарий оценки эффективности управления социальным развитием региона: методические подходы и результаты расчётов / Л.В. Матраева. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 161 с.
5. Мельников В.П. История социальной работы в России: учебное пособие / В.П. Мельников. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2004. – 106 с.
6. Смирнов С.Н. Социальная политика: учебное пособие / С.Н. Смирнов, Т.Ю. Сидорина. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. – 157 с.
7. Социальная работа: теория и практика: учебное пособие / отв. ред. д.и.н., проф. Е.И. Холостова, д.и.н., проф. А.С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 275 с.
8. Старостенко А.М. Социальная политика Российской Федерации как основа региональной стратификационной модели: монография / А.М. Старостенко, Н.В. Якушина. – Орёл: Изд-во ОРАГС, 2010. – 421 с.
9. Худавердян В.Ц. Философия в социальной политике: монография / В.Ц. Худавердян. – М.: МГУУ ПМ, 2010. – 314 с.
10. Холостова Е.И. Генезис социальной работы в России: учебное пособие / Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К, 2008. – 229 с.
11. Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа: учебное пособие / Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К, 2010. – 213 с.
12. Фаузер В.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография / В.В. Фаузера, И.Г. Назарова, В.В. Фаузер. – Сыктывкар-Ухта: УхТГТУ, 2010. – 102 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА В ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЕ

Саенко В.Г.,
профессор кафедры банковского дела, д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского»;
Лазарева И.Е.,
ассистент кафедры банковского дела
ГОУ ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского»

В статье предложен экономический механизм реализации организационной функции налаживания производственной услуги в пенитенциарной системе. На основе философско-антропологического знания и пространственно-временных характеристик целостной среды предложено включение государственной акмеологической службы по таким направлениям, как акмеологическое обеспечение принятия и реализации решений, оказание акмеологической поддержки специалистов в решении личных проблем и акмеологического обеспечения профессиональной деятельности и подготовки кадров.

Ключевые слова: экономический механизм, производственная услуга, акмеологическая служба, организационная поддержка, пенитенциарная система.

The article proposes an economic mechanism for implementing the organizational function of establishing production services in the penitentiary system. On the basis of philosophical and anthropological knowledge and spatio-temporal characteristics of an integral environment, it is proposed to include the state acmeological service in such areas as acmeological support for decision-making and implementation, providing acmeological support for specialists in solving personal problems and acmeological support of professional activity and training.

Keywords: economic mechanism, production service, acmeological service, organizational support, penitentiary system.

Постановка задачи. Экономический механизм реализации организационной функции отношений основывается на следующем положении: вектор практической направленности производственных сил на производственную и экономическую среду пенитенциарной системы требует рассмотрения общекультурных и профессиональных предпосылок развития способности заключённого и необходимость уделять внимание принципам взаимодействия, которые требуют от такого человека перехода с приобретённым опытом в сложные субкультурные структуры знаний и профессиональные хозяйственные и экономические отношения гражданского общества. Исследование сводится к антрополого-психологическому срезу, который позволяет говорить на отдельном уровне проникновения в сущность и ценности не только хозяйственных и экономических признаков пенитенциарной системы, но и образования, конкретных технологий общей и пенитенциарной педагогики, воспринимая их как соответствующий действенный механизм развития способности и самоподготовки личности, и педагогического воздействия как на социального субъекта деятельности, то есть заключённого, так и на среду социального развития человека вообще, то есть реабилитированного.

Анализ последних исследований и публикаций. В научной литературе отдельные вопросы развития способности человека для получения профессиональных навыков рассматривали Дмитриев Ю.А., Ольсевич Ю., Фихте И. [1-3] и многие другие экономисты.

Актуальность исследования обусловлена тем, что среда пенитенциарной системы является предметом изучения и подчиняется теории, но остаётся недостаточно определённым в ограниченном экономическими, организационными и политическими факторами пространстве за поведением объекта изучения, и известно лишь общее движение системы к прогрессу.

Цель статьи – разработка экономического механизма реализации организационной функции налаживания производственной услуги в пенитенциарной системе.

Изложение основного материала исследования. Если задача ставится в таком восприятии существа, которым воспринимается узник, что вернётся в общество со временем, то следует пользоваться постулатом: знания о человеке всегда только догоняют бытие человека, хотя и являются его проявлением. Это одна отличительная сторона динамики жизни человека, что ставится в основу педагогической технологии и ждёт своего освещения и преломления в современной среде. Другая отличительная сторона жизни такого человека связывается с отставанием среды от общего общественного развития. И то и другое отражается в педагогической антропологии, что учитывается экономическим механизмом (рис. 1).

В такой среде благодаря сущности некоторого, официально признанного в обществе, организационно-методического момента воспроизводится доминанта ритма жизни, которая требует от человека согласия на онтологическое беспокойство, неопределённость, непосредственное принятие всего неизвестного, непредсказуемого и подавляющего. А это значит, что человеку нужен способ, метод или толчок, который может ввести организм как целостность в определённое состояние или подвинуть по горизонтали, а лучше – по вертикали отношений к поисковой субкультуре, противоречиям или традиции, то есть иметь в своём распоряжении механизм движения.

И такой механизм есть, а именно:

- а) у мыслителей Востока – это медитация;
- б) у мыслителей Запада – это экстаз реальности социального;
- в) у мыслителей государств бывшего СССР – это знание, цель, организация, покорение и преодоление.

Руководствуясь названными механизмами движения, при этом крайне разными по своей основе, но наводят на следующие обобщения. Их два, и они изложены ниже.

Во-первых, среда, которая является предметом изучения, подчиняется теории, но остаётся недостаточно определённой в ограниченном экономическими, организационными и политическими факторами пространстве за поведением объекта изучения, и известно лишь общее движение системы к прогрессу. В таком представлении надо изобрести методологический подход раскрытия сущности по отличным составляющим. Основой для формулировки соответствующих положений, которые являются более эмпирическими, чем методическими, приняты теоретические предпосылки формирования субъектно-объектного социального организма общества со следующим содержанием, [4, с. 113-119], а именно:

ЭЛЕМЕНТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА	Бытие человека (заключённого)	Философско-антропологическое знание
		Пространственно-временные характеристики целостной среды
	Образование и профессиональная подготовка человека (заключённого)	Механизм взаимодействия по критерию образования
		Организационные очаги поддержки развития человека
	Труд, производство услуги, адаптация к гражданской и производственной среде	Труд осуждённого в среде производства услуги
		Адаптация заключённого к гражданской и производственной среде государства

Рис. 1. Экономический механизм реализации организационной функции налаживания производственной услуги в пенитенциарной системе

- объект исследования означает «пространственно-временные характеристики формально реализованного»;

- механизм поглощения означает, что «интеллектуальная реально-актуальная природа человека» поглощает «реальность социально-экономического уклада государства», которая, в свою очередь, поглощает одну из своих органических систем, среди которых есть «единичное и общее» пенитенциарной системы, «или среду переподготовки безработных специалистов» гражданского общества, которые, в свою очередь, поглощают «реально-актуальное субъективно-объективного существования, воспроизводство себя и себе подобных»;

- адаптационная стратегия жизнедеятельности человека означает «формирование качества субъекта в отношении», то есть воспринимается «способность быть использованным через объектирование сущего», «реализация цели смысла, значения и сущность существования», «подчинения личного общественному», «формирование пространства социальной природы ограниченности» и «использование реально существующего потенциального».

Описанное рекомендуется применять в качестве элемента механизма реализационной функции в среде пенитенциарной системы по содержанию схемы, приведенной на рис. 2.

В методическом подходе термин «взаимодействие» воспринимается как «философско-антропологическое знание».

Во-вторых, среда, которая является предметом изучения, подчиняется теории эволюционного влияния на развитие человека, но остаётся недостаточно исследованным именно в процессе его движения к прогрессу. В таком режиме

надо сформулировать философско-антропологическое знание, руководствуясь общими подходами. Такие подходы сочетают следующее:

- философско-антропологические основания материальной эволюции человека, которые заключаются в реализации: антропосоциогенеза, то есть целостной теории возникновения и отношения человечества, познании начала человеческой истории, антропогенеза, то есть теории происхождения первичных религиозно-культурных форм

- сознания, целесообразной деятельности и материальной диалектики бытия, то есть теории социально-трудового происхождения и преобразования человека;

- гипотезы происхождения и эволюции сознания человека и общества, которые активируют: информационно-энергетическую гипотезу, биотермодинамическую гипотезу и антропогенез;

- органические положения и процессы пространства социальной природы органичности, за чем кроется гуманизация, демократизация, индивидуализация, интеграция, моральность учебных дисциплин и др., и социальной реальности среды, за чем кроется прагматизация образования, переоценка гуманитарных дисциплин, переориентация общекультурной подготовки, становления естественно-научной подготовки и т.д.;

- реализационные составляющие информационно-познавательных запросов личности, а именно: картина мира, общая и профессиональная культура, искусство.

Описанное надо применять в пенитенциарной системе по содержанию схемы, в которой педагогические составляющие определяются в качестве критерия, по которому движется организационная функция налаживания производства услуг в исследуемой среде.

Но знание без организации практического применения остаётся не использованным. Поиск вариантов организационной поддержки завершился обобщением того, что государство должно способствовать развитию разветвлённой сети акмеологических ячеек, позволяющих приспособляться человеку к производственным и другим искусственным системам.

О пользе такого решения свидетельствуют факты о том, что акмеологическая служба, которая включает в себя различные структуры государственных и частных экспертов-профессионалов из разных сфер деятельности, в системе административного управления действует на центральном, региональном и низовом уровнях эффективно в таких развитых государствах, какими являются США, Англия и Япония.

Несмотря на различия в принципах организации и средствах функционирования, практика этих государств свидетельствует о том, что акмеологическая служба эффективна в сфере повышения профессионального мастерства политических лидеров государств, формировании положительного имиджа правительств, совершенствовании действий властных структур, работе управленческого аппарата в центре и на местах. То есть анализ опыта государств с разветвлённой акмеологической службой указывает на то, что её работа на всех уровнях обеспечивает полноценное психологическое и акмеологическое обслуживание органов власти всех звеньев, оказывает действенную профессиональную помощь руководителям, сотрудникам органов управления, специалистам различного профиля и уровня с помощью:

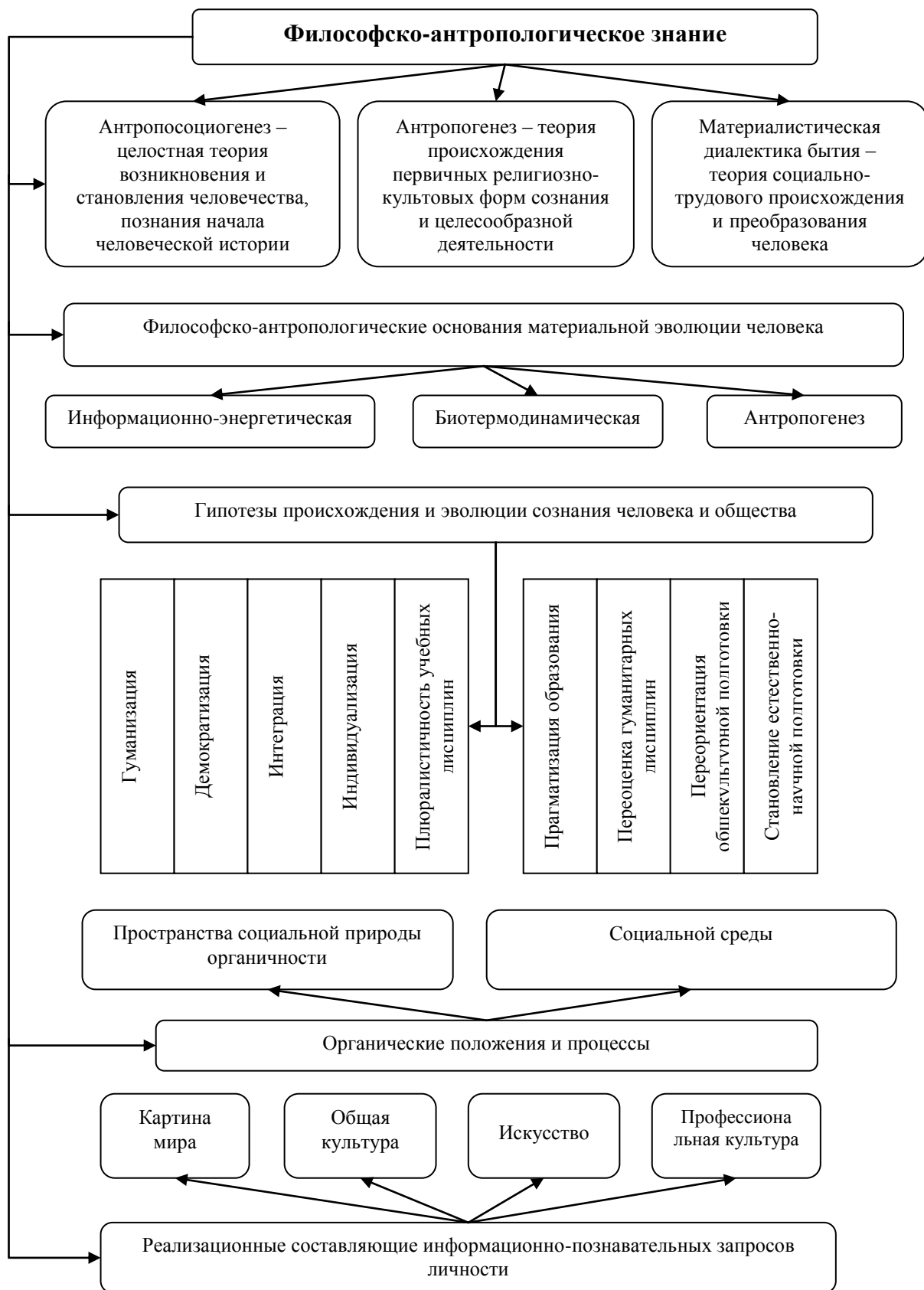


Рис. 2 Блочная схема концепции образования, которая адаптируется к экономическому пространству пенитенциарной системы государства

- анализа, диагностирования и прогнозирования развития социальных и территориальных процессов, обеспечения органов власти и государственных деятелей оперативной информацией, что позволяет принимать адекватные положению общества политические и управленческие решения;

- выработки оптимального механизма взаимодействия различных управленческих структур, отношения между органами власти, общественными и предпринимательскими организациями, между социальными, национальными, региональными интересами различных групп населения;

- осуществления психодиагностики и психокоррекции индивидуального поведения, выработка индивидуально ориентированного стиля деятельности, формирование культуры общения управленческих кадров;

- разработки программ, целенаправленной организации системы повышения квалификации и переподготовки кадров управления;

- внедрения в управленческую деятельность новейших акмеологических и психологических технологий.

В нынешних условиях Донецкой Народной Республики сотрудников государственной акмеологической службы рекомендуется включить в работу по таким направлениям, которые имеют общее значение, среди которых акмеологическое обеспечение принятия и реализации решений, оказания акмеологической поддержки специалистов в решении личных проблем и акмеологическое обеспечение профессиональной деятельности и подготовки кадров. В функцию таких акмеологических служб целесообразно включить решение следующих вопросов: прогнозирование развития социальных и политических процессов; снятие конфликтных ситуаций; формирование общественного мнения; проведение предвыборных кампаний; тренинг населения, потерявшего средства к самообеспечению.

Опыт указывает на то, что потребность в тренингах развивается до целесообразных масштабов, если есть мощная среда организации и функционирования акмеологической государственной службы. За акмеологической службой государство приобретает новейшую технологию решения организационных, производственных и экономических вопросов пенитенциарной системы. Кроме этого, конкретные средства воздействия на человека, имеющего трудности адаптации к рыночной среде, реинтеграции в производственную среду и ресоциализации в общественную среду, могут концентрироваться как раз в акмеологическом очаге знаний.

Основные виды деятельности акмеолога-консультанта пенитенциарной системы:

- работа с группой, которая ориентирована на проблему. Реализуется выясненная программа;

- индивидуальные консультации. Реализуются навыки, отличные от навыков психологической работы с группой;

- диагностика. Особенности работы проявляются в испытании методик осуществления сценариев по проведению диагностики с объявлением результатов и в ходе консультативной роли.

По общим положениям акмеологические технологии являются совокупностью методов, приёмов и техник, с помощью которых организуется и реализуется движение личности к вершинам самореализации. Отличительной

чертой технологий является подчинённость их принципам гуманизма, ориентированность на достижение высших уровней развития человека, в том числе в сфере профессиональной деятельности.

Для формирования навыков решения такой ключевой задачи профессионального становления, как анализ и прогнозирование процессов в пенитенциарной системе, используются технологические карты для составления характеристики отдельного учреждения. Технологическая карта включает описание целей учреждения как системообразующего фактора, стратегии, состава и структуры, преобладающих типов культуры и социально-психологического климата в учреждении.

Тест-тренажёры системы на основании сценариев поведения формируют необходимые профессиональные навыки. Работа с ними создаёт систему универсальных аналитических операций, что является инструментом для решения сложных задач. Индивидуальное тестирование в тест-тренажёрном практикуме является инструментом психолого-педагогического воздействия, одна из целей которого – наглядно проиллюстрировать существующие подходы к оценке личности человека. Каждый обучающийся человек в соответствии со стандартной инструкцией выполняет тестовые задания, а затем вместе с акмеологом расшифровывает их и получает качественно-количественную оценку полученных результатов, то есть схему ориентирования для оценки качеств личности, а также приобретает опыт выполнения соответствующих действий в процессе самоанализа. Один из вариантов проведения остальной части тест-тренажёрных занятий – индивидуальное прогнозирование. Собранные в ходе практических занятий материалы становятся основанием для рассуждений участника о природе его отношений со значимыми для него людьми, о дальнейшем развитии. Выполнение задач побуждает согласовывать личный субъектный опыт с полученными знаниями, духовно обогащает их, развивает системы механизмов самоорганизации, вырабатывает навыки саморегуляции своего поведения. Кроме этого, тестовые задания можно использовать для создания игровых ситуаций как средства управления мотивацией к обучению и т.д. Многократное повторение процедур приводит к тому, что схемы ориентирования постепенно переходят на подсознательный уровень и приобретают характер симультанных кодов. Основные противоречия такого процесса можно разрешить благодаря созданию оптимальных условий для проявления личностных качеств субъекта. Оказалось, что, несмотря на значительные достижения акмеологической науки, установление акмеологических основ адаптации людей как субъектов профессиональной деятельности к среде всё ещё остаётся актуальным. Основными факторами достижения человеком, в том числе и проходит исправление в пенитенциарной системе, вершины профессиональной деятельности, является:

- фактор внутреннего мира человека, в котором интегрируются все впечатления и которые давала человеку действительность в течение прожитого отрезка жизни – обобщаются и индивидуально неповторимо систематизируются переживания, вызывавшиеся этими впечатлениями;

- фактор собственного поступка, совершённого по личной инициативе;

- фактор личностного «акме» человека, проявляющийся в его индивидуальном уровне развития, уровне физического развития и субъектно-деятельностном уровне;

- фактор полового различия, который зависит от того, кто достигает профессионализма деятельности – мужчина или женщина, во многом характеризуется составом семьи и роли родителей в воспитании детей;

- фактор социальной микросреды, в котором важную роль играет влияние родителей и родственников, степень их влияния на духовный мир человека.

От современного работника требуется освоение в процессе профессионального становления навыков управления своим поведением, т.к. профессиональное взаимодействие с подчинёнными занимает значительную сферу деятельности. Такое, в свою очередь, допускает формирование готовности к кооперации между собой, к нахождению и принятию решений, особенно в условиях столкновения различных интересов, конфликтного взаимодействия. Последнее подразумевает организацию эффективного делового общения, осознание индивидуальных коммуникативных особенностей, а при необходимости, то и их оперативную коррекцию. Это наивысший уровень мастерства в применении психологического воздействия, который выступает основой для решения профессиональных задач в рамках учебной системы.

Работа психологической акмеологической службы базируется на трёх основных компонентах: научном, прикладном и функциональном. Их содержание заключается в следующем:

1. Научный компонент обеспечивает разработку теоретико-методологических проблем психолого-акмеологической службы, которые связаны с анализом закономерностей, путей и методов достижения вершин в профессиональном и личностном развитии человека, его творческих возможностей. Главным в этом направлении является научное исследование психологических, педагогических и социологических закономерностей развития человека в их взаимосвязи и взаимозависимости; изучение условий, обеспечивающих высокий уровень эффективности действия властных структур; выявление важнейших факторов достижения вершин профессионализма в различных областях деятельности.

2. Прикладной компонент обеспечивает разработку содержания деятельности психолого-акмеологической службы в различных сферах управления, а наряду с этим и диагностических и коррекционных программ, составление учебных пособий и методических материалов, которые позволяют специалистам вести учебную, консультационную, коррекционную, психотерапевтическую работу с людьми в направлении их личностного и профессионального совершенствования.

3. Функциональный компонент обеспечивает плодотворную деятельность психолого-акмеологической службы в соответствующих структурах государственных органов.

Акмеологическая служба функционирует в сотрудничестве с психологической [5]. Она должна осуществлять следующие виды деятельности:

1. Социально-диагностические, включающие в себя: анализ статистической информации, функциональных и архивных документов, писем, жалоб, заявлений заключённых, населения и средств массовой информации; целевые социологические и социально-психологические исследования; систематическое изучение проблемных ситуаций и экспертных оценок жизнедеятельности заключённых; прогнозирование реакции различных групп заключённых на принятое решение и возможные позитивные и негативные

последствия; проектирование, концептуализация, программирование региональной и локальной социальной политики, социального развития региона или локальной территории; создание мониторинга проблемных ситуаций регионального и локального уровней; разработку систем показателей для мониторинга и отслеживания территориально-управленческих проблем.

2. Психологические, включающие в себя: выявление сильных и слабых сторон психического типа управленца; определение психологических особенностей организации личного времени управленца; развитие творческого потенциала управленца; составление психологических портретов руководителей, их окружения и оппонентов; психологический отбор специалистов по их профессиональным и личным качествам с использованием методов диагностики.

3. Психотерапевтические, коррекционные и тренинговые, включающие в себя: организацию системы психологической защиты; формирование и коррекцию политического имиджа; акмеологический и психологический тренинги поведения управленцев в типичных и экстремальных условиях; проведение индивидуальных психотерапевтических консультаций, занятий по релаксации и психотерапии с целью гармонизации самооценки управленцев и межличностных отношений; использование психологических и акмеологических механизмов регулирования межличностных отношений.

4. Консультативные, включающие в себя: оказание психологической поддержки управленцу в решении его профессиональных и личностно-индивидуальных проблем; психологическое обеспечение принятия и реализации политических и управленческих решений; психологическое обеспечение кадровой работы; определение профессионального уровня сотрудников государственных и региональных органов власти.

Выводы. Работа акмеологической службы учитывает ряд обстоятельств по той причине, что её становление является сложным процессом, так как речь идёт о службе, связанной с феноменами развития человека, общества, человеческой цивилизации. Кроме этого, государство находится в новых социально-экономических и политических условиях, в условиях изменений и перестройки экономической составляющей, что стимулирует осуществление проводимых экономических и политических реформ. Такое приводит к радикальному совершенствованию системы подготовки, переподготовки, повышению квалификации и профессионального мастерства работников. Целесообразность создания службы определяется: необходимостью особой профессиональной подготовки специалистов для работы, прежде всего, в сфере пенитенциарной системы; требованиями повышения эффективности и культуры управления, совершенствования профессионализма кадров; настоятельной актуальностью внедрения в управленческую деятельность различных властных структур новейших акмеологических и психологических технологий.

Список использованных источников

1. Дмитриев Ю.А. Пенитенциарная психология / Ю.А. Дмитриев, Б.Б. Казак. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 681 с.

2. Ольсевич Ю. Экономическая теория и психогенетика / Ю. Ольсевич // Российский экономический журнал. – 2005. – № 2. – С. 90-100.

3. Фихте И. Факты сознания. Назначение человека. Наукоучение: классическая философская мысль: [пер. с нем.] / И. Фихте. – Мн.: Харвест; М.: АСТ, 2000. – 784 с.

4. Корольков А.А. Антропологический синтез: религия, философия, образование / А.А. Корольков. – СПб.: РХГИ, 2001. – 352 с.

5. Саенко В.Г. Пенитенциарная система государства: организационно-методические положения жизнеобеспечения: монография / В.Г. Саенко. – Донецк: ДонНУЭТ, 2008. – 331 с.

УДК 304.44

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Кислюк Е.В.,

канд. гос. упр.,

*доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»;

Фоменко Е.И.,

преподаватель кафедры

менеджмента непроеизводственной сферы

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»;

Скрипченкова О.Е.,

магистрант кафедры теории управления

и государственного администрирования

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Статья посвящена феномену социальной политики и раскрывает специфику её реализации путём изучения основных её функций и задач. В работе представлены основополагающие направления социальной политики, среди которых политика в области заработной платы, социальная защита работников, социальное страхование, социальные меры на рынке труда, жилищная политика.

Ключевые слова: *социальная политика, социальная защита, социальное страхование.*

The article is devoted to the phenomenon of social policy and reveals the specifics of its implementation by studying its main functions and tasks. The paper also presents the fundamental directions of social policy, including wage policy, social protection of workers, social insurance, social measures in the labor market, housing policy.

Keywords: *social policy, social protection, social insurance.*

Постановка задачи. В настоящее время реализация социальной политики, осуществляемая на территории Донецкой Народной Республики, представлена разнообразным спектром направлений. Однако недостаточное внимание

уделено такой проблеме, как предоставление жилья социально-незащищённым категориям населения, что обосновывает актуальность данного исследования.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Вопросы реализации социальной политики, которые направлены на защиту прав и свобод гражданина, развития его как человека и члена общества, всегда привлекали внимание многих учёных. Ведущие исследователи уделяют внимание анализу социальной политики, в котором обозначены следующие проблематики: О.А. Бендасюк рассматривает социальную политику в контексте обеспечения социальной безопасности; В.Н. Гончаров и В.В. Дорофиенко – проблемы рынка труда и его гуманизации; Т.Н. Качала, Е.М. Вольская и Е.И. Черныш – социальное развитие регионов; Ю.М. Каньгин – вопросы социального интеллекта и социальной информации; А.Н. Колот – социально-трудовые отношения; И.Н. Осипенко – проблемы жилищно-коммунальной сферы; М.М. Шутов – социальную защиту населения, и другие не менее значимые труды.

Среди зарубежных учёных можно отметить: Ф. Лист, Т. Мальтус, К. Маркс, Л. Мизес, А. Мюллер-Армак, Д. Норт, В. Ойкен, В. Парето, Д. Рикардо, В. Супян, А. Смит, Ф. Хайек, Дж. Ходжсон, М. Шмидт, Л. Эрхард, Г. Эспинг-Андерсен и др.

Несмотря на многочисленное количество трудов по данной проблеме, всё же остаются вопросы, которые необходимо исследовать и усовершенствовать для развития государственной социальной политики в регионе.

Формулирование задачи исследования. Данное исследование направлено на изучение теоретико-методических аспектов реализации социальной политики с целью дальнейшего её совершенствования.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Существует множество различных трактовок понятия «социальная политика». Исследовав данные трактовки, можно сформулировать следующее понятие социальной политики, а именно: социальная политика – это сфера государственной деятельности, отвечающая за создание и предоставление социальной гарантии слабозащищённым категориям населения, выраженная, в первую очередь, в виде социальных услуг и выплат.

Социальная политика в рамках своего обоснования и внедрения имеет несколько функций, которые определяют гуманистический характер государства, стремящиеся через политически создаваемые общественные фонды поддерживать благосостояние граждан в том социальном статусе, который не был бы обременительным для них. К таким функциям можно отнести следующие:

- компенсаторную – направлена на устранение внешних сдерживающих факторов, которые не дают возможность индивиду быть активным участником общественных отношений;

- эклективную – данная функция направлена на выявление обстоятельств и свойств конкретного индивида, которые позволяют включить его в группу нуждающихся;

- кумулятивную – накапливает социальный потенциал государства, который выражается в зависимости от социально-политической деятельности индивидов [8, с. 123].

Исходя из перечисленных функций, социальная политика представляет собой реализацию следующих основных задач:

- решение проблем безработицы и обеспечение высокого уровня занятости;
- ликвидация бедности и обеспечение динамического роста уровня и качества жизни населения;
- обеспечение развития составляющих социальной инфраструктуры (учреждений образования, науки, культуры, спорта, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства и других);
- социализация компонентов экономической политики (структурной, инвестиционной, ценовой, бюджетной, денежно-кредитной, налоговой и т.д.);
- реализация принципов социальной справедливости и обеспечение социальных прав, гарантий населения, определённых конституционными правами;
- обеспечение социальной стабильности и социальной безопасности.

Основные параметры осуществления социальной политики в обществе обусловлены такими объективными факторами, как: уровень развития производительных сил, структура экономики, состояние социальной жизни, характер политической власти, духовная и моральная зрелость населения региона.

На характер и основные направления социальной политики активное влияние оказывает зрелость субъективного фактора – способность и готовность управленческих структур и других субъектов политики обеспечить социальную направленность экономики, достойные условия труда и быта граждан, цивилизованный характер социальных отношений.

Одним из определяющих направлений социальной политики может стать рост реальных доходов и повышение уровня жизни всех слоёв населения (как работающих, так и не работающих).

К наиболее приоритетному направлению социальной политики относится решение одной из острых социально-экономических проблем современного общества – безработица и неполная занятость населения. Также важным направлением социальной политики является создание всеобъемлющей системы социальной защиты граждан. Принципиальным направлением социальной работы является совершенствование системы льгот, которые предоставляются отдельным категориям населения. Кардинальным направлением социальной политики является процесс совершенствования характера и оплаты труда.

Основные структурные составляющие социальной политики в регионе можно рассматривать в виде доходов населения, демографии, социальной защиты населения, труда и занятости, обеспечения жильём, развития отраслей социальной сферы.

Как было указано ранее, реализация социальной политики может быть представлена несколькими направлениями, среди которых: политика в области заработной платы, социальная защита работников, социальное страхование, социальные меры на рынке труда, жилищная политика.

При этом *социальная политика в области социально-трудовых отношений* может быть реализована дифференцированно, то есть осуществлять

конкретные действия по направлениям. Регулирующее вмешательство осуществляется, как правило, в тех случаях, когда степень профессиональной подготовки сотрудника невысока, и его уровень противостояния с работодателем относительно слаб. Это в большей степени относится к тем видам трудовых процессов, которые требуют неквалифицированного труда. Поэтому в отношении таких работников чётко фиксируется минимальный уровень заработной платы, ниже которого выплачивать её не разрешается. С помощью законов государство также определяет и ритм оплаты труда.

Социальная защита работников рассматривается как одно из направлений социальной политики государства, так как большую часть населения в любом государстве составляет работающее население, единственным (или основным) доходом которых является заработная плата. Именно поэтому население бывает экономически уязвимым и может нуждаться в государственной поддержке (в виде получения надбавок, льгот, субсидий и т.д.). Помимо этого, в любом государстве имеется доля нетрудоспособных лиц и лиц с ограниченной трудоспособностью, которые требуют особого внимания государства, поэтому можно сказать, что политика государства в области социальной защиты занятых базируется на неравенстве сторон на рынке. В связи с этим в случае нанесения ущерба здоровью работника действия государства в социальной сфере должны быть нацелены на его финансовую поддержку. Для этого государство разрабатывает определённые правовые нормы, которые обеспечивают создание системы договоров, заключающиеся между работниками, предпринимателями и профсоюзами. Государство, проводя такие мероприятия, исходит из того, что в социальных взаимоотношениях между работниками и работодателями речь должна идти не просто о «купле-продаже», а о социальном статусе личности. Цель действия профсоюзов работников – защита трудовых прав и свобод, а также представление интересов работников на разных уровнях управления на основе: обеспечения соблюдения трудового договора; проверки соответствия заработной платы всех категорий работников; содействия укрепления здоровья работников предприятия.

Социальное страхование является одной из составных частей политики государства в социальной сфере. В процессе осуществления трудовой деятельности работники могут потерять (по ряду объективных причин, например, из-за полученной травмы) возможность продолжения работы, что влечёт за собой, как минимум, лишение источника дохода. Существует два пути улучшения финансового состояния при данных обстоятельствах. Первый путь – выплата компенсации (определённая сумма денежных средств) за причинённый ущерб. Однако необходимо отметить, что единовременное пособие не даёт работнику возможности существовать длительный период. Следовательно, более предпочтительным считается второй путь – социальное страхование.

Социальная политика на рынке труда. Социальная политика в области трудовой деятельности делает явный переход от системы социального страхования к поиску профилактических мероприятий для предотвращения любых угроз в производственной деятельности и на рынке труда. Данная политика может быть применима к рынку труда, чем связана с возможностями государства воздействовать на спрос рабочей силы. Таким образом, влияние на

данный рынок осуществляется при помощи изменения правовых норм, которые относятся к использованию в государстве иностранной рабочей силы. Функция регулирования в данной политике может осуществляться в рамках сокращения доступа некоторых групп работников на рынок труда (например, при помощи сокращения пенсионного возраста). Государство может воздействовать на рынок труда путём информирования заинтересованных участников (представителей предпринимательской деятельности). В связи со структурными изменениями в экономике, существенное влияние государства на рынок труда осуществляется тем, что оно берёт на себя полномочия по организации и финансированию системы переобучения и переквалификации работников.

Инструментами социальной политики в области рынка труда являются: компенсационные выплаты по безработице в период поиска работы; консультации по профориентации, трудоустройству и профессиональному обучению; направления на курсы повышения квалификации и переподготовки. Эти инструменты облегчают для нетрудоустроенного населения переход в трудовую жизнь или смену профессии. Таким образом, целью социальной политики является обеспечение занятости особых групп работающего населения (пожилых людей, инвалидов, женщин, молодёжи, иностранцев).

Жилищная политика. Ещё одним инструментом социальной политики является обеспечение необходимых жилищных условий. В условиях существующих структурных сдвигов приобретают особую значимость легко и быстро решаемые жилищные проблемы, которые в свою очередь усиливают территориальную подвижность рабочей силы, что может повышать эффективность производства.

В традиционном варианте данное направление социальной политики проводится путём выделения из бюджета средств для оказания помощи работникам, арендующим жильё. Однако есть и альтернативный способ: государство в состоянии поощрять самостоятельное жилищное строительство. При этом могут быть использованы различные варианты, например, территориальные органы власти сами создают относительно дешёвые комплексы жилья и сдают их внаём семьям с низким уровнем доходов. Следующий вариант социальной поддержки предполагает использование жилья, построенного частными строительными кооперативами. Роль государства в этом случае сводится к тому, что оно бесплатно предоставляет строительным организациям участок земли, осуществляет их льготное кредитование или применяет к ним более гибкие условия налогообложения. В рамках данного варианта государство обычно контролирует величину оплаты жилья, устанавливая предельную сумму доходов владельцев за сдаваемое ими внаём жильё. В отдельных случаях приходится поступать ещё более решительно, то есть изымать из частной собственности предоставленный в аренду участок земли и использовать его для государственного жилищного строительства.

Выводы по данному исследованию. Основу социального государства составляет социальная политика, которая представлена системой мероприятий для достижения всесторонней социальной защиты человека. Она является процессом и в то же время результатом реализации социальных функций

государства, которые выполняются в условиях действующего конкурентного рыночного механизма.

Список использованных источников

1. Бендасюк О.О. Социальная политика и социальная безопасность: концептуальные определения и механизмы обеспечения: монография / О.О. Бендасюк. – Донецк: СПД Куприянов В.С., 2010. – 340 с.
2. Григорьева Е.В. Социальная политика государства в сфере семьи: основные направления и механизмы реализации (на примере Кемеровской области) / Е.В. Григорьева // Вестник КемГУ. – 2015. – № 2-2 (62) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-politika-gosudarstva-v-sfere-semi-osnovnyie-napravleniya-i-mehanizmy-realizatsii-na-primere-kemerovskoy-oblasti>.
3. Григорьева И.А. Социальная политика: основные понятия / И.А. Григорьева // Журнал исследования социальной политики. – 2003. – № 1. – С. 29-44.
4. Губерная Г.К. О значении социальной составляющей рыночных реформ Г.К. Губерная, А.П. Ткаченко // Рыночное реформирование управления экономикой: сб. науч. трудов ДонГАУ. – Т. I, вып. 1. – Серия «Экономика». – Донецк, 2000. – С. 119-131.
5. Лопатина Я.В. Теоретико-методологические аспекты формирования социальной политики города / Я.В. Лопатина // Человеческий капитал. 2012. – № 5. – С. 60-65.
6. Лопушняк Г.С. Принципы формирования и реализации государственной социальной политики / Г.С. Лопушняк // Актуальные проблемы государственного управления: электрон. науч. проф. изд. – 2010. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-1/doc/1/10.pdf>.
7. Олейникова Е.Г. Социальная политика государства в современной России: проблемы научного анализа / Е.Г. Олейникова // Философия социальных коммуникаций. – 2012. – № 1. – С. 43-49.
8. Сирота И.М. Право социального обеспечения в Украине: учебник / И.М. Сирота. – Х.: ОДИСЕЙ, 2012. – 384 с.
9. Федулов Ю.Г. Социальная политика: сущность, формализация, измерение: монография / Ю.Г. Федулов, А.Б. Юсов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 670 с.

Раздел III
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И
КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 65.012.32

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯ

*Гончаров И.С.,
ст. преподаватель кафедры экономики
предприятия и управления трудовыми
ресурсами в АПК
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
аграрный университет»*

В статье обобщены подходы отечественных и зарубежных учёных к определению понятия «корпоративная культура». Рассмотрены теоретические аспекты влияния корпоративной культуры на эффективность функционирования предприятия. Определена значимость для предприятия формирования эффективной корпоративной культуры.

***Ключевые слова:** корпоративная культура, эффективность, эффект, формирование корпоративной культуры, развитие корпоративной культуры.*

The article summarizes the approaches of domestic and foreign scientists to the definition of the concept of «corporate culture». The theoretical aspects of the influence of corporate culture on the efficiency of the enterprise are considered. The importance of the formation of an effective corporate culture for the enterprise is determined.

***Keywords:** corporate culture, efficiency, effect, formation of corporate culture, development of corporate culture.*

Постановка задачи. В современных реалиях ведения хозяйственной деятельности поиск результативных методов управленческого воздействия на персонал является одним из главных условий эффективного функционирования и развития предприятий. Успехи предприятий разных стран мира свидетельствуют о том, что среди инструментов такого воздействия важное место занимает формирование и развитие корпоративной культуры. В странах СНГ вопросы корпоративной культуры чаще всего остаются без внимания руководителей предприятий. В поисках рычагов повышения эффективности развития предприятия, его конкурентоспособности часто акцент делается только на экономических факторах, упуская из виду то, что субъектом хозяйствования является человек и именно от его культуры, ощущения себя частью единого организационного «организма» во многом зависят результат работы предприятия. Кроме того, в странах постсоветского пространства

фактически отсутствуют специалисты по вопросам формирования и развития корпоративной культуры, не осуществляется их подготовка, отсутствуют механизмы распространения передового опыта в этой сфере. Это притом, что данный инструмент управленческого воздействия является одним из самых эффективных и наименее затратных.

Анализ последних исследований и публикаций. Корпоративную культуру как экономическое понятие и инструмент эффективного менеджмента предприятия в своих трудах рассматривали такие зарубежные и отечественные учёные, как М. Портер, Т. Питерс, Г. Хаэт, Г.В. Цукерман, Е.Б. Ермишина, А.А. Максименко, В. Гаевский, Ю. Давыдов, Г. Дмитренко, В. Кравченко, В. Никифорова, А. Маслов, В. Ядов, Т.М. Алпеева, Ю.И. Палеха, Ю.Д. Красовский, А.И. Васильев и другие.

Актуальность. Учитывая интенсивность изменчивости внешней среды, множество вопросов использования корпоративной культуры как фактора успешного развития предприятий АПК на сегодняшний день остаются малоизученными.

Цель статьи состоит в обобщении теоретических аспектов влияния корпоративной культуры на эффективность функционирования предприятия.

Изложение основного материала. Категория корпоративной культуры является одной из самых обсуждаемых тем современного менеджмента. Впервые термин «корпоративная культура» был применён для характеристики взаимоотношения в офицерской среде немецким фельдмаршалом Мольтке в XIX в. Взаимоотношения того времени регулировались не только уставами, судами чести, но и дуэлями, которые характеризовались наличием как писанных, так и неписанных правил поведения внутри профессионального сообщества [1].

В начале XX века, используя исследования Ф. Тейлора, французский учёный А. Файоль, работая над принципами администрирования, особое внимание уделял понятию корпоративный дух, о котором говорил: «Союз – это сила. А она является результатом гармонии персонала» [2].

Весомый вклад в развитие теоретических аспектов корпоративной культуры внёс и М. Вебер. Он изучал её с точки зрения взаимосвязи морально-этических принципов и социально-экономического благоустройства отдельных корпоративных структур. Также исследования М. Вебера вылились в разработку им модели «рациональной организации свободного труда», требовавшей от работника строгой дисциплины, точности, ответственности и стабильности [2].

Следует отметить, что в некоторых исследованиях корпоративную культуру ещё называют организационной культурой, и на сегодняшний день не существует единого подхода к её определению. В табл. 1 представлены основные подходы к определению понятия корпоративной культуры.

Эффективность является качественной динамической категорией, отражающей процессы совершенствования, связанные с интенсивностью развития предприятия и происходящие во всех его структурных элементах.

Существуют различные подходы к выделению набора переменных, посредством которых прослеживается влияние культуры на организацию.

Таблица 1

Основные подходы к определению понятия корпоративной культуры

Авторы	Сущность категории
1	2
Д. Элдридж, А. Кромби [3]	Корпоративная культура – это уникальные характеристики организации, выделяющие её среди других фирм в отрасли
А.С. Виханский, А.И. Наумов [4]	Корпоративную культуру рассматривают как набор важнейших предположений, направленных на членов коллектива, которые выражаются в ценностях декларируемых организацией, и определяют ориентиры поведения в коллективе
М.И. Магура [5]	Корпоративная культура – это система норм поведения, убеждений, установок и ценностей, которые выступают теми неписаными правилами, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации. При этом речь идёт об убеждениях и ценностях, разделяемых подавляющим большинством членов организации
Е.Б. Ермишина [4]	Корпоративная культура в большей степени связана с внутренней средой организации, чем с внешней. Выражается, в основном, в организационном поведении сотрудников
А.Й. Васильев [2]	Организационная культура – это сложившаяся на протяжении всей истории организации совокупность приёмов и правил адаптации организации к требованиям внешней среды и формирования внутренних отношений между группами работников. Организационная культура концентрирует политику и идеологию жизнедеятельности организации, систему её приоритетов, критерии мотивации и распределения власти, характеристику социальных ценностей и норм поведения
О.В. Тарасова, С.С. Маринова [6]	Корпоративная культура – система материальных и нематериальных ценностей, которые связаны между собой и отражают уникальность организации. Выражается в поведении, общении и взаимодействии работников друг с другом и окружающей средой. Это система основополагающих принципов, норм, ценностей и взглядов организации, определяет правила поведения её персонала, обряды, деловой стиль, символику и мифы
Т. Чернышова, Т. Немченко [7, с. 85]	Корпоративная культура – это специфическая форма существования взаимозависимости системы, которая включает иерархию ценностей, доминирующих среди сотрудников организации, и совокупность способов их реализации, что преобладают в ней на определённом этапе развития
С. Роббинс [8, с. 256]	Корпоративная культура – это специальный клей, который помогает удерживать целостность организации за счёт создания собственных стандартов мышления и поведения

Такие переменные, как правило, используются для формирования анкет и вопросников, помогающих в исследовании культуры того или иного предприятия. Набор переменных выбирается руководством организации или иным лицом, проводящим анализ, и могут быть связаны с уровнем

организационного взаимодействия непосредственно, например: организация – внешняя среда; группа – группа; индивид – организация. При этом следует заметить, что для каждого уровня может измеряться с точки зрения интересов предприятия как эффективность его функционирования, так и удовлетворённость сотрудников. Также каждая из указанных групп переменных может быть преимущественно ориентированной на краткосрочную или долгосрочную перспективу, т.е. рассматриваться во временном аспекте.

Анализируя теоретические аспекты влияния корпоративной культуры предприятия на эффективность его деятельности, можно выделить такие основные модели:

1. Процессная модель В. Сате рассматривает влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности организации с помощью семи процессов:

1.1. Процесс кооперации сотрудников – предусматривает ли корпоративная культура командное выполнение заданий;

1.2. Процесс принятия решения – минимизирует ли существующая корпоративная культура количество в процессе принятия решений;

1.3. Процесс контроля – предусматривает ли корпоративная культура создание эффективных методов контроля;

1.4. Процесс коммуникации – влияние корпоративной культуры на качество коммуникации между членами организации;

1.5. Процесс посвящённости организации – насколько корпоративная культура способствует отождествлению целей сотрудников с целями организации;

1.6. Процесс восприятия организационной среды – способствует ли корпоративная культура общей интерпретации членами организации их опыта;

1.7. Процесс оправдания поведения сотрудника – помогает ли корпоративная культура руководству организации объективно воспринимать и оценивать поведение сотрудника, который пошёл на риск в интересах организации.

2. Модель совершенства Т. Питерса – Р. Уотермана предусматривает, что корпоративная культура оказывает влияние на эффективность работы организации с помощью таких восьми факторов:

2.1. Склонность к действию: если корпоративная культура предполагает использование политики «давай-давай»;

2.2. Ориентация на потребителя: если корпоративная культура обеспечивает заинтересованность сотрудников организации учиться у своих клиентов;

2.3. Автономия и предпринимательство: если корпоративная культура поощряет использование сотрудниками инноваций и проявление инициативы;

2.4. Человеческий фактор: уровень влияния человека на определение производительности труда и качества продукции;

2.5. Практичность, верность миссии: наглядность приверженности руководства делу;

2.6. Принцип «оставайся с вязанием»: заниматься тем делом, в котором имеешь знания навыки и умения;

2.7. Простота структуры, небольшой штат: наиболее успешные компании характеризуются минимальным количеством управленцев в штате и отсутствием дублирования полномочий управленческого характера;

2.8. Сочетание свободы и сплочённости: соответствие целей и принципов компании целям и принципам её сотрудников, а также предоставление им автономности в процессе выполнения производственных задач.

3. Модель Т. Парсонса предполагает, что успех организации как социальной системы зависит от спецификации определённых функций:

3.1. Адаптации;

3.2. Достижения целей;

3.3. Интеграции;

3.4. Легитимности.

4. Модель конкурирующих ценностей Квина-Робраха рассматривает степень влияния корпоративной культуры на эффективность предприятия в трёх измерениях:

4.1. Интеграции – степень акцентирования корпоративной культуры компании либо на контроле (стабильность, порядок, предсказуемость), либо на гибкости (нововведения, адаптация, изменения);

4.2. Фокуса (внешнего/внутреннего) – отражает ориентацию культуры на внутренних проблемах организации (интеграция, единство, удовлетворённость персонала), либо на укреплении положения организации во внешней среде;

4.3. Инструментов/результатов – акцент, с одной стороны, на процессы и процедуры (планирование, установление целей и др.), а с другой – на окончательные результаты (производительность, рентабельность и др.).

В свою очередь Васильев А.И. и Харчевникова Л.С. отмечают, что степень влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности хозяйствующего субъекта проявляется в степени её соответствия стратегии развития предприятия. Авторы выделяют такие 4 основных подхода, применяемые предпринимателями при решении проблемы несовместимости стратегии развития предприятия и его корпоративной культуры [2]:

1) игнорирование корпоративной культуры. Как в процессе формирования стратегии предприятия, так и в процессе её достижения корпоративная культура полностью игнорируется, что, в свою очередь, является серьёзным препятствием в достижении целей организации и выбранной стратегии;

2) подстраивание системы управления под существующую на предприятии корпоративную культуру. Этот подход предусматривает признание и поиск направлений «обхода» барьеров, создаваемых корпоративной культурой при выполнении желаемой стратегии, без внесения каких-либо изменений в саму стратегию;

3) корпоративная культура изменяется таким образом, чтобы она подходила для выбранной стратегии – это наиболее сложный и трудоёмкий подход, требующий вложения значительных ресурсов. Однако часто встречаются примеры (особенно в зарубежной практике ведения бизнеса), когда данный подход является главным условием достижения долгосрочного успеха фирмы;

4) меняется стратегия с целью её подстройки под существующую культуру.

Как показывает зарубежная практика, для повышения эффективности деятельности организации наличия корпоративной культуры недостаточно. Главным условием успешности деятельности в данной сфере является формирование и развитие эффективной корпоративной культуры.

Эффективность корпоративной культуры предприятия отражается в [9]:

- имидже компании среди потребителей её продукции;
- уровне мотивации сотрудников компании;
- репутации компании на рынке труда.

Как видим, корпоративная культура не имеет непосредственного (прямого) влияния на экономическую эффективность предприятия и её стоит рассматривать в качестве инвестиций в развитие нематериальных активов.

Как и любая другая экономическая категория, корпоративная культура имеет критерии, позволяющие оценить её эффективность. Так, например, Израелян Г.С. разработал систему критериев эффективности формируемой корпоративной культуры, которая позволяет учитывать индивидуальные особенности всех функциональных сфер деятельности предприятия. К ним относятся [10]:

- критерий мотивированности персонала;
- критерий ценностного целеполагания организации;
- критерий видимой атрибутивности;
- критерий наличия конкретной формы организации бизнес-процессов;
- критерий характера деятельности организации (тип организационной структуры);
- критерий учёта внешнего воздействия на организацию и сотрудников.

Гайдаржи Е.С. предлагает проводить оценку корпоративной культуры предприятия, в частности критерии эффективной организации, вовлечённости, согласованности, адаптивности, миссии, с помощью расчётных факторов эффективности, таких как: базовые ценности, командная работа, делегирование полномочий, развитие персонала, управление изменениями, согласие, координация, ориентация на потребителя, стратегический фокус, организационное обучение, видение, цели, задачи [11].

Мищенко А.А. и Грошев И.В. при оценке эффективности корпоративной культуры организации предлагают рассматривать эффективность функционирования её экономической, социальной, технической, информационной и маркетинговой подсистем [12].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, можно сделать вывод о том, что корпоративная культура на сегодняшний день является одним из основных и перспективных направлений повышения эффективности деятельности любого предприятия. Ведь корпоративная культура – это потенциал компании, который в будущем позволит достичь конкретных экономических и финансовых показателей, а инвестиции в этом направлении – это инвестиции в создание эффективной корпоративной культуры, в развитие персонала и формирование потенциала предприятия.

Ценность эффективной корпоративной культуры для предприятия заключается в следующем:

- корпоративная культура формирует представление коллектива об организации, является источником преимущественности и стабильности, что

создаёт у персонала чувство надёжности компании, социальной защищённости и определяет место каждого в ней;

– знание и понимание правил, норм и ценностей, сформировавшихся в компании, способствуют сокращению периода вхождения новых сотрудников в коллектив, и помогают им определиться со своим поведением на рабочем месте;

– корпоративная культура стимулирует формирование самосознания работника и понимание им уровня ответственности за выполнение поставленных задач. Механизм влияния корпоративной культуры на деятельность предприятия состоит в том, что персонал получает возможность прогнозировать развитие ситуации и, руководствуясь ценностями компании, выстраивает модель своего поведения и общения.

Список использованных источников

1. Мугалова Ж.А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества / Ж.А. Мугалова // Вестник МИЭП. – 2015. – № 3 (20) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-sovremennoy-organizatsii-v-usloviyah-menyayuschegosya-obschestva>.

2. Васильев А.И. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности предприятия / А.И. Васильев, Л.С. Харчевникова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2016. – № 174. – С. 44-52 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://journals.uran.ua/index.php/wissn021/article/view/90867/86767>.

3. Eldridge J. A sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie. – London: Allen & Unwin, 2016. – 224 p.

4. Ермишина Е.Б. Корпоративная культура как основополагающий фактор успешного развития организации / Е.Б. Ермишина // Научный вестник ЮИМ. – 2017. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-kak-osnovopolagayuschiy-faktor-uspeshnogo-razvitiya-organizatsii>.

5. Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24-29.

6. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О.В. Тарасова, С.С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3. – С. 29-32.

7. Чернишова Т.О. Деякі аспекти корпоративної культури організації / Т.О. Чернишова, Т.А. Немченко // Наукові праці КНТУ. – Економічні науки. – 2010. – Вип. 17 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/49.pdf.

8. Роббинс С.П. Менеджмент / С.П. Роббинс, М. Коултер; пер. с англ. О.В. Медведь; 8-е изд. – М.: Издат. дом «Вильямс», 2007. – 1056 с.

9. Садчикова И.Р. Влияние корпоративной культуры на эффективность экономической деятельности организации / И.Р. Садчикова., Е.М. Храповицкая // Современная наука. – 2016. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-effektivnost-ekonomicheskoy-deyatelnosti-organizatsii>.

10. Израелян Г.С. Разработка механизмов формирования и развития корпоративной культуры в предпринимательстве: дисс. ... канд. экон. наук / Г.С. Израелян. – М., 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/razrabotka-mekhanizmov-formirovaniya-i-razvitiya-korporativnoi-kultury-v-predprinimatelstve>.

11. Гайдаржи Е.С. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности коллективных субъектов труда: дисс. ... канд. психол. наук / Е.С. Гайдаржи – М., 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/vliyanie-korporativnoi-kultury-na-effektivnost-deyatelnosti-kollektivnykh-subektov-truda>.

12. Грошев И.В. Критерии оценки эффективности организационной культуры / И.В. Грошев, А.А. Мищенко // Материалы за 8-а международна научна практична конференция «Образование то и науката на XXI век», 17-25 октомври 2012. – Том 2. Икономики. – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/29_NIOXXI_2012/Economics/5_117594.doc.htm.

13. Полищук Е.В. Влияние корпоративной культуры на повышение эффективности деятельности предприятия / Е.В. Полищук // Молодой учёный. – 2012. – № 3 (38). – С. 183-185 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/38/4403/>.

УДК 658.5

СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

*Гончарова А.В.,
аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Управлять – означает вести организацию к её цели, достигая максимум возможностей из существующих ресурсов.

А. Файоль

В статье рассмотрена природа и сущность управления организацией, в частности, в условиях нестабильной среды. Рассмотрена система управления как целостная и саморегулируемая система.

***Ключевые слова:** организация, управление организацией, система управления, процесс, методология, внешняя среда.*

The article examines the nature and essence of organization management, in particular, in an unstable environment. The control system is considered as an integral and self-regulating system.

***Keywords:** organization, organization management, management system, process, methodology, external environment.*

Постановка задачи. Существенные изменения в развитии экономических отношений, связанные с интеграционными процессами на фоне глобализации и информатизации общества, характеризуются усилением конкуренции и социальной ответственности бизнеса, а также требуют адекватного развития системы управления современной организацией.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическим и практическим достижениям в области исследования и оценки эффективности системы управления организацией посвящены труды отечественных и зарубежных учёных. Значительный вклад в развитие данных вопросов внесли учёные-экономисты: Жданкин Н.А., Горшкова Л.А., Мильнер Б.З., Нойкин С.А., Коротков Э.М., Балабанова Л.В., Вебер М., Друкер П. и др.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в рыночных условиях хозяйствования каждая организация при осуществлении своей деятельности испытывает воздействие факторов внешней среды. Поэтому современному руководителю необходимо особенно тщательно организовывать работу по исследованию факторов окружающей среды организации с целью выявления и использования благоприятных возможностей для достижения стратегических целей, а также с целью оценки потенциальных угроз и препятствий для организации.

Целью статьи является определение сущности системы управления организацией, выявление основных проблем системы управления, характерных для организаций, действующих в условиях нестабильной внешней среды.

Изложение основного материала исследования. В условиях нестабильной внешней среды руководство организации вынуждено незамедлительно реагировать на изменения факторов среды с последующим внедрением соответствующих мероприятий в организации.

Управление организацией – это сложный непрерывный многоуровневый процесс, который включает в себя совокупность механизмов, методов, форм и структур управления, взаимодействие которых обеспечивает достижение предприятием главной цели – получения максимально возможной прибыли за счёт удовлетворения потребностей потребителя, и при этом нуждается в постоянном анализе условий функционирования и мониторинге деятельности. Поэтому важнейшим условием является способность предприятия своевременно адаптироваться к изменениям внешней среды [1, с. 219-229].

Для эффективного функционирования и социально-экономического развития предприятия в условиях нестабильной внешней среды руководителю необходимо применять в первую очередь функции менеджмента, а точнее посредством функций управления осуществлять целенаправленное воздействие на сотрудников организации.

Планирование является основополагающей функцией менеджмента. Она ставит цели и задачи в сфере управления производством, а также определяет пути их реализации для достижения поставленной цели. Следует отметить, что в условиях нестабильной внешней среды целесообразным является применение системы 4P: прогнозирование, проектирование, планирование и программирование.

Организация – вторая жизненно важная функция. Её ключевая задача заключается в разработке организационной структуры управления, наполнение её высококвалифицированными кадрами с соответствующими функциями, правами, обязанностями и ответственностью.

Координация направляет (координирует) действия персонала, поддерживает целостность, обеспечивает согласованность звеньев управления, обеспечивает бесперебойность всей системы.

Мотивация – единственная из функций управления, которая применима исключительно к людям, суть которой заключается в побуждении работников посредством стимулов и мотивов к деятельности по достижению целей организации.

Контроль заключается в выявлении соответствия или несоответствия фактически достигнутых результатов с теми, которые содержатся в оперативных и стратегических планах функционирования и развития предприятия.

Применение на практике функций управления способствует эффективной работе и последующему развитию организации. Также для эффективного управления организацией необходима реализация стратегии, которая представляет собой искусство планирования, конкретный долгосрочный план достижения определённой долгосрочной цели (при этом следует обозначить главные задачи и нацеленность развития организации в различных сферах деятельности). Реализация стратегии предприятия сопровождается стратегическим управлением, являющимся деятельностью по управлению через осуществление изменений в деятельности организации.

Классическая теория управления выделяет ситуационный и системный подходы в стратегическом управлении предприятием. По отдельности каждый из подходов может быть применим на различных стадиях жизненного цикла организации, и имеет свои особенности. Так, при применении системного подхода в управлении организацию нужно рассматривать как единую систему, которая состоит из совокупности взаимосвязанных элементов, имеющих свои подцели, ресурсы, связь с внешней средой и обратную связь. Особенностью системного подхода является чёткое определение целей и установление их последовательности в достижении лучших результатов с помощью инструментов сравнительного анализа и выбора способов достижения целей. Кроме того, при системном подходе к управлению предприятием следует понимать, что предприятие, взаимодействуя с окружающей средой, должно представлять собой открытую систему.

Применение ситуационного подхода в управлении обусловлено динамическими изменениями внешних или внутренних условий, и определяет необходимость быстрого принятия решений. Такой подход направлен на реализацию возможностей прямого приложения науки к конкретным ситуациям. Внешние и внутренние обстоятельства прямо воздействуют на эффективность деятельности предприятия. Ситуационный анализ оценивает всевозможные изменения внешних факторов организации [2].

Однако в условиях нестабильной внешней среды целесообразным является применение в стратегическом управлении комбинированного подхода.

Управление предприятием сферы услуг и принятие необходимых управленческих решений требует наличия большого объема информации в данной сфере, поэтому деятельность в данной области сложна и требует постоянного отслеживания.

В настоящее время в организации существует две формы разделения труда: горизонтальная и вертикальная. Первая форма - это разделение труда на составляющие общей деятельности путём разбивки работы на отдельные задачи. Результатом горизонтального разделения труда является формирование подразделений предприятия, которые выполняют определённые части общего процесса трансформации. Поскольку работа в организации разделена между отделами и исполнителями, кто-то должен координировать их действия для достижения общей цели. Необходимо разделить управленческую и исполнительную работу. Следовательно, потребность в управлении напрямую связана с процессами разделения труда на предприятии.

В любом процессе управления есть управляемый объект и орган, осуществляющий контроль. В процессе управления этот орган получает определённую информацию о состоянии внешней среды, где находится объект и с чем он связан. Вся эта информация воспринимается государственным органом, который оттуда генерирует управленческую информацию (принимает решение). На основании принятого решения конкретный исполнительный орган осуществляет управляющее влияние на управляемый объект. Именно эти три компонента (вместе с информационными связями) образуют систему управления [4].

Система управления – систематизированный набор средств влияния на объект для достижения этим объектом определённой цели.

Часто управляющий и исполнительные органы объекта управления объединяют в одно понятие – субъект управления. Субъект управления – структурно-определённые объединения людей и руководителей на персональном уровне, осуществляющих управленческую деятельность и имеющих для этого полномочия. Объект управления – отдельные люди или группы людей, на которые направлены организованные, систематические, планомерные действия субъекта управления.

Система управления предприятием – это совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации.

Цель функционирования системы управления организацией – подготовка и реализация управленческих воздействий или решений для формирования необходимого поведения управляемой системы (или объекта управления) в условиях различных влияний окружающей среды для достижения сформулированных целей.

Например, Л.А. Горшкова не приводит основных элементов системы управления, но выделяет объекты исследования в разрезе 3 модулей: целевой - миссия, цели объекта и субъекта управления; структурный - организационная и функциональная структура, информационная система; организационно-поведенческий - управленческий персонал и организационная культура [5].

Б.З. Мильнер в состав управляющей подсистемы включает следующие её внутренние изменения: организационную структуру, процессы управления, стиль руководства, организационную культуру [6].

Система управления организацией – это сложное образование процессов и явлений, совершенствование которого может идти с разной степенью детализации. Реальная экономическая, организационная и психологическая эффективность такого совершенствования зависит от методики и времени проведения, опыта, интуиции и профессиональной подготовки руководителя. Рассматривая расширенный набор элементов, которые входят в систему управления предприятием, можно выделить три подсистемы: структура, процессы, методология управления.

Структура управления включает функциональную и организационную структуры, схему организационных отношений, конкретные схемы взаимодействий вышестоящих органов управления и структуру персонала.

Процесс управления представляет собой систему коммуникаций, технологию управления (разработку и реализацию управленческих решений), информационное обеспечение.

Методология управления включает цель и задачи, принципы, законы и закономерности, функции, методы и инструменты управления.

В свою очередь, структура управления, процессы и методология формируют механизм управления. Состояние элементов системы управления предприятия непосредственно отражается на эффективности её функционирования в целом.

В настоящее время сфера услуг является одной из самых перспективных, быстроразвивающихся отраслей экономики. Она охватывает широкое поле деятельности: от торговли и транспорта до финансирования, страхования, консультирования и посредничества самого разного рода [7].

Управление организациями сферы услуг и принятие необходимых управленческих решений обуславливает необходимость работы с большими объёмами информации. В соответствии с этим управленческие решения строятся, в первую очередь, на рассмотрении организационных процессов, определении типов и методов организации производственных процессов на предприятиях сферы обслуживания, организации исследовательской подготовки производства новых видов продукции (услуг).

Маркетинговые исследование рынка и прогнозирование спроса как метод управления рынком сферы услуг имеют большое значение в управлении организацией сферы услуг.

Поскольку сфера услуг стала доминирующим сектором экономики, она претерпела фундаментальные изменения. Число специалистов в области здравоохранения всех уровней, финансистов, специалистов по обслуживанию оборудования, консультантов, исследователей, занимающихся прикладными исследованиями, и руководителей проектов быстро увеличивается.

Управление организациями сферы услуг (в отличие от предприятий производственной сферы) имеет специфические особенности и проблемы, поскольку услуга создаётся при непосредственном взаимодействии потребителя и поставщика услуги (персонала организации сферы услуг).

Главными проблемами управления организациями в сфере услуг являются: несовершенство нормативно-правовой базы, социально-экономическая нестабильность, человеческие ресурсы, включающие квалификацию кадров, демографические проблемы.

Выводы по данному исследованию. Внешняя среда на сегодняшний день для предприятия имеет большое значение. И для того, чтобы не просто выживать, а иметь возможность развиваться, предприятию необходимо не только приспосабливаться к изменениям, но и применяя элементы стратегического управления предопределять наступление тех или иных изменений факторов среды с определением последствий их изменений. Поэтому важную роль играет стратегическое планирование с применением стратегического анализа. Таким образом, при функционировании предприятия в условиях нестабильной среды одной из главных задач является выбор оптимальных методов управления предприятием при возникших условиях. Среди основных проблем в области управления организациями сферы услуг сегодня следует отметить: несовершенство нормативно-правового механизма управления организацией; проблемы демографического развития, снижение уровня и качества жизни, старение населения; отсутствие стратегического видения по вопросам управления организацией, которое должно основываться на прогнозировании, планировании и мониторинге; недостаточная квалификация персонала организации.

Реакция на изменения различных факторов влияния на деятельность организации всегда должна выражаться в форме конкретных действий. И действие должно быть нацелено на решение выявленной проблемы в самые кратчайшие сроки и с наименьшими потерями.

Список использованных источников

1. Жданкин Н.А. Ключевой фактор стратегического развития / Н.А. Жданкин, В.М. Суанов // Стратегическое развитие. - 2014. - № 9. – С. 34-43.
2. Бизнес статьи / Системный подход в управлении. Ситуационный подход к управлению. - 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://businessman.ru/new-sistemnyj-podход-v-upravlenii.html>
3. Нойкин С.А. Анализ и оценка внешней среды организации / С.А. Нойкин // Вестник Пензенского государственного университета. – 2015. – № 3 (11). – С. 44-49.
4. Коротков Э.М. Исследование систем управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Э.М. Коротков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. - 226 с.
5. Горшкова Л.А. Анализ организации управления. Аналитический инструмент: монография / Л.А. Горшкова. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 208 с.
6. Мильнер, Б.З. Теория организаций / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с.
7. Козлов В.С. Специфика организации управления предприятиями непроизводственной сферы (транспортная отрасль) / В.С. Козлов // Сборник научных трудов. Выпуск 48 / Донецкий институт железнодорожного транспорта. – Донецк: ДонИЖТ, 2018. – С. 24-31.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННЫХ КЛАСТЕРОВ

*Долбня Н.В.,
аспирант кафедры экономической
кибернетики
ГОУ ВПО «ДонНТУ»*

В статье рассматриваются проблемы регионального развития на современном этапе, в этом ключе актуальным является вопрос развития территорий на основе экологически ориентированных кластеров. Данная работа посвящена решению проблем управления региональными системами в части формирования механизма управления развитием экологически ориентированных кластеров.

***Ключевые слова:** кластер, экологически ориентированный кластер, региональное развитие, инновационное развитие, механизм управления, стратегический подход, экологизация.*

The article discusses the problems of regional development at the present stage, in this vein, the issue of the development of territories on the basis of ecologically oriented clusters is relevant. This work is devoted to solving problems of managing regional systems in terms of the formation of a mechanism for managing the development of environmentally-oriented clusters.

***Keywords:** cluster, environmentally-oriented cluster, regional development, innovative development, management mechanism, strategic approach, ecologization.*

Постановка задачи. Достижение высокого уровня благосостояния населения, социального и экономического развития территорий невозможно без перехода экономики на инновационную экологически ориентированную модель развития. В этих условиях на региональном уровне основной целью выступает создание благоприятных условий для территориальной интеграции за счёт усиления единства экономического, социального, правового и информационного пространств. Кроме того, необходимо самодостаточное развитие региона, ориентированное на максимальное использование имеющихся у него преимуществ. Реализация вышеописанных целей может быть достигнута путём развития кластерных структур на региональном уровне.

В современном мире региональное развитие нельзя рассматривать без учёта экологической безопасности. В этом контексте особый интерес представляет возможность формирования экологически ориентированных кластеров. Данные экономические структуры одновременно позволили бы реализовать возможности региона в переходе к устойчивому развитию территорий и в переходе на инновационный путь развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Как возможность развития региона кластеры рассмотрены в работах К.В. Екимовой, С.Ю. Гришина [5; 8], аспект применения кластеров как инструмента устойчивого развития рассмотрен в работах Л.Д. Загвойской, С.А. Солдатовой [9; 13], как возможность инновационного развития территорий кластеры рассмотрены в работах А.К. Казанцева, Ю.В. Гусева,

С.Б. Болдырева [4; 6; 10]. Вопросы сущности экологически ориентированных кластеров посвящены работы И.Б. Дегтярёвой [7].

Особенности управления кластерными структурами в экономике рассмотрены в ряде работ отечественных и зарубежных авторов – В.А. Бабкина, Н.В. Косарева, С. Ketels и S. Protsiv [1; 3; 11]. Например, по мнению Н.В. Косарева существует пять основных систем механизмов и инструментов воздействия на организацию и управление кластерами [11, с. 32], которые заключаются в задействовании организационно-интеграционных процессов для реализации поставленных задач.

Однако, несмотря на имеющиеся публикации, результаты работ необходимо отметить недостаточный уровень проводимых исследований на примере экологически ориентированных кластеров. Поэтому в данной работе будет затронут один из аспектов данной проблемы – разработка механизмов управления развитием региональных экологически ориентированных кластеров.

Актуальность выбранной темы объясняется тем, что сама категория экологически ориентированного кластера является предметом для обсуждения. Несмотря на проводимые исследования, не сформирована научно обоснованная модель управления развитием данной кластерной структуры, что и определяет основную цель данного исследования.

Цель статьи заключается в изучении процессов формирования и механизмов управления экологически ориентированными кластерами.

Изложение основного материала исследования. Рынок экологически чистой продукции сегодня стремительно развивается в мире, поскольку на неё есть большой спрос населения. Несмотря на экономические трудности, экономить на своём здоровье люди не хотят. Стоимость такой продукции зачастую значительно превышает привычную для нас, но её качество и безопасность для человека неоднократно подтверждена научными исследованиями и выводами мировых экспертиз. По прогнозам этот рынок в ближайшие годы будет одним из самых стремительно растущих по среднегодовым темпам прироста среди других потребительских товаров [7]. Экологически чистое производство, или «промышленная экология», сейчас уже широко известно миру, однако его распространение нелёгкий процесс. Мы привыкли рассматривать промышленную систему как обособленную от биосферы, с предприятиями и городами с одной стороны, а природу – с другой. Теперь «промышленную экологию» следует рассматривать как разновидность природной экосистемы, ответственную за распределение потока материалов, энергии и информации, что доказывает ряд публикаций авторов [1; 7]. Более того, вся промышленная система базируется на ресурсах и услугах, которые обеспечивает биосфера.

На улучшение экологической ситуации уже нельзя повлиять с помощью принятия ограничительных мер, например, очистные сооружения уже не соответствуют ожидаемым результатам (небезопасность, дороговизна, экономическая нецелесообразность). Решением для этой ситуации может быть перестройка самих технологий в русле экологизации (переход на безотходные и малоотходные производства, утилизация всех отходов, полученных при технологическом цикле производства) для обеспечения благоприятной среды обитания.

Уменьшение рисков, связанных с загрязнением и ухудшением состояния природной среды – приоритетная цель в развитии мирового общества. Чтобы

предотвратить надвигающуюся экологическую катастрофу, человечество вынуждено идти по пути устойчивого развития. Важной частью движения к устойчивому развитию является внедрение экологических инноваций в производственные циклы предприятий, развитие новых «зелёных» технологий и экологизация уже существующих производств.

На повестке дня очень остро стоит вопрос модернизации традиционной экономики, в первую очередь, экологически ориентированных отраслей на новой технологической базе. С точки зрения экологизации особо перспективными являются такие отрасли: энергетика, транспорт, сельское хозяйство, промышленные производства. Каждое из этих направлений в отдельности способно решить лишь локальную задачу. Для снижения природоёмкости народного хозяйства в целом необходимо комплексного подойти к решению данных вопросов. При этом центральное место занимают проблемы технологического перевооружения, внедрения малоотходных технологий, экономического и технического контроля экологизации.

Мировой опыт развитых стран доказывает как эффективность, так и неизбежную закономерность возникновения различного рода кластеров. В последние 20 лет модернизация экономики на основе кластеров стала важной частью государственной политики большинства стран мира в направлении их регионального развития.

Основными аргументами в пользу использования метода кластеризации региональной экономики являются: реальная возможность перехода науки и образования с дотационной социальной сферы в высокодоходную экономическую отрасль, стимулирование развития малого и среднего бизнеса в регионе, усиление независимости региона от экономической ситуации за его пределами, положительное влияние кластеров на конкурентную среду региона, эффективные механизмы взаимодействия государства и бизнеса [2; 12]. Проект европейской комиссии «Greenovate! Europe» [1] определил кластеры как благоприятный институциональный фактор для развития политики экологических инноваций, а также распространение практики внедрения экологических инноваций не только в экологических отраслях, но и в других отраслях экономики.

По нашему мнению, формирование экологически ориентированных кластеров может стать реальным шагом для повышения экологической безопасности и выхода из экономического кризиса для региона.

Экологически ориентированные кластеры создаются в процессе удовлетворения экологических потребностей общества, которые возникают в процессе взаимодействия «природа – общественное производство» и заключающихся в обеспечении рационального использования природных ресурсов, в защите и восстановлении компонентов окружающей природной среды. Мы считаем, что экологически ориентированные кластеры обладают универсальными чертам кластерных структур, присущими всем кластерным образованиям.

Положительный эффект для экологии в создании подобных экономических структур будет заключаться в следующих предпочтениях: создание продуктов (экологически чистая еда, экологически чистые материалы, фильтры, «зелёные дома»), технологий (новые методы борьбы с загрязнением окружающей среды, утилизация отходов), услуг и новых способов организации производства.

Преимущества экологически ориентированных кластеров очевидны за счёт большей инвестиционной привлекательности (из-за наличия устойчивых связей

между хозяйствующими субъектами, всплеска «зелёного сознания» в обществе), инновационной активности, юридической и хозяйствующей самостоятельности хозяйствующих субъектов, наличия условий взаимовыгодного партнёрства, рационализации затрат, формирования конкурентных преимуществ участников кластера, формирования внутренней конкуренции и т.д. [5; 7; 11]. Поэтому важно создать на уровне региона механизм формирования и развития кластеров. Помимо этого необходимо содействие данным процессам со стороны региональных органов управления в создании условий для конструктивного диалога между бизнесом и властью, усиление кооперации между ними, развитие родственных и поддерживающих секторов экономики, развитие системы подготовки кадров и прочее.

В управлении кластерной структурой необходимо отталкиваться от сложности организации и взаимосвязей, взаимодействий, возникающих между участниками кластера. Экологически ориентированные кластеры являются сложными экономическими структурами [7], поэтому в основе стимулирования их создания и развития должен лежать стратегический подход. Исходной идеей, отражающей сущность концепции стратегического управления, является идея необходимости учёта взаимосвязи и взаимовлияния внешней и внутренней среды. Отталкиваясь от этого, нами рассмотрены составляющие части функционирования внешней и внутренней среды экологически ориентированных кластеров (рис. 1).

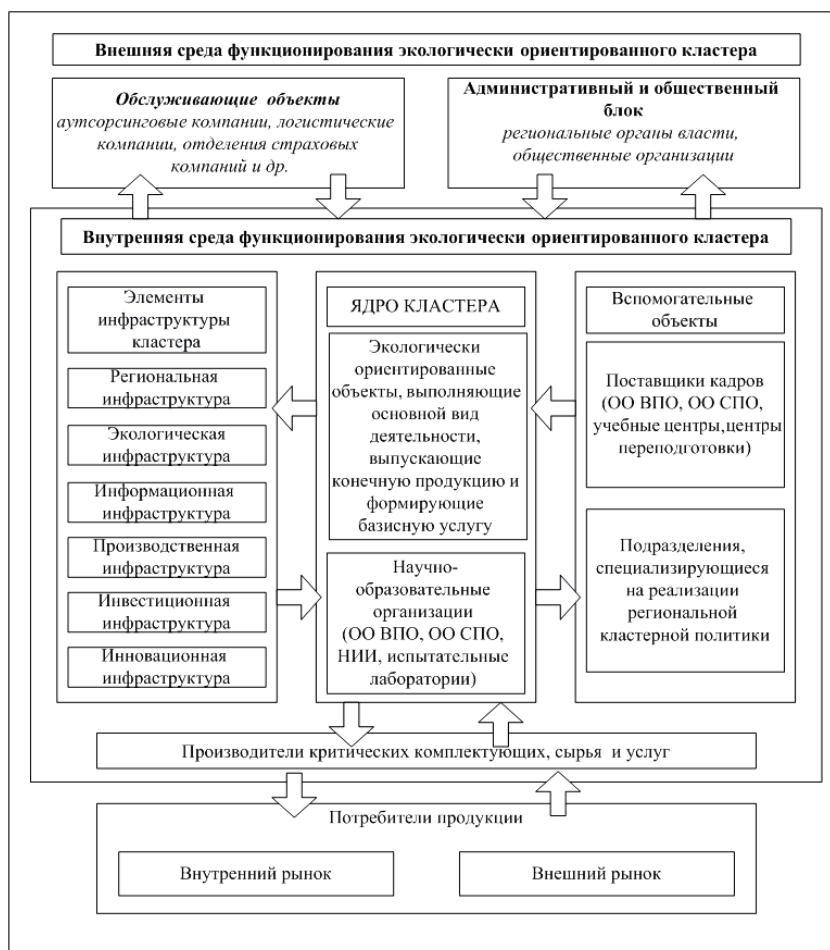


Рис. 1. Составляющие части функционирования внешней и внутренней среды экологически ориентированных кластеров (составлено автором на основе [4; 14])

Во внутреннюю среду функционирования экологически ориентированного кластера входят ядро кластера, элементы инфраструктуры, вспомогательные объекты, а также производители критических комплектующих, сырья и услуг. Ядро кластера представлено экологически ориентированными объектами, выполняющими основной вид деятельности, выпускающими конечную продукцию и формирующими базисную услугу, а также научно-образовательными предприятиями. К элементам инфраструктуры экологически ориентированных кластеров отнесены региональная инфраструктура (материально-техническая база, социальные ресурсы), экологическая (объекты и сооружения для охраны, воспроизводства и защиты окружающей среды), информационная (программные средства, базы данных, математическое обеспечение, технические средства, аналитические центры), производственная (энергосети, водоснабжение, складское хозяйство и др.), инвестиционная (объекты, обслуживающие и обеспечивающие реализацию инвестиционных процессов), инновационная (технопарки, бизнес-инкубаторы, экспертно-консалтинговые организации и др.). К вспомогательным объектам, входящим во внутреннюю среду функционирования кластера, относятся поставщики кадров и подразделения, специализирующиеся на реализации региональной кластерной политики.

Внешняя среда функционирования кластера включает в себя административный и общественный блок, обслуживающие объекты, потребителей продукции.

Из-за сложности кластерной структуры необходим подход в управлении, который мог бы учитывать внешнюю и внутреннюю среду функционирования кластера, рассмотреть возможности стимулирования его развития. Таким подходом выступает стратегический подход, который позволяет учесть несколько показателей формирования экологически ориентированного кластера, даёт возможность оценить вклад каждого показателя и разработать соответствующие меры для корректировки в случае необходимости.

Учитывая вышеназванный подход, нами разработан механизм управления развитием экологически ориентированных кластеров в регионе (рис. 2). Данный механизм предполагает собой три этапа: этап формирования экологически ориентированных кластеров, этап реализации кластерных инициатив, этап развития экологически ориентированных кластеров.

Первый этап представленного механизма, комплексный, состоит из трёх процедур, направленных на диагностику уровня экологизации территории, выбор вида экономической деятельности в ключе формирования экологически ориентированного кластера, а также изучения кластерных характеристик потенциальных экологически ориентированных кластеров. Эти процедуры дают представление об экологическом состоянии региона, его потребностях и возможностях.

Диагностику уровня экологизации из-за неравномерного характера статистической информации и нулевых значений отдельных показателей состояния окружающей среды целесообразно проводить с помощью инструментария экспертного опроса, который позволит оценить состояние экологии региона и выявить перспективы развития.

Процедура выбора вида экономической деятельности в ключе формирования экологически ориентированного кластера осуществляется на основе анализа статистической информации – выбор видов экономической деятельности,

являющихся перспективными в данном направлении (высокий уровень занятости, количество инвестиций и т.д.).

Изучение кластерных характеристик потенциальных экологически ориентированных кластеров основывается на применении распространённых методов идентификации кластеров (кластерный анализ по социально-экономическим показателям выбранной экономической деятельности, анализ структурных сдвигов развития экологически ориентированных отраслей в региональной экономике, расчёт индекса локализации (LQ), расчёт эффекта агломерации (индекс Эллисона-Глейзера)), а также рассмотрении возможности включения новых участников в потенциальный кластер (дискриминантный анализ).

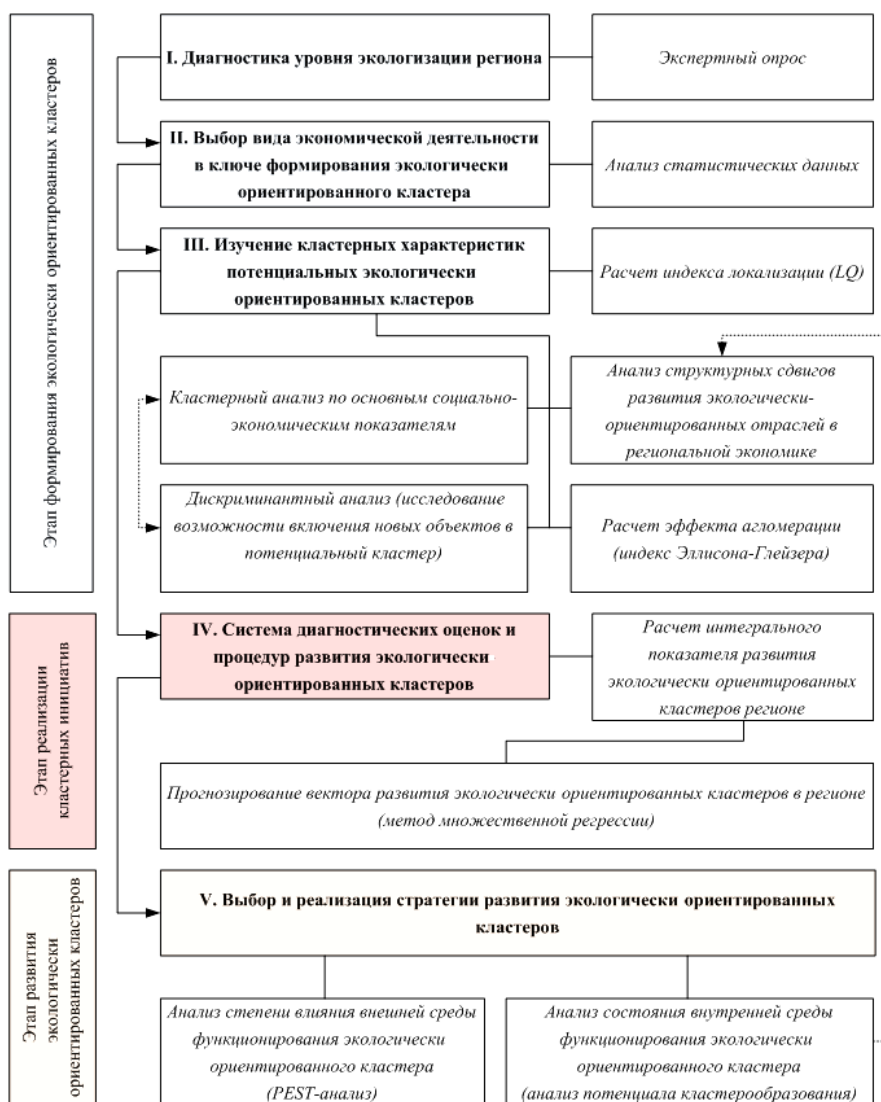


Рис. 2. Механизм управления развитием экологически ориентированных кластеров в регионе

Второй этап заключается в создании и применении системы диагностических оценок и процедур развития экологически ориентированных кластеров на региональном уровне, что выступает основой принятия стратегических решений по формированию и развитию кластерных структур, позволяет выявить основные тенденции и спрогнозировать вектор развития экологически ориентированных кластеров в регионе. Выполняется с помощью процедуры расчёта интегрального

показателя развития экологически ориентированных кластеров в регионе, основанного на индивидуальной оценке показателей кластерообразования. Прогнозирование вектора развития экологически ориентированных кластеров в регионе осуществимо с помощью расчёта параметров множественной регрессии.

Третий этап предполагает выбор и реализацию стратегии развития экологически ориентированных кластеров в зависимости от состояния внутренней и внешней среды кластера, а также необходимых для реализации стратегий ресурсов. Для разработки стратегии развития экологически ориентированных кластеров на региональном уровне в зависимости от состояния внешней и внутренней среды функционирования экологически ориентированных кластеров могут быть выбраны два показателя. Основным показателем, который определяет состояние внутренней среды функционирования экологически ориентированного кластера, может быть выбран показатель потенциала кластерообразования (на основе анализа структурных сдвигов). Степень влияния внешней среды на создание и функционирование экологически ориентированного кластера выбрана как показатель, определяющий состояние внешней среды функционирования экологически ориентированного кластера. Данный показатель можно оценить с помощью PEST-анализа.

В работе А.Ю. Шехтман [15] рассмотрены государственные программы, направленные на развитие кластерных систем, нормативно-правовые документы, регламентирующие проведение кластерной политики в различных странах. На основе рассмотренных фактов автором предложен подход управления развитием кластерных систем, предполагающий 2 уровня управления – внешний и внутренний. Внутренним управлением занимается управляющая организация кластера, внешним – органы экономического развития региона. Мы согласны с мнением вышеуказанного автора в этом утверждении, однако полномочия, сферы влияния, последовательность действий требуют уточнения. Вопросу уровней и структуры управления развитием экологически ориентированными кластерами в регионе (т.е. кто и как будет задействован в реализации предложенного механизма) будут посвящены дальнейшие исследования.

Выводы. Таким образом, представленный авторский подход к управлению развитием региональных экологически ориентированных кластеров базируется на изучении научной проблемы формирования кластеров. По нашему мнению, вышеописанный механизм управления развитием экологически ориентированных кластерных структур позволит регулировать процесс развития с этапа формирования до этапа становления.

Список использованных источников

1. Ketels C. Methodology and Findings Report for a Cluster Mapping of Related Sectors / C. Ketels, S. Protsiv. – European Cluster Observatory report, 2014. – 68 p.
2. Афолина А.Г. Сравнительный анализ источников финансирования инновационной деятельности лесопромышленного кластера Пермского края / А.Г. Афолина // Научный информационно-аналитический журнал «Инновационный Вестник Регион». – 2010. – № 4 (22). – С. 34-41.
3. Бабкин В.А. Особенности управления инновационными территориальными кластерами / В.А. Бабкин // Вестник АГТУ. – 2014. – № 3. – С. 39-45.

4. Болдырева С.Б. Кластерный подход в стратегии инновационного развития региона в условиях модернизации экономики / С.Б. Болдырева // Финансы и кредит. – 2013. – № 6 (534). – С. 58-63.
5. Гришин С.Ю. Анализ туристско-рекреационного потенциала региона в условиях освоения арктических территорий РФ (на примере Мурманской области) / С.Ю. Гришин, О.Э. Контонистов // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 10 (51). – С. 439-442.
6. Гусев Ю.В. Мониторинг развития кластеров в региональной экономике на основе оценки экономической устойчивости / Ю.В. Гусев, Т.А. Половова // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 2. – С. 34-44.
7. Дегтярёва И.Б. Региональное развитие территорий на основе экологически ориентированных кластеров / И.Б. Дегтярёва, В.И. Тарановский, А.С. Ромашко // Материалы Международного Экологического Форума «Природные ресурсы Сибири и Дальнего Востока – взгляд в будущее» (Россия, Кемерово, 19-21 ноября 2013 г.) в 2-х, т. 1 / под ред. Т.В. Галаниной, М. И. Баумгартэна. – Кемерово, КузГТУ, 2013. – С. 177-185.
8. Екимова К.В. Теоретические аспекты использования кластеров в формировании конкурентоспособной экономики / К.В. Екимова, Е.В. Федина // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2009. – № 2. – С. 48-58.
9. Загвойська Л.Д. Кластери як інструмент екологізації регіональної економіки / Л.Д. Загвойська // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2014. – Вип. 5. – С. 35-44.
10. Казанцев А.К. Инновационные кластеры в региональных стратегиях / А.К. Казанцев, И.А. Никитина // Труды 7-й Международной научно-практической конференции «Регионы России: стратегии и механизмы модернизации, инновационного и технологического развития». – М.: ИНИОН РАН, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-351511.html>.
11. Косарев Н.В. Финансовые инструменты поддержки территориальных комплексов / Н.В. Косарев, Е.В. Йода // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – № 11. – С. 31-39.
12. Маськов С.А. Преимущества использования кластерного подхода к развитию региональной экономики / С.А. Маськов // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2009. – № 3. – С. 67-70.
13. Солдатова С.А. Теоретико-экономическое обоснование кластеризации природопользования в Автономной республике Крым / С.А. Солдатова // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. – 2012. – № 2 (42). – С. 78-85.
14. Стрельцов Д.И. Модели формирования инновационных кластеров стройиндустрии / Д.И. Стрельцов // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2 (часть 2) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=21598>.
15. Шехтман А.Ю. Сравнительный анализ механизмов регулирования развития экономических кластеров / А.Ю. Шехтман // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 3-2. – С. 437-441.

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ

*Климова П.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В статье исследована сущность конкурентных преимуществ и установлена их роль при разработке стратегии предприятия, систематизирован инструментарий оценки конкурентных преимуществ, предложена адаптированная методика оценки конкурентной позиции предприятия по сравнению с конкурентами для определения особенностей конкурентной среды.

***Ключевые слова:** стратегия, стратегическое управление, конкурентные преимущества, конкурентная позиция, конкурентоспособность, рынок.*

The article examines the essence of competitive advantages and establishes their role in developing an enterprise strategy, systematizes the tools for assessing competitive advantages, proposes an adapted method for assessing the competitive position of an enterprise in comparison with competitors to determine the characteristics of the competitive environment.

***Keywords:** strategy, strategic management, competitive advantages, competitive position, competitiveness, market.*

Постановка задачи. Оценка конкурентных преимуществ предприятия определяется на основе анализа информации о показателях основных видов деятельности предприятия и его конкурентов и сравнении этих данных и анализа конкурентной позиции предприятия на рынке.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Вопросами оценки конкурентных преимуществ предприятия и определения их значимости при разработке стратегии занимались Г.Л. Азоев, А.П. Челенков, Н.З. Хаймурзина, А.О. Лаврентьева, Ю.Д. Алёшина и др.

Актуальность. Стратегия предприятия должна базироваться, прежде всего, на тех конкурентных преимуществах, которые позволят предприятию занять своё место на рынке и успешно конкурировать на нём. Следовательно, для обеспечения эффективной стратегии предприятия, учитывающей существующие конкурентные преимущества, возникает необходимость научного обоснования оценки его конкурентных позиций на рынке.

Целью исследования является обобщение разных подходов оценки конкурентных преимуществ как неотъемлемой составляющей части разработки стратегии.

Изложение основного материала исследования. Сущность конкурентной позиции предприятия по отношению к его конкурентам определил М. Портер, обозначив её как набор отличительных характеристик компании от конкурентов [1, с. 80]. В свою очередь, Г. Азоев рассматривал конкурентную позицию как мерило доминирования компании на рынке [2, с. 45]. И. Ансофф определил конкурентный

статус предприятия измерителем конкурентной позиции предприятия на рынке. В свою очередь, показатель рентабельности капитальных стратегических вложений, откорректированный на степень оптимальности стратегии предприятия, а также степень соответствия потенциала предприятия этой оптимальной стратегии считал важным критерием конкурентного статуса [3, с. 106].

Динамически изменяющаяся внешняя среда обуславливает необходимость усиления конкуренции на всех рынках, в результате чего руководители предприятий находятся в постоянном поиске адаптивных к условиям современных вызовов и неопределённости стратегий.

Существующие концепции стратегии определяют три подхода к определению содержания понятия «стратегия». Следует отметить, что в условиях современных вызовов наиболее приемлемым является комплексный подход, который определяет стратегию не только как средство достижения целей и осуществления миссии, но и как программу функционирования предприятия во внешней среде, взаимодействия с конкурентами, удовлетворения клиентов, реализации интересов владельцев и персонала, укрепления конкурентных позиций предприятия. В частности, Дж. Джонсон и К. Скулс определяли стратегию с точки зрения направления действий компании в долгосрочном периоде, что, как подразумевалось исследователями, приводит ресурсы компании в соответствие с переменной средой функционирования (рынки, потребители и клиенты) [4, с. 3].

Стратегия современного предприятия имеет следующие особенности: многофункциональный характер, длительность действий, применение как инструмента реакции на непредсказуемые события в условиях конкуренции и активного взаимодействия с внешним окружением, а также создание уникальной позиции предприятия на рынке путём выбора видов деятельности, отличающихся от конкурентов.

Таким образом, разработка стратегии предусматривает определение конкурентной позиции предприятия на рынке.

В современных условиях требования потребителей к качеству товаров (работ, услуг) растут быстрыми темпами, а конкурентоспособность имеет свойство зависеть и распространяться на непосредственное окружение предприятия. Поэтому формирование генеральной стратегии предприятию необходимо осуществлять через координацию его целей со стратегиями развития региона, поставщиков и партнёров, что даст возможность обеспечить конкурентные преимущества предприятия.

С целью выявления конкурентных преимуществ, оценки конкурентной силы и конкурентоспособности предприятия осуществляется сравнительная оценка деятельности предприятия с конкурентами. Достижение этой цели обеспечивается при условии использования комплексного подхода к сравнительному анализу. Сравнительный анализ по важным аспектам деятельности предприятия обеспечит определение возможностей укрепления конкурентной позиции предприятия, долгосрочные конкурентные преимущества и повышение эффективности его деятельности [5, с. 21].

Исследование сущности конкурентных преимуществ предприятия дало возможность определить её как способность приспособления предприятия к условиям рыночной конкуренции. В современных условиях конкурентные позиции предприятия на рынке определяются как уровнем и мерой использования его внутреннего потенциала, так и умением учитывать условия конкретного изменяющегося рынка. Поэтому конкурентоспособность предприятия можно

рассматривать, с одной стороны, как совокупность характеристик самого предприятия, predetermined уровнем использования его потенциала, реализуемого в процессе воспроизводства, а с другой стороны – как совокупность внешних экономических и организационных факторов, дающих возможность создавать продукцию, по ценовым и неценовым характеристикам более привлекательную для потребителей, чем продукция конкурентов. Совокупность конкурентных преимуществ предприятия определяет его конкурентную позицию.

Анализ конкурентной позиции предприятия на рынке предусматривает выяснение факторов, влияющих на отношение покупателей к предприятию, к его продукции и, как результат, на изменение его доли в продажах на конкретном товарном рынке. Всю совокупность факторов можно разделить на внешние факторы макросреды (мероприятия государственного экономического и административного регулирования; основные характеристики рынка деятельности предприятия; деятельность общественных институтов и так далее) и внутренние факторы микросреды, связанные с потенциальными возможностями самого предприятия по обеспечению собственной конкурентоспособности. Названные факторы могут способствовать как повышению конкурентоспособности предприятия, так и её снижению. Неполное использование факторов конкурентоспособности предприятия порождает неиспользованные возможности, то есть резервы.

По мнению Н.С. Яшина, резервами улучшения конкурентной позиции предприятия являются его неиспользованные возможности (резерв) по сокращению затрат труда в самом производстве, которые влияют на обеспечение деятельности предприятия на конкретном рынке, что, в конечном итоге, положительно сказывается на прибыльности предприятия. Таким образом, процесс преобразования потенциальных возможностей улучшения конкурентной позиции в реальные и составляет суть использования этих резервов [6, с. 50].

Следует отметить, что общепринятая методика оценки конкурентных позиций предприятий отсутствует. На основе анализа международного опыта Э.А. Магомедова и С.А. Иразиханова сделали вывод о существовании шести методов оценки конкурентной позиции предприятия:

1. Изучение конкурентной позиции с точки зрения сравнительных конкурентных преимуществ заключается в том, что страна специализируется на производстве и экспорте тех товаров, по которым её удельные расходы ниже, чем у конкурентов.

2. Оценка по теории равновесия заключается в том, что когда у производителя не существует стимула для перехода в другое состояние, он достигает максимально возможного объёма выпуска и сбыта товара при неизменном характере спроса и уровня развития техники на данном рынке.

3. Структурный метод: оценивая рыночную позицию, предприятие исходит из знания уровня монополизации отрасли и барьеров для предприятий, вновь вступающих на отраслевой рынок. На конкурентоспособность предприятия влияют: потенциал рынка; лёгкость доступа; вид товара; входные барьеры; однородность рынка; экономия на масштабе; диверсификация предприятий.

4. Функциональный метод заключается в определении соотношения цена-затраты-цены, загрузки производственных мощностей, объёмов выпуска продукции и так далее. Сопоставление перечисленных показателей позволяет определить уровень конкурентоспособности предприятия. Дополнительно, как показатели

конкурентоспособности, используются рентабельность инвестиций и норма прибыли.

5. Оценка конкурентной позиции по качеству продукции с использованием многогранных профилей базируется на выявлении критериев удовлетворения потребностей потребителей относительно конкретного продукта, установлении иерархии потребностей, их сравнительной важности в пределах того спектра, который может оценить потребитель. Потом проводится сравнение технико-экономических показателей данного продукта с другими конкурентными продуктами.

6. Матричная методика оценки конкурентной позиции основана на построении матриц и предварительном выборе стратегии [7, с. 105-106].

Таким образом, приоритетное положение в оценке конкурентной позиции предприятия занимают методы, базирующиеся на теории эффективной конкуренции, позволяющие определять конкурентную позицию предприятия как в статике, так и в динамике. Такая оценка может осуществляться в три этапа.

На первом этапе конкурентная позиция предприятия на рынке определяется в статике с учётом весомости товаров и рынков, на которых они реализуются.

Во внимание необходимо взять такие показатели: показатель значимости рынка, на котором представлен товар предприятия; конкурентоспособность товара на рынке; количество видов товара на данном рынке; коэффициент значимости товара в конкуренции на рынке; количество товара j -го вида, предлагаемого на рынке конкурирующими сторонами; частные показатели конкурентоспособности данного предприятия и предприятия-конкурента.

Приведенные показатели должны включать следующие аспекты:

– аспект клиента (отношение к предлагаемой продукции, глубина и широта ассортимента, оценка соотношения «цена-качество»);

– финансовый аспект (коэффициент абсолютной ликвидности, коэффициент текущей ликвидности, коэффициент финансовой независимости, коэффициент критического оценивания);

– внутрипроизводственный аспект (производительность труда, наличие ресурсосберегающих технологий, загрузка производственных мощностей, квалификация персонала) [8, с. 41].

Приведенный перечень показателей для оценки конкурентной позиции не является универсальным для всех, но является базовым, и потому каждому предприятию необходимо будет сформировать свою усовершенствованную концепцию, что и определит перечень дополнительных показателей. Расчёт даже этих показателей даст достаточно объективные результаты для любого предприятия с точки зрения оценки его конкурентных позиций во время разработки стратегии.

Расчёт частных показателей конкурентоспособности предприятия и его конкурентов проводится с помощью табл. 1. Рекомендуется такой порядок:

1. Определить экспертными методами значимость (вес) каждого показателя, поскольку не все показатели имеют равное значение. В сумме общий вес показателей должен равняться 1.

2. Присвоить экспертные оценки каждому показателю, ранжируемому по 10-балльной шкале от 1 (очень плохо) до 10 (очень хорошо). Значение финансовых показателей также стоит перевести в балльные оценки.

3. Определить оценки конкурентов, данные экспертами (K1, K2). Эти оценки будут служить базой для сравнения.

Следует отметить, что если предприятие не имеет в своём распоряжении данных о конкурентах или затрудняется оценить их, то расчёт частичного показателя можно сделать на основе экспертных оценок только для своего предприятия. В таком случае полученный показатель конкурентной позиции будет находиться в диапазоне от 1 до 10 баллов, и его уровень можно считать:

- от 1 до 4 – низким;
- от 4 до 7 – средним;
- от 7 до 10 – высоким [9, с. 127].

Таблица 1

Форма для расчёта частичных показателей конкурентоспособности

Показатели	Вес	Оценка (от 1 до 10)			Взвешенная оценка		
		П	К1	К2	П	К1	К2
Аспект клиента: – «цена-качество»; – широта ассортимента; – отношение к продукции и др.							
Финансовый аспект: – коэффициент финансовой независимости; – коэффициент текущей ликвидности и др.							
Внутрипроизводственный аспект: – фондоотдача; – производительность труда и тому подобное							
Частные показатели конкурентоспособности							

В табл. 1 приведен расчёт частичных показателей конкурентоспособности. Заметим, что по конкурентам расчёт проводится по данным, которые можно получить из открытых источников, в частности, из обнародованной годовой отчётности предприятия.

На втором этапе необходимо проанализировать структуру полученных оценок по разным показателям и выявить конкретные группы резервов конкурентоспособности предприятия. Выявленные резервы будут служить исходной базой для формулировки стратегических целей предприятия, и использоваться на первом этапе процесса стратегического планирования.

На третьем этапе конкурентная позиция предприятия определяется в динамике. Для этого с помощью статистических методов выравнивания динамических рядов определяются тенденции и закономерности в изменении доли рынка. Отслеживание динамики конкурентоспособности предприятия является задачей этапа контроля процесса стратегического маркетингового планирования. В результате предприятия могут попадать в группы как с позитивными или неустойчивыми темпами роста доли рынка, так и в группы с отсутствием темпов роста доли рынка, в соответствии с матрицей «Состояние конкурентоспособности – тенденции изменения доли рынка» (рис. 1) [10, 11].

Тенденция изменения доли рынка	Высокая конкурентная позиция (7-10 баллов)	Средняя конкурентная позиция (4-7 баллов)	Низкая конкурентная позиция (0-4 балла)
Позитивная			
Нейтральная	П К1 К2		
Негативная			

Рис. 1. Матрица «Состояние конкурентной позиции – тенденции изменения доли рынка»

Выводы. В предложенной матрице представлен ряд стратегических альтернатив (в зависимости от занимаемой позиции), которые предприятия могут иметь при разработке стратегии.

Динамика изменения рынка отражает результирующее влияние всех факторов конкурентоспособности предприятия, в том числе соотношение «цена-качество» по сравнению с конкурентами, умение работать на заказ, учёт требований «специфических» клиентов и так далее. Такая комплексная оценка деятельности даст возможность сделать более обоснованные выводы о конкурентной позиции предприятия и облегчит процесс принятия управленческих решений во время разработки стратегии.

Перспективным направлением дальнейших исследований является выявление долгосрочных, устойчивых конкурентных преимуществ предприятия, что требует оценки выявленных конкурентных преимуществ по фактору времени.

Список использованных источников

1. Портер М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. – М.: Альпина Паблшер, 2017. – 716 с.
2. Азоев Г.Л. Конкурентные преимущества фирмы: учебное пособие / Г.Л. Азоев, А.П. Челенков. – М.: Типография «Новости», 2000. – 255 с.
3. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб.: Питер, 999. – 460 с.
4. Алфёрова Н.Н. Концепция конкурентных преимуществ в контексте конкурентоспособности предприятия / Н.Н. Алфёрова // Бюллетень Оренбургского научного центра УрО РАН. – 2015. – № 2. – С. 1-7.
5. Дубровина Т.А. Управление конкурентоспособностью промышленного предприятия в современных условиях. Проблемы политики импортозамещения / Т.А. Дубровина // Известия вузов. Инвестиции. Строительство. Недвижимость. – 2016. – № 4 (19). – С. 19-25.
6. Лисин Д.А. Управление маркетинговой стратегией компании / Д.А. Лисин, Ю.В. Пономарёв // Управление и экономика в XXI веке. – 2017. – № 1. – С. 48-52.

7. Магомедова Э.А. Управление маркетинговой стратегией развития конкурентных преимуществ предприятия / Э.А. Магомедова, С.А. Иразиханова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – № 9. – С. 104-110.

8. Тимербулатов Р.М. Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Р.М. Тимербулатов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2016. – № 4. – С. 40-42.

9. Хаймурзина Н.З. Подходы к формированию конкурентной стратегии предприятия / Н.З. Хаймурзина, А.О. Лаврентьева, Ю.Д. Алёшина // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – № 5 (57). – С. 126-128.

10. Щепакин М.Б. Маркетинговый протектор – инструмент удержания бизнесом конкурентного положения на рынке / М.Б. Щепакин, Е.В. Кривошеева, А.В. Еремеев // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 3. – С. 16-35.

11. Ободец Я.В. Анализ современных маркетинговых инструментов в основных бизнес-процессах организации / Я.В.Ободец, И.И.Пикалова // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 12: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – с. 184-192.

УДК 339.138

РЫНОЧНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

Курипченко Е.В.,

*ст. преподаватель кафедры экономической теории и маркетинга
ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет»*

В работе проведено исследование понятийного аппарата рыночно ориентированной деятельности предприятий, определены основные принципы, выявлены особенности рыночно ориентированной деятельности предприятий, обусловленные спецификой производственно-сбытовой деятельности в сфере АПК, сформулировано авторское видение понятия «рыночно ориентированная деятельность».

Ключевые слова: рыночная ориентация, рыночно ориентированная деятельность, рыночно ориентированная стратегия, потребители, удовлетворённость потребителей, предприятия АПК.

The study of terminology of market-oriented activity of enterprises was carried out, the basic principles of market-oriented activity of enterprises were defined, market-oriented features depending on the peculiarities of production and marketing activity in the field of agriculture were revealed, the author's point of view on the term «agrarian marketing» was formulated.

Keywords: market orientation, market-oriented activity, market orientation strategy, consumers, consumer satisfaction, AIC enterprises.

Постановка задачи. Агропромышленный комплекс, являющийся стратегически важной составляющей экономики Луганской Народной Республики, функционирует в сложных и динамичных условиях. Появление новых иностранных конкурентов на аграрном рынке, изменения предпочтений потребителей обуславливают необходимость развития рыночно ориентированной деятельности, которая позволит предприятиям повысить эффективность хозяйственной деятельности.

Рыночно ориентированная деятельность аграрного сектора в целом находится на начальном уровне развития, на многих предприятиях отсутствуют маркетинговые отделы, а выполнение соответствующих функций возложено на других специалистов по совместительству. Значение развития рыночно ориентированной деятельности возрастает ещё и потому, что в аграрном секторе экономики традиционно сложно осуществляются процессы адаптации к меняющимся условиям рыночной среды.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиям важности рыночно ориентированной деятельности, её преимуществ и недостатков посвящены работы: Е.М. Азарян, Г. Армстронга, В.В. Ароновой, Л.В. Балабановой, Р. Венкатесана, Н.Ю. Возияновой, А.Н. Германчук, Г.К. Губерной, В.В. Дорофиевко, Ю.М. Каныгина, А. Коли, Ф. Котлера, В. Кумара, Ж.-Ж. Ламбена, Т.С. Максимовой, В.Д. Малыгиной, Дж.С. Нарвера, М. Портера, С.Ф. Слейтера, Дж.Р. Эванса, Б. Яворского и других.

Актуальность. Трансформационные социально-экономические процессы определили развитие рыночных отношений. Существующая экономическая система построена на принципах рынка, и роль этого института в современном обществе традиционно остаётся ведущей.

Формирование системы глобального и национальных рынков происходит в течение последнего тысячелетия. Однако и на данный момент, в эпоху формирования постиндустриального общества, вопросы совершенствования рыночных отношений остаются актуальными, что обусловлено достаточно высокой угрозой кризисов и дисфункций.

Цель статьи – конкретизация теоретических аспектов рыночно ориентированной деятельности предприятий АПК.

Изложение основного материала исследования. В современных условиях для эффективного функционирования предприятиям необходим новый подход к ведению бизнеса, предусматривающий использование методов работы с потребителями, которые традиционно находят отражение в теории маркетинга. Таким подходом является рыночная ориентация.

Термин «рыночная ориентация» или «ориентация на рынок» используется для обозначения внедрения и реализации маркетинговой концепции.

По мнению А. Коли, Б. Яворски, ориентацию на рынок следует рассматривать как набор организационных норм поведения или действий, направленных на обеспечение ориентированности на потребителей за счёт хорошо скоординированной деятельности организации, конечной целью которой является коммерческий успех в долгосрочном периоде. Учёные считают, что ориентированной на рынок организацией является та, в которой все три «опоры» концепции маркетинга (фокусирование на клиентах, скоординированный маркетинг, прибыльность) проявляются в конкретных

практических действиях. Ориентация на рынок предусматривает генерирование информации относительно реальных и потенциальных потребностей клиентов, её распространение в организации и, как следствие, реакцию на неё в виде ряда мероприятий [6; 7].

Рыночная ориентация – это философия бизнеса, в которой основное внимание уделяется определению потребностей и желаний клиентов и их удовлетворению [3]. Следовательно, деятельность рыночно ориентированной организации направлена на выявление реальных и потенциальных потребностей потребителей и предоставлении им экономических благ, соответствующих их желаниям.

Для отечественных предприятий ориентация деятельности на рынок является актуальной проблемой, поскольку многие из них на данный момент придерживаются концепции традиционного маркетинга, при этом сельскохозяйственные производители массово используют концепцию ориентации на товар, что является следствием отсутствия на предприятиях специалистов по маркетингу и не систематизированной маркетинговой деятельностью.

В результате исследования сформулированы основные принципы рыночно ориентированной деятельности предприятий, которые предложено дополнить:

- принципом иерархичности стратегических установок, который позволит согласовывать задачи предприятия с его миссией и целями;
- принципом взаимной выгоды отношений участников рынка, который позволит устанавливать цели, обеспечивающие удовлетворение интересов потребителей, производителей и государства;
- принципом креативности, реализация которого предусматривает создание условий, способствующих творческому процессу генерации идей (рис. 1).
- Определено, что рыночно ориентированная деятельность проявляется в результате реализации маркетинговых функций предприятия.

Анализ научных взглядов на содержание маркетинговых функций предприятия позволил выявить основные из них:

- изучение внешней среды;
- прогнозирование спроса и предложения;
- формирование рыночно ориентированной стратегии;
- осуществление ценовой политики;
- проведение товарной политики;
- планирование и организация сбыта продукции;
- стимулирование продаж;
- контроль и регулирование ассортимента товара, цен на товары, сбытовой деятельности и коммуникационной деятельности.

Исследование форм и методов рыночно ориентированной деятельности в отечественном агропродовольственном комплексе на основе системного подхода показало, что в её эволюции можно выделить 4 этапа (табл. 1).

Установлено, что основой рыночно ориентированной деятельности предприятий АПК является аграрный маркетинг, значимость которого характеризуется направленностью на обеспечение продовольственной безопасности.

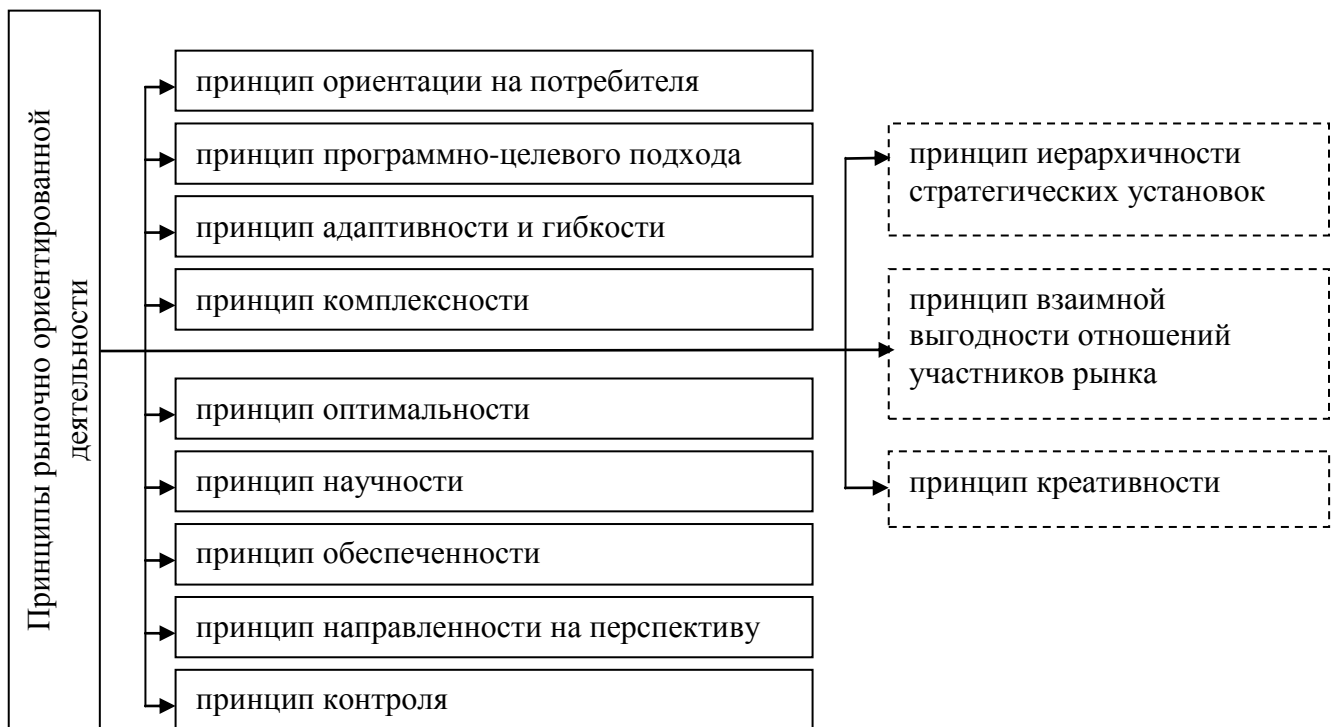


Рис. 1. Основные принципы рыночно ориентированной деятельности предприятий

В результате исследования аграрного маркетинга как составляющей системы продовольственной безопасности выявлено, что он представляет собой процесс взаимосвязи целей производителей в сфере обеспечения продовольственными товарами с потребностями потребителей [5]. В результате исследования обосновано, что перспективы продовольственной безопасности Республики зависят от развития агропромышленного комплекса, важной составляющей которого является отрасль птицеводства, дающая при относительно невысоких затратах средств и труда большое количество продуктов питания – мяса птицы и яиц.

Таблица 1
Развитие рыночно ориентированной деятельности предприятий АПК

Период развития	Учёные	Признаки периода
до 1991 года	А.И. Каринцева, Л.В. Старченко, Л.Г. Мельник и др.	Исследование рынка набирает обороты в других странах. В СССР его анализируют как способ хозяйствования в частной собственности, в действительности его используют только во внешнеэкономической деятельности
1991-1995 годы	И.Я. Петренко, Р.Б. Ноздрева и др.	Исследование рынка на основе творческого, эвристического и креативного подходов. Обоснование использования маркетинга в условиях рыночной экономики. Применение некоторых инструментов и методов маркетинга в деятельности предприятий АПК

Период развития	Учёные	Признаки периода
1995-2000 годы	Л.В. Балабанова, П.Т. Саблук, Ю.А. Цыпкин, Г.П. Абрамова, Э.А. Уткин и др.	Исследование рынка как элемента сферы торговли. На этом этапе в теории исследуются его свойства как системы реализации отношений товарного хозяйства; в практической деятельности используется маркетинговый комплекс, создаются подразделения для изучения рынка
2000 год – настоящее время	В.Г. Ткаченко, В.Н. Гончаров, В.Г. Андрийчук, М.Н. Шевченко, В.В. Аронова и др.	Рыночно ориентированная деятельность проявляется в реализации маркетинговой концепции. При этом её главной целью является удовлетворение интересов потребителей, предприятий и государства в результате их взаимодействия и возникающих между ними отношений

Необходимость развития данной отрасли также обусловлена ростом спроса на продукцию птицеводства со стороны населения и предприятий пищевой промышленности.

Особенности рыночно ориентированной деятельности в агропромышленном комплексе связаны с отличительными чертами производства и спецификой действия рыночного механизма в отрасли.

Сельское хозяйство и перерабатывающая промышленность удовлетворяют важнейшую потребность населения в продовольствии непосредственно через продукты питания и сырьё для пищевой промышленности.

Как товары первой необходимости, продукция АПК должна поступать к потребителю вовремя, в необходимом объёме и ассортименте для удовлетворения его потребностей и запросов. В совокупности это обуславливает необходимость особого подхода к организации рыночно ориентированной деятельности в сфере АПК.

В результате обмена сельскохозяйственной продукцией и продовольствием между товаропроизводителями и потребителями возникает совокупность экономических отношений, которые представляют собой аграрный рынок.

Сущность рыночных отношений в аграрной сфере сводится, во-первых, к возмещению затрат товаропроизводителей и получению ими прибыли, а во-вторых, к удовлетворению спроса потребителей на основе свободного, взаимного согласования, платности и эквивалентности.

Аграрный рынок объединяет сферы производства и потребления аграрной продукции, а также включает их в общий экономический процесс воспроизводства.

В среде аграрного рынка создаётся и трансформируется система экономических отношений между его субъектами, возникают производственно-экономические связи, аграрное производство сочетается с другими отраслями национальной экономики.

Ю.С. Коваленко определил аграрный рынок как систему учреждений, методов и ресурсов осуществления обменных процессов, главной задачей

которой является координация и управление агропромышленным производством страны с целью удовлетворения потребностей её граждан [1]. Согласно данному определению, конечной целью аграрного рынка как структурно упорядоченной системы управления агропромышленным производством является организация обменных процессов сельскохозяйственной продукцией и продовольствием для удовлетворения потребностей потребителей.

По мнению П.Т. Саблука, под аграрным рынком следует понимать сферу взаимодействия субъектов рынка по обеспечению производства и свободного движения сельскохозяйственной продукции, продовольственных товаров, технологий, средств производства и услуг для АПК, аграрной научно-технической продукции [4].

Н.И. Малик и А.Г. Шпикуляк считают, что развитие институциональной системы регулирования аграрного рынка является необходимым условием формирования конкурентоспособного аграрного сектора [2].

Таким образом, под понятием «аграрный рынок» следует понимать социально-экономическую систему отношений субъектов сферы обращения сельскохозяйственной продукции и услуг, которая функционально взаимообусловлена и взаимосвязана с уровнем комплексного социально-экономического развития территории.

В результате исследования выявлены факторы, влияющие на рыночно-ориентированную деятельность предприятий АПК:

- наличие временного промежутка между производством и реализацией продукции, требующее создания больших площадей резервных хранилищ и холодильных мощностей, а также первичной обработки продукции животноводства;

- высокая доля трудозатрат в производстве продукции и в системе её продвижения от производителя к конечным потребителям, что обусловлено непрерывным потреблением продовольственных товаров со стороны населения;

- потребность в разветвлённой сбытовой сети, обусловленная скоропортящимся характером многих видов продукции и невысокой их транспортабельностью.

Рыночно ориентированная деятельность предприятия охватывает все этапы технологии производства продукции, на каждом из которых обязательным является гибкое приспособление инструментов маркетинга к специфике производства товара с учётом реакции потребителей.

Продвижение продукции АПК от производителя к потребителю предусматривает её заготовку, хранение, переработку, сортировку, упаковку, транспортировку, оптовую и розничную торговлю.

В современных условиях стратегическим резервом повышения эффективности деятельности предприятий АПК является аграрный маркетинг, который выступает управленческой концепцией, гарантирующей рыночную ориентацию их производства и сбыта. При этом принятие управленческих решений зависит от потребностей аграрного рынка, потребностей и запросов потребителей сельскохозяйственной продукции и продовольствия, потенциала производителя.

Значимость аграрного маркетинга характеризуется тем, что эта деятельность ориентируется, прежде всего, на обеспечение продовольственной

безопасности, которая представляет собой способность государства и общества обеспечить доступность продуктов питания для всего населения в необходимом количестве и определённого качества.

Особенности рыночно ориентированной деятельности птицеводческих предприятий определены спецификой их производственно-сбытовой деятельности, которая является проявлением факторов, влияющих на развитие птицеводческих предприятий.

Основные факторы развития птицеводческих предприятий делятся на следующие группы: природные, экономические, политические, научно-технические, производственные и социально-демографические.

В деятельности птицеводческих предприятий, в соответствии с рыночной конъюнктурой с одной стороны, и природных и экономических условий отдельных регионов – с другой, формируется соответствующий производственный процесс, который отличается по видам и соотношению продукции.

Установлено, что важными факторами повышения эффективности функционирования птицеводческих предприятий являются методы организации производства и сбыта продукции, конкретные условия рынка, стратегия самого предприятия.

Среди механизмов повышения эффективности птицеводческого предприятия и его конкурентоспособности важное место принадлежит рыночной ориентации его деятельности.

Современный рынок продукции птицеводства наполнен как отечественными, так и импортными товарами, что обуславливает необходимость развития рыночно ориентированной деятельности как составляющей менеджмента предприятия.

Выявлено, что рыночно ориентированная деятельность птицеводческих предприятий зависит от научно-технологического развития отрасли, так как новые технологии выращивания птицы, переработки мяса и яиц, модернизированные технические средства определяют уровень качества продукции, длительность её хранения, широту ассортимента.

Продукция птицеводства является скоропортящейся, что влияет на рыночно ориентированную деятельность, поскольку ухудшение качества мяса и яиц начинается с момента производства и продолжается на протяжении всего процесса их продвижения к конечному потребителю. В связи с этим для транспортировки продукции птицеводства требуются специальные транспортные средства и торговое оборудование, которые обеспечат минимизацию её механических повреждений и порчи.

Следует отметить, что характерные черты рыночно ориентированной деятельности птицеводческих предприятий являются следствием особенностей производства продукции птицеводства. Так, на её эффективность оказывают влияние цены на кормовую базу, вакцинацию, электроэнергию, горюче-смазочные материалы.

Производственный процесс на птицеводческих предприятиях формируется в соответствии с рыночной конъюнктурой, а также природными и экономическими условиями конкретной территории.

Установлено, что к важным факторам повышения эффективности функционирования птицеводческих предприятий относятся методы

организации производства и сбыта продукции, условия рыночной среды, стратегия предприятия.

В современных условиях необходимость развития рыночно ориентированной деятельности для повышения эффективности производственно-сбытовой деятельности предприятий отрасли птицеводства заключается в том, что она происходит в условиях конкуренции, а это требует изучения рынка и её прогнозирования на перспективу, поиска эффективных каналов сбыта продукции, создания эффективных сбытовых связей с учреждениями торговли. При этом важное место отводится оценке потенциальных возможностей сбыта продукции птицеводства с учётом планов конкурентов и ёмкости потребительского рынка, которые регламентируются объёмом и сроками реализации конкретной группы товаров.

Среди механизмов повышения эффективности птицеводческого предприятия и его конкурентоспособности важное место принадлежит внедрению в их деятельность маркетинга. Учитывая требования рынка, отдельные предприятия птицеводческой отрасли создают отделы маркетинга, которые осуществляют маркетинговые функции. Другие применяют в своей деятельности отдельные элементы рыночно ориентированной деятельности.

В общем смысле эффективность – это соотношение между достигнутыми результатами и затратами на их достижение. Результативность можно оценивать как рост объёмов реализации продукции, увеличение прибыльности предприятий. При этом особое внимание принадлежит изучению спроса, процессу формирования лояльности потребителей к определённой продукции и созданию положительного имиджа птицеводческого предприятия.

В современных условиях, несмотря на невысокие показатели уровня обеспеченности населения и производства, количество товаров, способных удовлетворить различные потребности потребителя, постоянно растёт. Потребителям становится всё труднее выбрать для себя товары, а производителям – продать свою продукцию. В связи с этим возникает проблема эффективного использования всего маркетингового комплекса.

Понимание сущности и природы существования маркетингового комплекса обуславливает необходимость не только активизации продвижения, но и рационализации управления предприятием, налаживания долговременных партнёрских отношений между субъектами рыночных отношений.

На сегодняшний день на продовольственном рынке Республики представлены товары как отечественных, так и иностранных производителей. Это обуславливает применение традиционных маркетинговых схем и моделей

В результате исследования установлено, что в современных условиях для устойчивого развития отечественных предприятий АПК эпизодическое применение в текущей деятельности отдельных инструментов маркетинга является недостаточным. Необходимо комплексное развитие рыночно ориентированной деятельности и использование маркетинга как концепции управления предприятием АПК. Следовательно, основу философии предпринимательской деятельности должны составлять интересы потребителей и общества в целом.

Выводы. На основе анализа современной научной литературы проведено исследование рыночно ориентированной деятельности как экономической категории. Предложено авторское определение «рыночно ориентированная

деятельность», под которым следует понимать управляемый и многоаспектный процесс, который направлен на удовлетворение потребностей реальных и потенциальных потребителей продукции предприятия, заключающийся в реализации маркетинговых функций, установлении стратегических установок и способов их достижения с учётом имеющегося потенциала предприятия.

Выявлено, что к основным особенностям рыночно ориентированной деятельности птицеводческих предприятий относятся:

- несбалансированность социально-экономических процессов транзитивной экономики;

- отличие социально-экономических процессов ведения аграрного бизнеса, обусловленное его тесной взаимосвязью с природно-экологическими, социально-демографическими и организационно-экономическими явлениями;

- уровень динамичности рыночно ориентированной деятельности, которая является следствием жёсткой конкуренции на рынке аграрной продукции, отличающейся малотранспортабельностью и скоропортящимся характером.

Определена значимость рыночно ориентированной деятельности предприятий АПК, заключающаяся в её направленности на продовольственное обеспечение населения.

Список использованных источников

1. Коваленко Ю.С. Наукові засади та основні тенденції формування аграрного ринку в Україні / Ю.С. Коваленко // Економіка АПК. – 2004. – № 3. – С. 19-29.

2. Малік М.Й. Інститути та інституції у розвитку аграрної сфери економіки / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2011. – № 7. – С. 169-176.

3. Прокопенко О. Особливості сучасної стратегічної ринково орієнтованої діяльності підприємств / О. Прокопенко, Р. Корнатовські // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2018. – № 1. – С. 295-303.

4. Саблук П.Т. Основи організації сільськогосподарського ринку / П.Т. Саблук, Д.Я. Карич, Ю.С. Коваленко. – 2-вид., стер. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – 188 с.

5. Ромодан Ю.О. Состояние АПК в Донецкой Народной Республике - Управление стратегическим развитием основных сфер и отраслей народного хозяйства в условиях современных вызовов: материалы науч.-практ. конф., 21-22 октября, 2020, г. Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – 704 с.

6. Kohli A.K. Markor: A measure of market orientation / A.K. Kohli, B.J. Jaworski, A. Kumar // Journal of Marketing Research. – 1993. – № 30 (4). – P. 467-477.

7. Kohli A.K. Market Orientation: The Construct, Research Propositions, and Managerial Implications / A.K. Kohli, B.J. Jaworski. – Journal of Marketing, (1990). – № 54. – P. 1-18.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В КОРПОРАТИВНЫХ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА

Половян А.В.,

*д-р экон. наук, доцент кафедры менеджмента
ГОУ ВПО «ДонНУ»;*

Уткина Л.А.,

*аспирант кафедры менеджмента
ГОУ ВПО «ДонНУ»*

В работе рассмотрен подход к оценке рисков в корпоративных интегрированных системах менеджмента, включающий идентификацию источников рисков по всем видам деятельности, их ранжирование, оценивание, минимизацию и мониторинг.

Мониторинг процесса оценки рисков в критических точках позволяет оценить функционирование процесса и принять соответствующие корректирующие мероприятия.

***Ключевые слова:** риск, оценка рисков, идентификация источников риска, вероятность, последствия, уровень риска, карта рисков, мониторинг.*

The paper considers an approach to risk assessment in corporate integrated management systems an approach to risk assessment in corporate integrated management systems, including risk identification for all types of activities, their ranking, assessment, minimization and monitoring.

Monitoring the risk assessment process in critical situations allows to evaluate the functioning of the process and take the appropriate corrective actions.

***Keywords:** risk, risk assessment, identification of risk source, probability, consequence level of risk, risk map, monitoring.*

Постановка задачи. Планирование, оценивание и устранение рисков способствует улучшению результатов деятельности любого предприятия. Решения, принятые на основе оценки рисков, ориентированы на результативность систем менеджмента. От последствий рисков зависит потенциал роста стоимости предприятия.

Особое внимание уделяется оценке рисков при внедрении корпоративных интегрированных систем менеджмента (КИСМ).

КИСМ согласованно выполняют требования всех внедрённых международных стандартов ИСО 9001 [1], ИСО 14001 [2], ИСО 18001 [3] и т.д. Внедрение интегрированных систем менеджмента в компаниях с корпоративным управлением позволяет решать вопросы, связанные с длительностью сроков внедрения, трудоёмкостью, дублированием процессов и документов, запутанностью взаимосвязей и т.д.

Чрезвычайно важным заданием для руководства является внедрение работ, связанных с оценкой рисков в повседневные процессы.

На практике методическое обеспечение и подготовка квалифицированных кадров в области риск-менеджмента требует высоких финансовых затрат, что делает

процесс внедрения зарубежных стандартов по управлению рисками весьма трудоёмким.

Международный стандарт ИСО 31000 [4] содержит общее руководство по интеграции процесса управления рисков в политику, стратегию, систему менеджмента предприятия.

Стандарт ГОСТ Р 58771-2019 [5] описывает различные подходы по идентификации рисков, проведению анализа и выбору наиболее подходящих способов оценки рисков.

Проблема оценивания рисков при формировании КИСМ связана с недостаточным методическим и методологическим обеспечением и сложностью интеграции отдельных видов рисков в единую систему.

Обзор последних исследований и публикаций. Риск-менеджмент предполагает скоординированные действия по управлению организацией с учётом рисков. Построение общей системы риск-менеджмента требует совершенствования всех уровней корпоративного управления с разработкой методики управления рисками [6, 7].

Метод оценивания, основанный на экспертной оценке вероятности возникновения события и серьёзности последствий, является простым и удобным в применении [6, 7, 8, 9, 10], однако позволяет оценить только отдельные риски. Анализ интегрированного процесса управления финансовыми и информационными рисками [11] показал, что наложение различных видов риска ведёт к изменению их градации в худшую сторону.

Ключевым этапом построения системы риск-менеджмента на предприятии является выявление и классификация факторов риска. С целью минимизации и/или устранения возможных последствий риски оцениваются и управляются.

Управлять рисками – означает внедрить управленческое решение, направленное на максимальное снижение вероятности возникновения негативного результата и довести до минимума потери, которые могут возникнуть в процессе реализации данных решений. В основу минимизации риска заложен выбор мероприятий, требующих оптимальных затрат.

Эффективность управления рисками достигается путём проведения мониторинга процесса оценивания риска и своевременным реагированием на изменения внутренней и внешней среды [12].

Задачей исследования является формирование методики оценки рисков на предприятиях с корпоративным управлением.

Применение методики способствует достижению запланированных целей, улучшению процессов КИСМ, предупреждению аварийных ситуаций, снижению потерь, связанных с реализацией рисков и т.д.

Изложение основного материала. В рамках стратегии и текущих планов развития предприятия при постановке целей по управлению рисками проводится анализ возможностей и потребностей предприятия.

Международной организацией по стандартизации разработана серия стандартов по менеджменту рисков. В соответствии с ИСО 31000 [4], риск – влияние неопределённости на цели. Под риском следует понимать потенциальное невыполнение требований, недостижение целей (по результатам, срокам, затратам), нарушение функций. Следствием влияния неопределённости является отклонение от ожидаемого результата или события (положительное или отрицательное).

Оценка риска – это процесс определения вероятности возникновения факторов риска, т.е. определённых событий или ситуаций, способных негативно повлиять на достижение запланированных результатов. В узком смысле оценка рисков – это определение количественным или качественным способом величины (степени) рисков.

Оценка рисков состоит в последовательном выполнении следующих основных действий:

- идентификация источников рисков;
- определение лиц, на которые может воздействовать источник риска, а также ситуаций, при которых такое воздействие может быть возможным;
- оценивание риска, его сравнение с уровнем приемлемых рисков и разработка мероприятий по устранению или минимизации риска;
- проведение мониторинга, документирование результатов и контроль выполнения мероприятий по устранению или минимизации рисков;
- повторная оценка рисков.

При построении КИСМ, помимо критических точек в сфере качества [1], выявляются критические точки в сфере экологии [2], безопасности труда и охраны здоровья [3].

В критических точках идентифицируются риски и их источники (табл. 1).

Определяются лица, на которые может воздействовать источник риска, определяются уровни риска, разрабатываются, выполняются и документируются мероприятия по устранению и/или минимизации риска, проводится повторная оценка рисков. Для идентификации рисков учитываются данные наблюдений за производственной средой на рабочем месте, выполняемыми операциями, внешними воздействующими факторами, наличием и состоянием материалов и оборудования, которые несут опасность, персоналом, который подвергается опасности.

Таблица 1

Перечень возможных источников рисков

1. Электрический ток	8. Вращающиеся, движущиеся части машин и механизмов
2. Шум	9. Стационарное оборудование
3. Газ или дым	10. Транспортные средства
4. Пар или горячая жидкость	11. Монтируемое оборудование или его части
5. Пыль	12. Перемещаемое оборудование
6. Вибрация	13. Газ или жидкость под давлением
7. Ионизирующее излучение (радиация)	14. Другое

Идентификация рисков может осуществляться по следующим направлениям:

- основная производственная деятельность, к которой относятся все основные и промежуточные технологические процессы, операции и работы, осуществляемые на предприятии для выполнения плановых заданий;
- вспомогательная производственная деятельность, к которой относятся плановые ремонты, замена и строительство инженерных коммуникаций, ремонт и чистка технологического оборудования, зданий и т.д.;
- материально-техническое обеспечение, с которым связаны опасности, возникающие при транспортировке и хранении сырья, материалов, реагентов, энергоносителей, эксплуатации автотранспорта и спецтехники;
- проектирование, планирование новых объектов и видов деятельности;

- офисная работа.

Для каждого потенциального риска определяются наиболее тяжёлые потенциальные последствия его воздействия на персонал или процесс. Рассматриваются способы предупреждения рисков. Оценивается вероятность и последствия риска.

Существенную роль в обеспечении стабильности процессов играет методика по управлению рисками, в основе которой лежит идентификация, оценка, управление и мониторинг рисков, с использованием простейших статистических методов – диаграмм Исикавы (причинно-следственной диаграммы типа «рыбий скелет»), ранжирования (расслоения), построения гистограмм и диаграмм Парето, составления контрольных карт и графиков и др. [13].

Использование диаграмм Исикавы создаёт возможность провести более глубокий анализ состояния риска, идентифицировать и ранжировать риски. На основе полученных результатов разработать диаграммы Парето и внедрить мероприятия по исключению и/или минимизации риска.

Выявление риска на ранней стадии даёт возможность оперативно отреагировать без существенных последствий для выхода процесса.

Одним из методов оценки рисков является оценивание риска по вероятности возникновения и серьёзности последствий и построение карты рисков на основе матрицы рисков последствий/вероятности (табл. 2, 3) [5, 6, 7, 8, 9].

Таблица 2

Классификация рисков по вероятности возникновения

Рейтинг рисков	Р (баллы)	Р (в долях единицы)	Вероятность возникновения (Р)
Невероятно	1	$0,0 < P \leq 0,1$	Возникновение события в исключительных случаях
Редко	2	$0,1 < P \leq 0,3$	Событие имело место
Маловероятно	3	$0,3 < P \leq 0,6$	Наличие свидетельств, достаточных для предположения возможности события
Возможно	4	$0,6 < P \leq 0,9$	Событие может произойти
Вероятно	5	$0,9 < P < 1,0$	Событие, как ожидается, произойдёт

Таблица 3

Классификация рисков по серьёзности последствий

Виды рисков	П (балл)	П (в процентах к плановой прибыли)	Серьёзность последствий (П)		
			Качество	Здоровье и безопасность	Окружающая среда и общество
Минимальные	1	$\leq 1,0$	Нет увеличения расхода ресурсов на выполнение процесса и нет влияния на его выход	Необходимо оказание первой помощи	Незначительный временный ущерб
Низкие	2	$1,0 < P \leq 20$	Незначительное увеличение расхода ресурсов на выполнение процесса, но нет влияния на его выход	Медицинское лечение без утраты трудоспособности	Незначительный ущерб

Окончание таблицы 3

Виды рисков	П (балл)	П (в процентах к плановой прибыли)	Серьёзность последствий (П)		
			Качество	Здоровье и безопасность	Окружающая среда и общество
Средние	3	$20 < P \leq 60$	Существенное увеличение расхода ресурсов на выполнение процесса или ухудшение характеристик выхода процесса	Утрата трудоспособности, риск профессионального заболевания	Ущерб
Высокие	4	$60 < P \leq 90$	Заметное ухудшение характеристик выхода процесса	Смертельная травма 1 человека, травма с утратой работоспособности 2-х и более человек	Значительный ущерб
Максимальные	5	$90 < P < 100$	Невозможно нормальное функционирование процесса	Смертельная травма 2-х и более человек	Существенный вред, общественное негодование

Общая оценка риска определяется как произведение оценок по отдельным параметрам:

$$\text{Индекс риска (Ир)} = \text{Вероятность возникновения (P)} \times \text{Серьёзность последствий (П)}$$

Индекс риска даёт возможность судить о степени воздействия и уровне риска (табл. 4) [7]. Степень воздействия риска показывает серьёзность негативных последствий в будущем и показывает будущее развитие событий в процессе реализации проекта. Уровень воздействия риска характеризует степень его приемлемости для предприятия и показывает, нуждается ли данный риск в нейтрализации или нет. Если выявлены недопустимые риски, то они обрабатываются в первую очередь.

Таблица 4

Классификация рисков по уровню и степени воздействия

Уровень риска	Индекс риска	Степень воздействия
Высокий уровень риска	$12 \leq \text{Ир} \leq 25$	Существенные. Риски недопустимы. Приводят к значительному увеличению продолжительности и объёму выполнения работ, либо существует вероятность приостановления работ. Необходимы существенные финансовые вложения в мероприятия по снижению риска до приемлемого уровня, с занесением в программу «Качество». Требуется проведение постоянного анализа и мониторинга
Средний уровень риска	$6 \leq \text{Ир} \leq 10$	Умеренные. Риски увеличивают продолжительность и объём выполнения работ. Необходимо внедрение оперативных мероприятий по снижению риска до приемлемого уровня. Требуется проведение постоянного анализа и мониторинга
Низкий уровень риска	$1 \leq \text{Ир} \leq 5$	Незначительные. Риски не оказывают какого-либо воздействия на выполняемую работу, быстро устранимы и допустимы. Требуется проведение планового мониторинга

В соответствии с внедренной КИСМ в РП «Углекачество», разработана методика оценки рисков в области качества, экологии и безопасности труда.

Для обеспечения жизненного цикла продукции (услуг) определены процессы и соответствующие этапы процессов, методы управления, потребность в подготовке кадров, оборудовании, материалах и др.

Для разработки планов (предупреждающих или перспективных) все процессы рассматриваются как совокупность подпроцессов.

Например, процесс проведения испытаний угля по определению влажности [14] включает в себя подпроцесс подсушивания пробы (рис. 1).

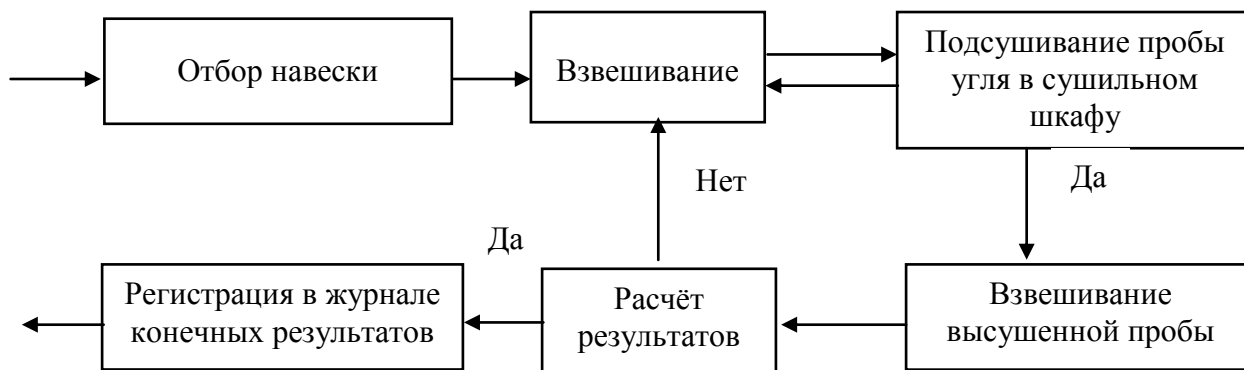


Рис. 1. Процесс определения влажности пробы зерна

Испытание угля на влажность проводится в лаборатории путём определения потери влаги в соответствии с методикой выполнения измерений [14]. Вход процесса – подготовленная проба угля, выход – регистрация в журнале окончательных результатов

К рискам процесса определения влажности угля относится недостаточное высушивание пробы, неправильная обработка результатов испытаний, поражение электрическим током. Согласно разработанной методике, вероятность возникновения риска при определении влажности угля в критической точке по высушиванию пробы была оценена экспертами в 0,4 балла. Данному интервалу ($0,3 < P \leq 0,6$) соответствует вероятность возникновения 3 балла – событие маловероятно (табл. 2).

При определении серьёзности последствий (табл. 3) возможные потери предприятия от возникновения риска в критической точке были оценены экспертами менее 1% от плановой прибыли, что соответствует 1 баллу – последствия минимальные.

Индекс риска в указанной критической точке с вероятностью возникновения $P = 3$ балла и минимальными последствиями $\Pi = 1$ балла будет равен $I_p = 3$.

В приведенном примере риск по степени воздействия является незначительным и не оказывает какого-либо воздействия на процесс. Уровень воздействия – низкий, но требует проведения постоянного анализа и мониторинга.

Карты оценки рисков разрабатываются для предприятия в целом, либо для отдельного подразделения, входящего в состав предприятия. Дополнительно карты рисков возможно составить для направления в

производственной деятельности предприятия, либо для определённого процесса. Анализ рисков помогает грамотно определить все угрозы производственной деятельности и оценить объёмы последствий. Оценивание рисков необходимо проводить систематически.

На этапе идентификации и оценки рисков группа экспертов ранжирует выявленные риски, разрабатывает их письменное описание. Экспертная группа формируется из числа работников подразделения, знающих особенности производственного процесса (операции) и обладающих практическим опытом выполнения соответствующих работ. Для таких работников необходимо провести обучение с проверкой знаний.

Каждому риску присваивают идентификационный номер. На основании данных всех экспертов составляется сводная таблица.

Заключительный шаг в построении карты – размещение рисков на карту оценки рисков на основании рангов их вероятностей и воздействий. Каждый риск группа экспертов размещает в соответствующую ячейку. На карте определяют те риски, которые требуют постоянного контроля. Риски, которые считаются приемлемыми, также подвергаются управлению (табл. 5).

Оригиналы «Карт оценки рисков» должны находиться у руководителя структурного подразделения, копии актуальных «Карт оценки рисков» – размещаться в доступных для соответствующих работников местах, которые определяются распорядительным документом по структурному подразделению.

При разработке мероприятий по устранению или минимизации рисков следует руководствоваться следующей иерархией (сверху вниз от наиболее эффективных к менее эффективным способам снижения риска):

- исключение риска (внедрение новой технологии, автоматизации и т.п.);
- замена риска (замена оборудования или материалов на менее опасные и т.п.);
- изоляция риска (ограждения, защитные блокировки, сигнализация и пр.);
- принятие организационных решений (изменение порядка выполнения работ и т.п.).

Таблица 5

Карта оценки рисков

№ пор.	Источник опасности (объект риска)	Название риска	Вероятность возникновения (P)	Серьёзность последствий (П)	Индекс риска (Ир)	Мероприятия по устранению (минимизации) риска
1	2	3	4	5	6	7
...						
10						

№ пор.	Остаточный риск			Ответственное лицо	Фактическая дата выполнения
	Вероятность возникновения (P)	Серьёзность последствий (П)	Индекс риска (Ир)		
8	9	10	11	12	13
1					
...					
10					

На уровне химической лаборатории разрабатываются оперативные мероприятия по управлению риском, на уровне предприятия – мероприятия, требующие финансовых затрат и внесения дополнений в программу «Качество».

Разработанные мероприятия должны включать в себя оценку их достаточности с целью исключения риска или его минимизации до приемлемого уровня (остаточный риск). Данные мероприятия исключают возникновение новых, не выявленных ранее недопустимых рисков.

Итоги оценки рисков в определённой критической точке представляются в форме отчёта руководителю подразделения. При необходимости разрабатываются предложения высшему руководству, требующие финансовых, человеческих и прочих ресурсов, которые впоследствии включаются в программу «Качество».

В РП «Углекачество» к оперативным мероприятиям по управлению риском при подсушивании навесок и определении влажности на уровне лаборатории относят усиление контроля над соблюдением температурного режима в сушильном шкафу сотрудниками отдела, соблюдением времени высушивания пробы угля, целостностью и чистотой используемой для проведения анализа лабораторной посуды, а также применение защитных средств (подставок, ковриков, перчаток), визуальный осмотр заземления и сопротивления изоляции электропроводок.

Надёжность процессов повышается за счёт прохождения работниками лаборатории ежемесячного тестирования на знание требований нормативных документов, документов системы менеджмента и инструкций по охране труда, проведения оперативного контроля сходимости и воспроизводимости, статистического контроля, профессионального тестирования, участия в межлабораторных сравнительных испытаниях.

Следует отметить, что в управлении критическими точками участвуют, как правило, непосредственные исполнители на конкретном рабочем месте, а контроль над выполнением оперативных мероприятий осуществляют ответственные лица, назначенные руководителем процесса.

В случае производственного инцидента на предприятии, введении нового или модернизации существующего оборудования, замене специалистов, занятых в выполнении работ, проводится внеплановая оценка рисков.

Мониторинг процесса оценивания риска позволяет оценить функционирование текущего состояния процесса по каждому виду деятельности (подразделению, предприятию) и принять соответствующие корректирующие мероприятия.

Результативность процесса оценивается путём сложения численных значений критериев результативности с учётом весовых коэффициентов. В целом по корпорации оценивание рассчитывается на основе средней арифметической результативности подразделений. Оценивание результативности КИСМ осуществляют не реже двух раз в год.

Выводы. С целью эффективного управления предприятием и обеспечения конкурентоспособности важно идентифицировать и управлять рисками.

Управление рисками основано на оценивании вероятности их возникновения и серьёзности последствий, классификации рисков по степени и уровню воздействия на процессы. В КИСМ риски выявляются и оцениваются по каждому виду деятельности, процессу, подразделению, предприятию.

Комплексное применение различных методов управления рисками наиболее эффективно снижает возможность наступления негативного результата.

Представленный подход по оцениванию рисков в области качества, экологии, профессионального здоровья и охраны труда на предприятиях с корпоративным управлением позволяет провести анализ всех условий и факторов, влияющих на проведение работ.

На основе мониторинга процесса осуществляется интеграция всех факторов риска в единую среду для получения сопоставимых оценок, разрабатываются мероприятия по минимизации рисков на различных уровнях управления.

Предложенный подход оценки рисков в соответствии с международной практикой рекомендуется к применению на любом предприятии.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Системы менеджмента качества. Требования. – М.: Стандартиформ, 2018. – 24 с.
2. ГОСТ Р ИСО 14001-2016. Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению. – М.: Стандартиформ, 2016. – 32 с.
3. ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования. – М.: Стандартиформ, 2012. – 27 с.
4. ГОСТ Р ИСО 31000-2019. Менеджмент риска. Принципы и руководство. – М.: Стандартиформ, 2020. – 19 с.
5. ГОСТ Р 58771-2019. Менеджмент риска. Технологии оценки риска. – М.: Стандартиформ, 2020. – 86 с.
6. Чапурина Е.В. Современные методики оценки рисков на предприятии как эффективный инструмент стратегического управления / Е.В. Чапурина // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2017. – № 2. – Том 2. – С. 117-126.
7. Макарова В.А. Формирование системы риск-менеджмента на предприятии / В.А. Макарова // Вестник ПсковГУ. Экономические и технические науки. – 4/2014. – С. 98-108.
8. Болова И.С. Этапы внедрения системы риск-менеджмента на предприятии в современных условиях / И.С. Болова, В.Д. Морозова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13377>.
9. Шаров В.Д. Ограничения по использованию матрицы ИКАО при оценке рисков для безопасности полетов / В.Д. Шаров, В.В. Воробьев // Научный вестник МГТУ ГА. – 2016. – Т. 19. – № 3. – С. 179-187.
10. Чалдаева Л.А. Методы оценки операционных рисков: вопросы систематизации и применения / Л.А. Чалдаева, Ю.А. Митина // Финансы и кредит. – 2012. – № 29 (509). – С. 12-19.
11. Фунтов В.Н. Управление проектами развития фирмы. Теория и практика / В.Н. Фунтов. – СПб.: Питер, 2009. – 496 с.
12. Глухова Л.В. Использование некоторых инструментов риск-менеджмента для управления проектной деятельностью / Л.В. Глухова, А.Д. Немцев // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2015. – № 3 (34). – С. 145-155.
13. Глухова Л.В. Некоторые подходы к оценке конкурентоспособности интегрированных производственных структур / Л.В. Глухова, А.Д. Немцев // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2017. – Т. 1. – № 1. – С. 58-65.

14. Касаткин Б.П. Методологические аспекты формирования стандарта системы управления рисками производственного предпринимательского проекта в формате ГЧП / Б.П. Касаткин, Н.А. Коротченкова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2016. – № 8. – С. 132-145.

15. Всеобщее управление качеством: учебник для вузов / О.П. Глудкин, Н.М. Горбунов, А.И. Гуров, Ю.В. Зорин / под ред. О.П. Глудкина. – М.: Радио и связь, 1999. – 600 с.

16. ГОСТ 11014-2001. Угли бурые, каменные, антрацит и горючие сланцы. Ускоренные методы определения влаги. – М.: ИПК Издательство стандартов, 2002. – 7 с.

УДК 65.017 334.02

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

*Пушкарёва Н.А.,
канд. наук гос. упр., доцент,
доцент кафедры менеджмента строительных организаций
ГОУ ВПО «ДонНАСА»;*
*Сорока Е.В.,
аспирант, кафедры менеджмента
строительных организаций
ГОУ ВПО «ДонНАСА»*

В статье проведено исследование теоретических и методических основ управления организациями. Проанализировав теории научных работ, были выделены основные принципы, функции и элементы системы управления организацией.

***Ключевые слова:** управление, организация, предприятие, система управления, управленческий процесс, организация труда, руководитель.*

The article provides study of theoretical and methodological foundations of managing organizations. After analyzing the theory of scientific works, the main principles, functions and elements of the organization's management system were identified.

***Keywords:** management, organization, enterprise, management system, management process, labor organization, manager.*

Постановка задачи и актуальность. Современное общество постоянно развивается, создавая новые жизненные ценности, приоритеты, изменяя среду жизнедеятельности и характер межличностного взаимодействия в обществе. Эти факторы обуславливают необходимость постоянной динамики науки управления, которая активно развивалась в прошлом веке и не останавливается и сегодня.

Особенно вопросы трансформации системы управления организациями актуализируются в условиях становления и развития политической, экономической и социальной системы молодых государств, требующей от

предприятий адаптации к условиям современных вызовов.

Анализ исследований и публикаций. Исследованиям теоретико-методических основ управления посвящено множество научных работ, авторами некоторых являются: Арутюнова Д.В., Бальтцер Б., Беккер В., Гончарова Л.И., Боумэн К., Виханский О.С., Наумов А.И., Вудкок М., Фрэнсис Д., Глухов В.В., Герасимов В.В., Чередникова Л.Е., Дорофиенко В.В., Друри К., Ерёмина Е.В., Ретинская В.Н., Жигун Л.А., Королёв В.И., Крепчук Е.И., Набиев Р.А., Невешкина Е.В., Патласов О.Ю., Сергиенко О.В., Панов А.Н., Переверзев М.П., Петров А.Н., Поршнева А.Г., Рубцов С.В., Соколов А.В., Шалаева Л.В. и многие другие учёные.

Цель статьи – изучить и обобщить научные подходы к изучению сущности и методических основ управления организацией.

Изложение основного материала исследования. В русском языке глагол «управиться» – значит что-то одолеть, завершить или справиться как-нибудь с поставленными делами. Так описывал происхождение термина «управление» в России Глазов М.М. [1]. В старорусском слове «управа» – это возможность сладить и управиться с чем-то или кем-то. В XVIII – начале XX вв. (до 1917 г.) в Российской Империи исполнительные органы, которые занимались административными делами, назывались «управами». В те времена действовали: благочинные, ремесленные, земские, врачебные, продовольственные, городские и другие управы.

Различают три типа управления. Первый тип управления – это техническое управление рукотворным объектом. Второй тип управления – это естественное управление в окружающей среде. Третий тип – это социальное или общественное управление. Естественно, социальное управление существенно преобладает над другими типами, потому что система требует наличие человека в совокупности со взаимосвязанными элементами (работа, коллектив, семья, возраст, общество и т.д.). Социальное управление зависит от профессиональной деятельности, и рассматривается как интегрированный процесс реализации взаимосвязанных управленческих функций.

Традиционные и основные функции управления – это планирование, организация, мотивация, контроль и координация.

Система управления организацией объединяет все службы и подразделения работающего предприятия. Для успешного функционирования организация обязана достигать своей цели. А управлять – значит, вести предприятие к главной цели, при этом извлекая из всех подчинённых ресурсов максимальные возможности. Так считал основатель административной школы управления А. Файоль, который разбил управление на 14 принципов: разделение труда, полномочия и ответственность, дисциплина, единоначалие, единство действий, подчинённость личных интересов, вознаграждение персонала, централизация, иерархия, порядок, справедливость, стабильность рабочих кадров, инициатива, корпоративный дух.

Управленческий процесс предвидит гармоничность действий, приводящий к успеху и достижению цели, которая стоит перед организацией. В любой организации, в широком понимании, существует управляемая и управляющая система. Схематически координацию действий управления можно представить в следующем виде (рис. 1).

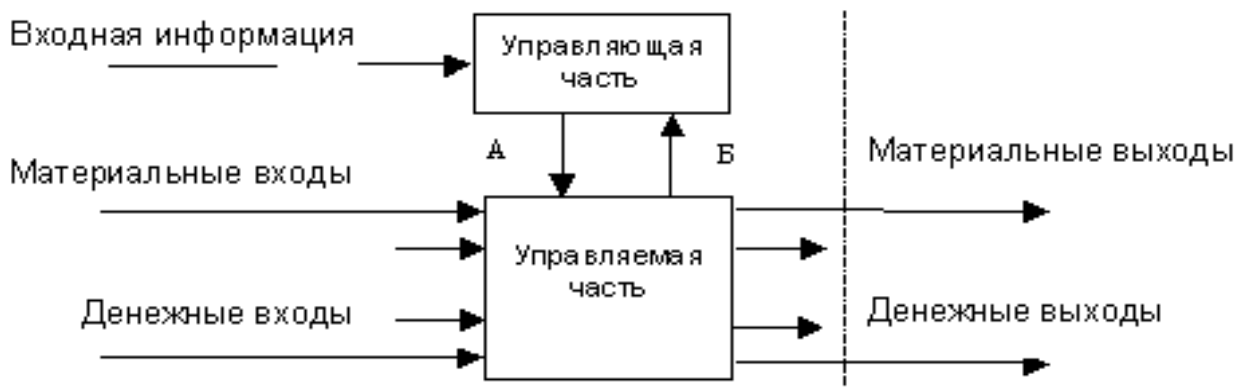


Рис. 1. Координация действий управления [2]
(А – управляющая информация, Б – исполнительная информация)

Управляющая часть является необходимым и важным элементом любого предприятия. На уровне управления, в результате коллективного труда, после анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования принимаются управленческие решения.

В управляемой части обеспечивается производственный процесс, который должен контролироваться и координироваться. Чтобы все процессы в управляемой части продвигались успешно, применяют систему научного управления, которую выдвинул американский инженер, основоположник научной организации труда и менеджмента Ф.У. Тейлор [3]. Он разделил процесс планирования и труд, описав это в 1911 году в своей книге «Принципы научного менеджмента». Тейлор разбил обязанности управляющих на четыре части:

- 1) вырабатывается научный фундамент в отдельности для каждой отрасли и разновидностей работы, при этом отклоняя старые традиционные методы;
- 2) проводится отбор рабочих с обязательным последующим обучением определённой отрасли труда;
- 3) администрация взаимодействует и сотрудничает с рабочими, при этом внедряя разработанную систему организации труда;
- 4) уравнивается ответственность между управляющими и рабочими.

Параллельно с Ф.У. Тейлором, в 1911 году Г. Эмерсон внедряет в науку управления понятие «эффективность» (производительность) и формулирует 12 принципов управления [4]. Г. Эмерсон обосновал применение системного подхода для решения сложных практических задач в организации управления.

Немного позже А. Файоль – ученик и последователь Ф. Тейлора – сформулировал основные задачи звена управления, разбивая все хозяйственные операции на шесть групп, каждая из которых является «установкой»:

- техническая (всё, что связано с орудием труда);
- коммерческая (купить, продать, обменять и т.п.);
- финансовая (распоряжение и привлечение денег);
- страховая (страховка и охрана);
- учётная (бухгалтерия, статистика, калькулирование и т.п.);
- административная (контроль, планирование, организация, мотивация, координация, распоряжения и т.д.).

П. Друкер [1, с. 75] писал в своих научных работах, что профессиональный

менеджер делает всё возможное для достижения перспектив организации, обладает умениями побуждать, координировать и организовывать коллектив для выполнения работы, но он не может быть «универсальным гением», а является «дирижером оркестра». Выдающийся экономист озвучил идею самоуправления трудящихся, так как он считал, что служащие в этом случае становятся более ответственными. Но идею отвергли. П. Друкер относится к последователям системного подхода, он выдвинул свою важнейшую теорию о практике управления, в основе которой лежат цели организации. Только после установки целей определяются функции, методы и элементы системы процесса управления. Это было полной противоположностью теории А. Файоля, которая основывалась на определении функций и процесса.

У представителей классической школы были общие ошибки – это чрезмерный интерес формальными моментами и обращение к людям, как к машинам.

С тех пор прошло более 100 лет, существенно усовершенствовались и поменялись технологии ведения бизнеса и организации труда. Компьютеризация и интернет-ресурсы значительно облегчили любую работу в организациях. Улучшения банковской системы привели к почти стопроцентному безналичному расчёту. Но по-прежнему главной задачей любого предприятия является получение максимальной прибыли.

Новая информационная среда, в которой действуют современные организации – это особенности функционирования предприятия в условиях жёсткой конкуренции. При этом сейчас давление конкуренции ощущается и внутри страны, и на международном уровне. Такие изменения привели к усовершенствованию системы управления.

На сегодняшний день были выделены некоторые основные задачи системы управления:

- создание эффективной системы планирования и контроля;
- направление всех усилий для достижения цели;
- организация сотрудничества и взаимодействия кадров внутри предприятия;
- информационная поддержка;
- управление ресурсами людскими и материальными; кадровая политика;
- рекламная и маркетинговая деятельность; внедрение инновационных технологий.

Современный руководитель должен «искусно» управлять организацией, обладать перечнем лидерских качеств, иметь крепкое здоровье и постоянно развивать самоменеджмент. Он должен уметь: оптимизировать своё рабочее время для максимально эффективного прогресса; выстраивать планы личной работы (планировать); организовывать своё рабочее место; корректировать и подготавливать документацию и деловые письма; обрабатывать информацию; развивать свою память; корректно и конкретно разговаривать по телефону; выступать публично; разрабатывать презентации; оценивать эффективность организации личного труда; взаимодействовать с коллегами и подчинёнными; формулировать жизненные цели.

Иногда в организациях без необходимого управления даже высококвалифицированным сотрудникам бывает сложно достичь целей, поставленных перед фирмой. Обычно цели организации отличаются от целей её работников. Поэтому необходимо связывать интересы сотрудников с целью деятельности предприятия. Возникает необходимость применения новых методов

управления мотивацией своих сотрудников и разработки системы мотивации, которые в свою очередь влекут за собой денежные затраты. В то же время сотрудник должен приносить компании больше доходов, чем потраченные на него средства.

Согласно теории выбора руководителей, для решения проблем связанных со стимулированием роста производительности труда, пользуются некоторыми теоретическими принципами (теориями): теория выбора руководителей, которые используют социально-психологические методы управления; теория реализации целей; теория справедливости; теория потребностей.

Эффективный руководитель современного предприятия постоянно должен решать задачу по изучению и совершенствованию системы управления организацией.

Известно, что организация – это координация элементов, входящих в организационную систему. Все организационные системы основываются и разрабатываются по принципу «иерархии» (перевод с греческого – священная власть). На сегодняшний день существует множество типов и разновидностей организационных систем управления. Линейная система управления применяется в небольших организациях с профессиональным и достойным руководителем. Линейно-функциональная система управления разработана для организаций, в которых функциональные обязанности выполняют заместители руководителя: производственный директор, коммерческий директор, маркетинговый директор, руководители отделов и т.д. Принцип построения управленческого процесса – «шахматный» порядок.

Линейно-штабная система управления объединяет в себе линейную и линейно-функциональную системы. В данном случае линейным руководителям в помощь создаются специализированные отделы (штабы). Соответствующие штабы разрабатывают для руководителя проекты по решениям различных задач. После рассмотрения этих проектов руководитель принимает решения сам.

Матричная система управления – это решётчатая организация, которая работает по принципу двойного подчинения исполнителей. Такая система применяется на сложных предприятиях.

Классическая система управления (рис. 2) – это сложное преобразование организационных процессов и явлений, объединяющее все элементы системы управления и подсистемы управления для эффективного функционирования организации.

Управленческая деятельность приносит эффект в результате разработки методологии и поэтапного процесса управления при помощи механизма управления, который, в свою очередь, объединяет структуру и технику управления.

Разработанная методология управления в конкретной организации облегчает процесс формирования системы управления. Методология управления состоит из основных элементов, включающих в себя: концепцию управления, технологические и базовые решения применения на практике, принципиальные и законные методы управления, процедуры оценивания эффективности управления. При разработке методологии управления используют научные и экспертно-аналитические методы.

Управленческий процесс состоит из управленческого труда и его средств, с разработкой и реализацией решений. Процесс управления – это соединение нескольких видов деятельности, которые нацелены на поэтапное развитие организации.



Рис. 2. Элементы системы управления организацией [5]

Такой процесс направляет и координирует элементы системы управления для достижения поставленной цели. В процессе управления решаются две задачи: тактическая и стратегическая. Информационное обеспечение – это продукт процесса. С помощью информации вначале принимаются решения, а потом руководство применяет конкретные распорядительные действия.

Структура управления состоит из упорядоченных компонентов управленческой деятельности, которая работает как единое целое. Именно в этой подсистеме управления организацией происходит организация труда, и определение типа организационной системы управления. Но без технической поддержки вся управленческая деятельность заторможенная или вообще не может осуществляться. Ведь даже работа на дому невозможна без: электроэнергии, телефона, компьютера, интернета, ручки, бумаги и т.п. Не говоря уже об офисах, цехах, строительных площадках и т.д.

Тяжёлая ноша, которую несёт на себе руководитель, управляя организацией, относится к категории умственного труда, что в свою очередь является сложнейшим нервно-психологическим давлением на головной мозг. Не просто так даже обычный рабочий человек соглашается с тем, что легче отработать свою смену и уйти со «здоровой головой» домой. В то время как у руководителя «голова болит» круглосуточно.

Чтобы составить систему управления организацией, нужно решить целый ряд

мероприятий: определить цели, разделить функции управления и производства, организовать разделения труда, внедрить инновационные технологии, разработать системы мотивации, снабжения и сбыта, наладить хозяйственную деятельность.

Система управления организацией никогда не будет функционировать без правильно подобранного персонала, чётко перечисленных принципов и функций предприятия.

Известный американский профессор (русского происхождения), специалист по вопросам управления промышленными корпорациями И. Ансофф [6], опубликовал в своей книге «Стратегическое управление» важнейшие функции главного руководства. И. Ансофф считается одним из основоположников теории стратегического управления, так как помимо множества опубликованных работ, связанных с проблемами стратегического планирования, он имел плодотворный опыт применения своей концепции в известных корпорациях. Он выстроил поэтапно весь процесс управления, выделив действия и функции главного руководителя:

- для каждой зоны хозяйствования определить стратегические цели;
- выявить слабые места и проблемы;
- для успешной деятельности предприятия анализировать проблемы и успехи;
- разработать варианты решения проблем;
- анализ возможных поражений или побед после применения планируемых разработок;
- выбрать нужный вариант решения проблем;
- вычислить возможные финансовые затраты на применение урегулирования проблем;
- выбрать управляющих процессом обновления и преобразования вместе с мотивационными и коммуникационными действиями;
- контроль и оценка уровня успешности достижения цели;
- мониторинг в деятельности своей фирмы и других для выявления возможных сбоев;
- воссоздание перечисленных этапов.

Процесс формирования систем внутрифирменного управления основан на четырёх этапах управления на основе:

- контроля над исполнением;
- экстраполяции, когда темп изменений ускоряется, но будущее ещё можно предсказывать путём экстраполяции прошлого;
- предвидения изменений, когда начали возникать неожиданные явления и темп изменений ускорился, однако не настолько, чтобы нельзя было вовремя это предусмотреть;
- гибких экстренных решений, которые складываются в настоящее время, в условиях, когда многие важные задачи возникают настолько стремительно, что их невозможно вовремя предусмотреть [6].

Бернард Ч. [1] впервые рассмотрел предприятие как социальную систему. Он был одним из сторонников системного подхода. В своих работах он раскрывал сущность людей, которые в процессе физических и биологических ограничений объединялись в согласованно действующие группы – социальные системы, для достижения поставленной цели. Такие системы он разделял на две группы: организационную и заключающую.

Главный признак всех предприятий, по мнению Бернарда, иерархичность. Он

писал, что любые организации, кроме государства и Церкви, являются частными и делятся на формальные и неформальные. Барнард выдвинул концепцию социальной ответственности корпорации, в соответствии с которой менеджмент должен учитывать последствия принимаемых решений и нести за них ответственность перед обществом и отдельным человеком.

Таким образом, проанализировав ряд научных работ, можно сделать *вывод*, что для эффективной работы любое предприятие нуждается в эффективном управлении, в частности, в грамотном подходе к планированию, организации и распределению труда, распределению ресурсов, контролю. Предприятие будет работать успешно только после определения главных целей организации, разработки и внедрения стратегий, составления и внедрения системы управления организацией, подбора и координации персонала, систематического контроля над всеми процессами работы.

Список использованных источников

1. Менеджмент: учебное пособие / М.М. Глазов и др. – Изд. 3-е, доп. и перераб. – СПб.: Астерион, 2014. – 433 с.

2. Теория организации: учебник ГРИФ УМО / С.В. Рогожин, Т.В. Рогожина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/strategy/org_n_man.shtml.

3. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.litmir.me/bd/?b=569683>

4. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/emerson-garrington.html>.

5. Система управления организацией: методология, процесс, структура, техника и технология управления / Официальный сайт Негосударственного образовательного учреждения «Современная гуманитарная академия» (НОУ СГА) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.standard-company.ru/standard-company41.shtml>.

6. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 303 с.

УДК 657.6:658

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ: СУЩНОСТЬ, РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ

Сичкар И.А.,
*старший преподаватель
кафедры учёта и аудита
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Сформулирована сущность управленческого контроля. Определено место управленческого контроля в системе менеджмента предприятий. Обоснованы теоретические основы разделения управленческого контроля и внутреннего контроля на предприятиях.

Систематизированы взаимосвязи между управленческим контролем, управленческим учётом и системой управления.

Ключевые слова: *контроль, управленческий контроль, внутренний контроль, управленческий учёт.*

The essence of management control is formulated. The place of management control in the enterprise management system is determined. The theoretical bases of separation of management control and internal control at enterprises are substantiated. The interrelations between management control, management accounting and the management system are systematized.

Keywords: *control, management control, internal control, management accounting.*

Постановка задачи. Современные реалии функционирования отечественных предприятий характеризуются анализом традиционных подходов к управлению. Учитывая то, что владельцами предприятий преимущественно являются физические и юридические лица, а не государство (что было характерно для советских времен), акценты переносятся на построение системы управления внутри предприятий. Интеграция отечественных предприятий в международную бизнес-среду требует формирования системы менеджмента, способной обеспечить финансовую стабильность и прибыльность. Одним из ключевых вопросов развития такой системы менеджмента является построение эффективной системы контроля. Контроль является не только основой для определения или уточнения целей деятельности, направленной на решения задач, но и для стимулирования и получения эффекта, то есть контроль становится мотивационным механизмом в системе управления предприятия.

При этом следует отметить, что, несмотря на повышенную практическую потребность по внедрению современных механизмов контроля на предприятиях, в подавляющем большинстве отечественных источников вопросы контроля рассматривают соответствующую советскую парадигму, по которой пользователем контроля выступает государство. Соответственно, цель, принципы, инструменты и процедуры контроля направлены на удовлетворение потребностей государства как собственника бизнеса. В то же время существующие исследования по адаптации на определённых уровнях мировой практики функционирования контроля характеризуются избирательностью и низким уровнем систематизации базовых принципов и понятийно категориального аппарата, в частности отождествлением управленческого контроля, управленческого учёта, внутреннего контроля и экономического контроля в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Необходимо отметить, что большинство инструментов менеджмента являются структурно-сложными системами, с разными итоговыми результатами. А процесс их функционирования в реальных условиях подвержен влиянию значительного числа случайных факторов и ответных реакций со стороны внешней и внутренней среды, и не всегда положительных. Вопросами управленческого контроля занимаются как отечественные учёные-экономисты, такие как: Цыпленкова М.В., Моисеенко Н.В., Гуремина Ю.А., Белов Н.Г., так и зарубежные: Дж. Макиариелло, Джузеппе Борначини и др. Вместе с тем, несмотря на обилие публикаций, посвящённых отдельным инструментам и методам менеджмента, всё ещё отсутствует чёткий алгоритм их применения в практике менеджмента в различных сферах

деятельности. Это приводит к множеству ошибок, неточностей, неправильных решений, ведущих к временным и материальным потерям на предприятиях.

Целью статьи является формулировка теоретических основ по параметризации управленческого контроля путём определения его сущности, роли и значения в системе менеджмента предприятия, выявления взаимосвязей между управленческим контролем, управленческим учётом и управлением.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Отправным шагом исследования является чёткое понимание сущности контроля как экономической дефиниции. Проведенный предварительный анализ специальной литературы, результаты которого приведены в табл. 1, позволил констатировать следующее.

Таблица 1

Определение термина «контроль» в специальной литературе

Источник	Определение
Н.В. Дикань [1, с. 175]	Контроль – фундаментальный элемент процесса управления. Ни планирование, ни создание организационных структур, ни мотивацию нельзя рассматривать полностью отдельно от контроля. Действительно, почти все эти процессы являются неотъемлемыми частями общей системы контроля в определённой организации. Виды контроля имеют одну и ту же цель: способствовать тому, чтобы фактически полученные результаты были как можно подобны таковым, которые требуются
Л.И. Гомберг [2, с. 175]	Контроль предназначен для исследования того, насколько исполнение соответствует установленным требованиям, то ли эти последние продиктованы законодательством, обычаем или просто здравым смыслом
М.В. Цыпленкова [3, с. 25]	Контроль (организационный/управленческий контроль) – это процесс обеспечения достижения организацией своих целей; постоянное сравнение, что есть, с тем, что должно быть
П.А. Михненко [4, с. 25]	Контроль – это одна из функций менеджмента, которая состоит в сравнении результатов работы с планами, нормами и стандартами, а также в устранении возникающих отклонений. Контроль – фундаментальный элемент процесса управления. Контроль – это количественная и качественная оценка и учёт результатов деятельности организации
О.К. Шинкевич [5, с. 25]	Контроль – это управленческая деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учёт результатов работы организации
Я.В. Соколов [6, с. 25]	Контроль обязывает анализировать информацию про хозяйственную деятельность, трансформируя учётные данные до уровня пользователей

При наличии существенного количества различных толкований уже в течение многих веков в общем понимании контроль рассматривается как проверка соответствия фактических результатов желанным.

Как справедливо отметил Б. Сивон [7, с. 25], контроль как элемент функции управления предусматривает: представление фактического состояния (исполнение); исследование определённого состояния (обязательного); сравнение выполнения с определённым состоянием с целью определения степени соответствия; выяснение причин выявленных отклонений выполнения от определённого состояния. Схематично место контроля на предприятии приведено на рис. 1.

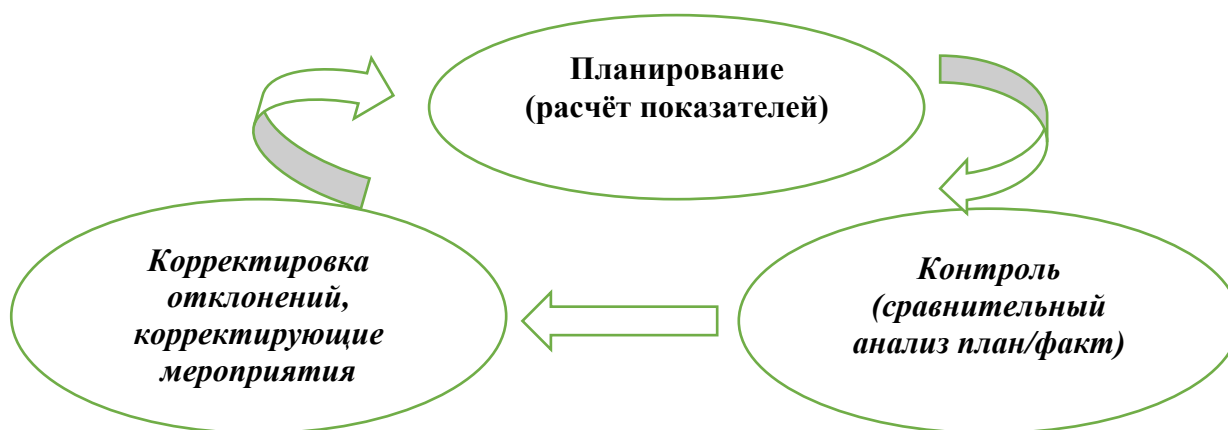


Рис. 1 Место контроля на предприятии

Отдельно следует отметить, что контроль на предприятии рассматривается в двух аспектах, как составляющая (или функция, или процесс) системы управления (рис. 2) и системы бухгалтерского учёта.

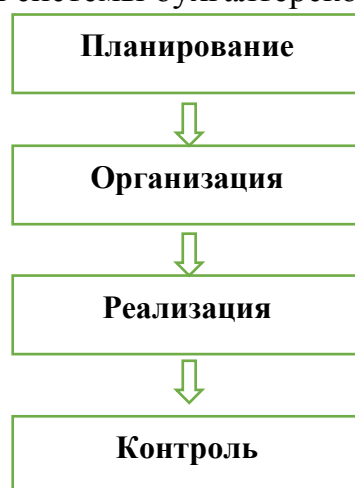


Рис. 2. Контроль как функция менеджмента предприятия

Так, итальянец Джузеппе Борначини [6, с. 25], рассматривая связь между бухгалтерским учётом и контролем, определил бухгалтерию как искусство ведения, прогноза и регулирования административных распоряжений, а контроль как истинную функцию учёта.

При этом приведенные в табл. 2 и 3 трактовки терминов «внутренний контроль» и «управленческий контроль» свидетельствуют о наличии определённых противоречий относительно сущности и взаимосвязей между ними в отечественной теории.

Таблица 2

Определение термина «внутренний контроль» в специальной литературе

Автор	Определение
Л.А. Парамонова [8]	Внутренний контроль – элемент управления предприятием, целью которого является наблюдение за экономическим объектом и процессом, необходимый для проверки соответствия текущего состояния согласно нормативным документам и договорным обязательствам
Н.Г. Белов [9]	Внутренний контроль – комплекс мер по формированию адекватной среды контроля, эффективных инструментов контроля, необходимых

Автор	Определение
	для организации сохранности активов, а также подготовки релевантной информации для руководителя предприятия
Л.П. Гусева [10]	Внутренний контроль – система мероприятий, установленных руководством предприятия для продуктивного использования всеми работниками своих обязанностей по осуществлению хозяйственных операций
Т.П. Карпова [11]	Внутренний контроль понимает как процесс для оказания влияния управляющими на работников организации с целью действенного выполнения организационной стратегии
И.Г. Черногузова [12]	Внутренний контроль – комплекс организационных мер, применяемых руководителем предприятия с целью систематизации и результативного ведения деятельности предприятия, организовывая не только сохранность активов, предотвращение, выявление и устранение ошибок, но и своевременной подготовки релевантной бухгалтерской информации

Так, часть учёных отождествляют управленческий и внутренний контроль. В частности, Черногузова И.Г. [12, с. 7] отмечает, что внутренний контроль является комплексным мероприятием, направленным на систематизацию и результативность ведения функционирования предприятия, организацию сохранности активов, выявление и устранение ошибок, подготовку достоверной, релевантной бухгалтерской информации.

Таблица 3

Определение термина «управленческий контроль» в специальной литературе

Автор	Определение
И.Н. Герчигова [13]	Управленческий контроль – это одна из функций управления, без которой не могут быть реализованы в полной мере все другие функции управления: планирование, организация, руководство и мотивация. Поэтому контроль выступает одним из главных инструментов выработки политики и принятия решений, обеспечивающих нормальное функционирование фирмы и достижение ею намеченных целей как в долгосрочной перспективе, так и в вопросах оперативного руководства
В.В. Бурцев [14]	Управленческий контроль, или controlling, целесообразно представить как систему, состоящую из элементов управленческой информационной системы, центров ответственности, техники контроля, процедур контроля, среды контроля, системы учёта, кадров контроля
R. Anthony and V. Govindarajan [15, с. 46]	Management Control is the process by which managers influence other members of the organization to implement the organization's strategies
J. Maciariello [16, с. 42]	Management control is concerned with coordination, resource allocation, motivation, and performance measurement

Контроль играет немаловажную роль в предотвращении возникновения кризисных ситуаций. Ошибки и проблемы, возникающие при анализе ситуации внутри организации, переплетаются (если их вовремя не исправить) с ошибками в оценке будущих условий внешних факторов и поведения людей. Вероятность этого в организации очень велика в связи с высокой степенью взаимозависимости видов

деятельности. Функция контроля – метод управления, который позволяет выявить проблемы и, соответственно, скорректировать деятельность организации до той ситуации, когда проблемы перерастут в кризис. Одна из важнейших причин осуществления контроля состоит в том, что любая организация, безусловно, обязана быть способной своевременно фиксировать свои ошибки и исправлять их оперативно и своевременно, не ожидая момента пока они помешают достижению целей организации.

Важна и положительная сторона контроля, предусматривающая всестороннюю поддержку всего того, что является успешным в деятельности организации. Сопоставляя реально достигнутые результаты с запланированными, то есть, отвечая на вопрос «Насколько мы продвинулись к поставленным целям?», руководство организации может определить, где организация добилась успехов или потерпела поражение. Важным аспектом контроля является определение направлений деятельности организации, которые наиболее эффективно способствуют достижению её общих целей.

По международным подходам [17, с. 9] под внутренним контролем следует понимать процесс, осуществляемый советом директоров хозяйствующего субъекта, менеджментом, персоналом и другими, который призван обеспечить разумную уверенность в соответствии финансовой отчётности и процесса подготовки финансовой отчётности для внешних целей в соответствии с общепринятыми принципами бухгалтерского учёта.

Таким образом, по сути, внутренний контроль направлен именно на предоставление уверенности относительно информации, отражённой в финансовой отчётности.

Что касается термина «управленческий контроль», то в отечественной литературе практически отсутствуют соответствующие наработки.

По мнению автора, внутренний контроль представляет собой инструмент управления предприятием с целью наблюдения за финансово-хозяйственной деятельностью предприятий, необходимой для проверки соответствия состояния действующим нормативно-правовым документам и исполнения договорных обязательств.

Российские учёные шире используют термин управленческого контроля [13, 14], при этом предлагаемые определения имеют в значительной степени обобщённый характер и могут быть применены к контролю как функции управления в целом.

В свою очередь, в мировой практике [15, с. 46] управленческий контроль рассматривается как процесс, с использованием которого менеджер влияет на других членов организации с целью внедрения стратегии этой организации. По мнению Дж. Макиариелло [16, с. 42], управленческий контроль является консолидацией с координацией, размещение ресурсов, мотивации и измерения достижений.

Таким образом, можно констатировать, что, в отличие от отечественных исследований в зарубежной теории, существует чёткое разделение управленческого контроля и внутреннего контроля.

Основываясь на проведенном анализе, (табл. 2 и 3), с целью параметризации управленческого контроля в системе менеджмента компании целесообразно под управленческим контролем понимать систему учёта и использования информации для оценки эффективности использования ресурсов компании (финансовых,

трудовых, материальных, нематериальных) и компанию в целом, и направляет на достижение определённой стратегии.

Предложенное определение учитывает определённую междисциплинарность управленческого контроля, схематически приведенного на рис. 3.

Основанием для управленческого контроля является система бухгалтерского учёта, которая генерирует учётную информацию и предоставляет её внутренним пользователям в управленческих бухгалтерских отчётах. Но осуществление контроля как функции управления требует необходимых действий как работников учёта, так и рабочих других экономических служб, а также руководства предприятия. В процессе контроля используются различные приёмы и методы, которые выходят за пределы функционирования бухгалтерского учёта.

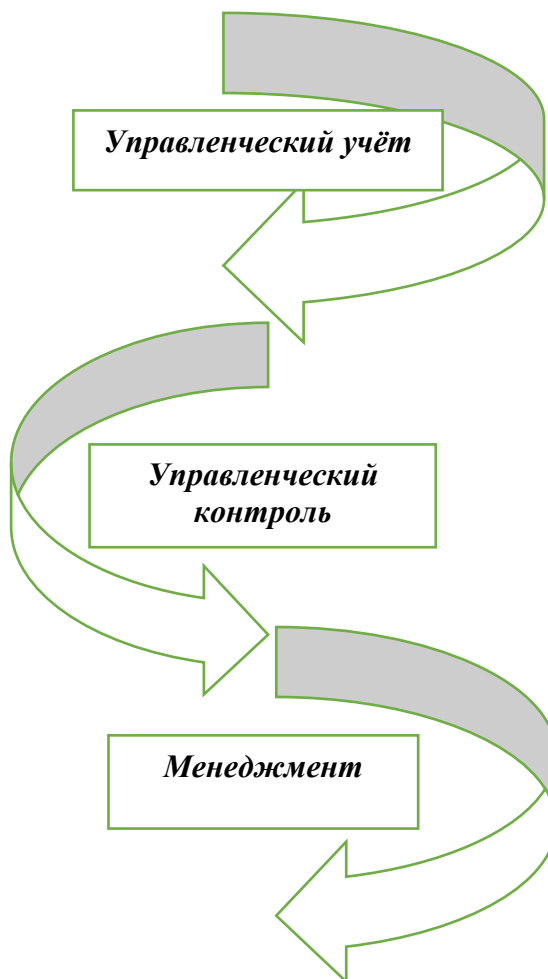


Рис. 3. Взаимосвязь между управленческим учётом, управленческим контролем и менеджментом предприятия

Это ещё раз подтверждает, что задачи бухгалтерского учёта в части контроля невозможно отождествлять с задачей контроля как функции управления и как самостоятельной дисциплины. Так как функции управления находятся в тесной взаимосвязи, то существующие между ними грани проявляются недостаточно чётко. Поэтому в литературе существуют разные взгляды относительно их внутреннего склада. Таким образом, практически стираются границы, которые объективно существуют между контролем и анализом, учётом и контролем.

В свою очередь, в системе управленческого контроля используются инструменты, правила, методические приёмы и техники, которые позволяют менеджерам мотивировать персонал, оценивать эффективность каждого бизнес-процесса, анализировать достижения и перемещать ресурсы для достижения общей стратегии.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, в пределах каждого предприятия контроль может быть в составе управленческого контроля и внутреннего контроля. При этом внутренний контроль направлен на предоставление уверенности пользователей финансовой отчётности на соответствие таких отчётов установленным нормам и правилам. Управленческий контроль – промежуточное звено между управленческим учётом и менеджментом предприятия, является действенным инструментом менеджмента с позиции достижения стратегических задач внутри предприятия.

Перспективами дальнейших исследований является формирование принципов управленческого контроля в условиях асимметрии информации, которые должны быть направлены на достижение равновесия между информационным обеспечением менеджмента, владельцев и персонала предприятия. Особое внимание также следует уделить вопросам систематизации существующих методов и форм управленческого контроля и оценке эффективности действующих систем управленческого контроля отечественных предприятий.

Список использованных источников

1. Дикань Н.В. Менеджмент: учебное пособие / Н.В. Дикань, И.И. Борисенко. – М., 2006. – 184 с.
2. Гомберг Л.И. Значение контроля / Л.И. Гомберг // Счетоводство. – 1897. – № 19. – С. 172-179.
3. Цыпленкова М.В. Основы менеджмента: учебное пособие / М.В. Цыпленкова, И.В. Моисеенко, Н.В. Гуремина. – М., 2012. – 230 с.
4. Михненко П.А. Основы менеджмента: учебный курс / П.А. Михненко. – М.: МФПУ «Синергия», 2012. – 230 с.
5. Шинкевич О.К. Курс лекций по дисциплине «Основы менеджмента» / О.К. Шинкевич. – М.: МГТУ «СТАНКИН», 2008. – 142 с.
6. Соколов Я.В. Бухгалтерский учёт: от истоков до наших дней: учебное пособие для вузов / Я.В. Соколов. – М.: ЮНИТИ, 1996. – 638 с.
7. Sivon B. Kontrola kosztow dzialalnoscigospodarcej / B. Sivon. – Warszawa: PWE, 1988. – 188 s.
8. Парамонова Л.А. Типология и модели организации внутреннего контроля экономического субъекта / Л.А. Парамонова // Ресурсы. Информация. Снабжение. – 2012. – № 2. – С. 362-365.
9. Белов Н.Г. Развитие внутреннего контроля в сельском хозяйстве / Н.Г. Белов // Бухгалтерский учёт в сельском хозяйстве. – 2011. – № 1. – С. 48-56.
10. Гусева Л.П. Методы контроллинга и внутренний контроль качества: взаимосвязь и различия / Л.П. Гусева, И.И. Кульнева, Л.Ф. Лахина // Молодой учёный. – 2014. – № 21. – С. 294-298
11. Карпова Т.П. Управленческий учёт / Т.П. Карпова. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2015. – 352 с.

12. Черногузова И.Г. Внутренний контроль лизинговых операций у лизингодателей: автореф. дисс. на соискание учёной степени канд. экон. наук / И.Г. Черногузова. – М., 2013. – 22 с.
13. Герчикова И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчикова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с.
14. Бурцев В.В. Управленческий контроль на предприятии: методология и организация / В.В. Бурцев // Управленческий учёт. – 2005. – № 4. – С. 32-35.
15. Anthony R. Management Control Systems / R. Anthony, V. Govindarajan. – Chicago, Mc-Graw-Hill IRWIN, 2007. – 320 p.
16. Maciariello J.A. Management Control Systems / J.A. Maciariello. – USA, 1984. – 337 p.
17. Commission Guidance Regarding Management's Report on Internal Control Over Financial Reporting Under Section 13(a) or 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934. SEC Interpretive Guidance. Securities and Exchange Commission // Exchange Act Rules 13a-15(f) and 15d-15(f) [17 CFR 240.13a-15(f) and 15d-15(b)], 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sec.gov/rules/interp/2007/33-8810>.

УДК 616-036.21:658

COVID-19: ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ БИЗНЕСА

Родзина А.В.,

*ассистент кафедры административного права
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Статья посвящена негативным последствиям, с которыми столкнулись предприятия в связи с пандемией COVID-19. Каждый человек ощутил на себе изменения, начиная от руководителей предприятий до простых работников. Общество разрабатывает новые стратегии развития и работы предприятий в современных реалиях.

Ключевые слова: пандемия, бизнес, предприятия, убыток, потери, экономика, стратегия.

The article is devoted to the negative consequences that enterprises have faced in connection with the COVID-19 pandemic. Everyone has experienced the changes, from business leaders to ordinary workers. The company develops new strategies for the development and operation of enterprises in modern realities.

Keywords: pandemic, business, enterprises, loss, losses, economy, strategy.

Постановка задачи. Уже на протяжении года, мир столкнулся с таким недугом как Covid-19, который изменил не только привычную жизнь людей, но и экономику государств. Предприятия находятся в режиме ожидания, пытаются всеми силами найти пути решения.

Анализ последних исследований и публикаций. Необходимо отметить работы таких авторов, как Савицкая Г.В., Селезнёва Н.Н., Шеремет А.Д. относительно деятельности предприятий.

Актуальность. В сложившихся на сегодняшний момент условиях большинство ведущих экспертов-экономистов бьют тревогу, по их мнению, в результате стремительного распространения Covid-19, а как следствие – спада экономики. Требуется немедленная разработка стратегии восстановления.

Цель статьи – разработать стратегию развития предприятий в связи с современными реалиями в мире.

Изложение основного материала исследования. Covid-19 стремительно меняет мир. В данной ситуации мы стремимся лучше понять, как эта пандемия может повлиять на мировую торговлю в ближайшей и долгосрочной перспективе. Данный вопрос интересует всех предпринимателей. По мере того как вирус распространяется по всему миру, большинство стран в конечном итоге выбирают самую сильную форму социального дистанцирования: подавление. Политика подавления вызвала большие изменения в организации общества, которые, в свою очередь, привели к большим экономическим последствиям. Целые секторы экономики закрыты или вынуждены работать на небольшую часть своей нормальной мощности. Между тем, спрос на товары и услуги резко снижается из-за упущенного дохода и неуверенности в завтрашнем дне. Ограничения на международные поездки и усиление пограничного контроля привели к увеличению расходов на международную торговлю и препятствовали предоставлению или потреблению услуг, пользующихся услугами торговли. В некоторых случаях экспорт медицинских материалов и продуктов питания был запрещён, а нехватка деталей и компонентов привела к остановке производства в отраслях, характеризующихся сложными цепочками создания стоимости [1].

В некоторых странах правительства ответили крупномасштабными фискальными и денежно-кредитными интервенциями для поддержки доходов домохозяйств и бизнеса и для поддержания финансовой стабильности. Но, к сожалению, так происходит не во всех странах. Что говорить, если показатели экономической активности в США, Европе и Китае падают до рекордных минимумов. В этих обстоятельствах экономическое прогнозирование чрезвычайно сложно, поскольку фактические результаты определяют множество сложных и взаимосвязанных факторов, включая вопрос о том, как долго будут действовать меры социального дистанцирования и как может выглядеть стратегия выхода.

Несмотря на эту повсеместную неопределённость, учёные стараются разработать торговый прогноз, чтобы проинформировать разработчиков политики о потенциальном воздействии текущего кризиса COVID-19 на торговлю и предоставить исходные данные, по которым можно будет измерить прогресс. Понимание изменений в мировой торговле может помочь разработчикам политики выработать решения как для краткосрочного, так и для долгосрочного выхода из этого кризиса. Недавний рост торговли после финансового кризиса 2008-2009 годов так и не вернулся к своей предыдущей тенденции.

Эластичность торговли (отношение роста торговли к росту ВВП) в 1990-е годы часто превышало 2, в то время как долгосрочное среднее значение составляло около 1,4. После финансового кризиса рост торговли замедлился, а эластичность торговли упала, даже ниже своего долгосрочного среднего значения. Замедлились важные факторы роста торговли, в частности рост ВВП

и его элементы, связанные с интенсивной торговлей, в частности, такие как рост инвестиций, который после финансового кризиса продемонстрировал значительную слабость. Кроме того, усилия по либерализации замедлились, а политическая неопределённость возросла, особенно в свете недавней торговой напряжённости. Торговля уже значительно замедлилась в 2019 году до того, как разразился вирус, из-за возросшей неопределённости и значительного замедления экономического роста.

Мировая торговля товарами за год продемонстрировала небольшое снижение на 0,1% в натуральном выражении после роста на 2,9% в 2018 году. Между тем, долларовая стоимость мирового товарного экспорта в 2019 году упала на 3% до 18,89 трлн долларов США. Напротив, в 2019 году объём мировой торговли коммерческими услугами увеличился, при этом экспорт в долларовом выражении увеличился на 2% до 6,03 триллиона долларов США. Темпы роста были ниже, чем в 2018 году, когда торговля услугами выросла на 9%. Прогнозирование в описанных выше обстоятельствах требует сильных допущений о прогрессировании заболевания и большей зависимости от оценочных, а не отчётных данных. Обычно важнейшим компонентом нашей традиционной модели прогнозирования торговли является консенсусный прогноз ВВП по регионам. Однако существующие прогнозы ВВП в этом году ещё не учитывали влияние глобального закрытия системы здравоохранения на ВВП. Чтобы систематизировать наши размышления об этих усилиях, было построено три сценария, в частности, из-за уровня неопределённости относительно продолжительности пандемии и мер сдерживания и спрогнозированы экономические эффекты с помощью модели глобальной торговли ВТО, динамической вычислимой модели общего равновесия [2].

При оптимистичном сценарии меры будут действовать в течение трёх месяцев, после чего произойдёт V-образное восстановление. В менее оптимистичном сценарии меры остаются в силе в течение шести месяцев, что приведёт к U-образному восстановлению. В пессимистическом сценарии меры подавления должны будут оставаться в силе в течение всего 2021 года с ограниченным восстановлением в 2022 году, что приведёт к L-образному восстановлению.

Согласно прогнозам, ВВП в V-образном и L-образном сценариях снизится соответственно на 5% и 11% по сравнению с базовыми прогнозами. Модель также прогнозировала сокращение торговли на 8% и 20% соответственно по сравнению с базовыми оценками. Несмотря на то, что есть ряд полезных выводов из числа торговых операций, основанных на моделировании, мы использовали наше суждение, чтобы взять оценки ВВП и включить их в нашу традиционную модель прогнозирования торговли на основе временных рядов, которая обычно работает лучше в краткосрочной перспективе. Конечно, здесь играют роль разные факторы. С одной стороны, в условиях финансового кризиса снижение спроса было больше сконцентрировано на высокотехнологичных промышленных товарах длительного пользования, чем ожидалось в текущем кризисном периоде, что особенно сказывается на неторгуемых секторах. Кроме того, моделирование текущего кризиса не учитывает эффект кнута, когда фирмы сокращают запасы, что приводит к усилению реакции торговли на падение спроса, что является важным фактором, способствовавшим высокой эластичности торговли в 2008 году.

Выводы по выполненному исследованию. Что касается прогнозов торговли на период 2020-2021 гг., то можно разработать два различных сценария: 2 (1) относительно оптимистичный сценарий с резким падением торговли с последующим восстановлением, которое начнётся во второй половине 2021 года; и (2) более пессимистический сценарий с более крутым начальным снижением и более длительным и неполным восстановлением. Их следует рассматривать как исследования различных возможных траекторий кризиса, а не как конкретные прогнозы будущего развития. Фактические результаты могут легко выйти за пределы этого диапазона как в положительную, так и в отрицательную сторону. При оптимистичном сценарии восстановление будет достаточно сильным, чтобы приблизить торговлю к её допандемическому уровню, пессимистический же сценарий предполагает лишь частичное восстановление. Учитывая уровень неопределённостей, стоит подчеркнуть, что начальная траектория не обязательно определяет последующее восстановление.

Например, можно было бы увидеть резкое снижение объёмов торговли в 2020 году в соответствии с пессимистическим сценарием, но не менее резкое восстановление, которое приблизит торговлю к линии оптимистического сценария к 2021 или 2022 году. Сильный отскок более вероятен, если предприятия и потребители будут рассматривать пандемию как временный, разовый шок. В этом случае расходы на инвестиционные товары и потребительские товары длительного пользования могут возобновиться на уровне, близком к предыдущему, после того, как кризис утихнет. С другой стороны, если вспышка будет продолжительной и/или повторяющаяся неопределённость станет повсеместной, то домашние хозяйства и бизнес, вероятно, будут тратить более осторожно. Следовательно, из вышесказанного можно сделать следующие выводы, что влияние вспышки COVID-19 на международную торговлю пока не видно в большинстве торговых данных, но некоторые своевременные и опережающие индикаторы могут уже дать подсказки о степени замедления и его сравнении с предыдущими кризисами. В этом отношении особенно полезны индексы новых экспортных заказов, полученные на основе индексов менеджеров по закупкам (PMI). Глобальный PMI JP Morgan, например, показал, что экспортные заказы в обрабатывающей промышленности снизились до 43,3 по сравнению с базовым значением 50, а экспорт новых услуг упал до 35,5, что свидетельствует о серьёзном спаде. В заключение, ВТО ожидает значительного спада в мировой торговле в 2021 г. на 13-32% и некоторого восстановления в 2022 г.

Список использованных источников

1. Российский рынок труда в условиях нарастания экономического кризиса вследствие пандемии 2020 / С.С. Солдатова, В.В. Солдатова // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». Электронное научное СМИ. – М., 2020. – № 2 (том 3). – С. 424-429.
2. COVID-19 and international trade: Issues and actions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-international-trade-issues-and-actions-494da2fa/>.

КОНЦЕПЦИЯ ИМИДЖА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Стасюк Н.В.,

канд. экон. наук,
доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»;

Рыжов А.И.,

магистрант
кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В статье уточнено содержание понятия имиджа современного предприятия. Отграничено понятие имиджа от смежных понятий торговой марки, товарного знака, бренда и репутации предприятия. Проанализированы признаки имиджа, которым он должен соответствовать для достижения максимально возможного эффекта.

Ключевые слова: имидж, репутация, бренд, эффективность, успешность, стратегия управления.

The article clarifies the content of the concept of the image of a modern enterprise. The concept of image is delimited from related concepts of a trade mark, trademark, brand and reputation of an enterprise. The features of the image, which it must correspond to in order to achieve the maximum possible effect, are analyzed.

Keywords: image, reputation, brand, efficiency, success, management strategy.

Актуальность и постановка задачи. Особенности современного развития экономики актуализируют вопросы регулирования рекламных процессов, формирования связей с общественностью, создания позитивного образа и репутации любого предприятия. Ведущую роль приобретают нематериальные активы предприятия: его имидж и деловая репутация, репутация торговой марки (бренда), руководства компании и менеджеров высшего управленческого звена, качественная стратегия и эффективная взаимосвязь с целевыми аудиториями. Акцентирование внимания на таких активах обусловлено невозможностью их замены в краткосрочном периоде.

Специфика развития экономики в последние десятилетия также состоит в формировании конкурентных взаимодействий не только в сфере покупательского спроса, но и в других направлениях деятельности современных компаний: на рынке труда, во взаимодействии с партнёрами, инвесторами и другими внешними группами. Сформировавшиеся условия выводят на первый план имидж современного предприятия в качестве важнейшего конкурентного преимущества, способного обеспечить компании выполнение стратегических задач и достойное существование в долгосрочной перспективе.

На сегодняшний день повышение конкурентных возможностей предприятия отличается особой спецификой. В сложившихся обстоятельствах усиления

конкуренции на зарубежных и отечественных рынках только уменьшение цен и рост качественных свойств продукта больше не гарантирует долгосрочную успешность промышленного предприятия. Сегодня растёт количество предприятий, осознающих, что осведомлённость окружающих о продукции конкретного предприятия, направлениях его деятельности и значении в обществе выступает ключевым инструментом эффективного управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди научных работ, посвящённых проблемам стратегического управления и вопросам имиджа современного предприятия, особое место занимают исследования К.В. Солмоновой [11], Л.В. Чубуковой [14] и других. Вопросы отграничения понятия имиджа от смежных понятий торговой марки, товарного знака, бренда и репутации освещены в работах В.Г. Королько [4], Д.А. Леонтьева [6], И.В. Маслова [7], Д. Огилви [9], А.Б. Полубуткина [10] и других авторов.

Цель статьи состоит в систематизации и обобщении точек зрения относительно формирования имиджа предприятия для повышения его конкурентных преимуществ в современных условиях.

Изложение основного материала исследования. Сложность обобщения информации по проблематике имиджа заключается в том, что его понятие традиционно используется в нескольких контекстах: имидж товара (продукции), имидж человека, имидж компании (организации, предприятия). В зависимости от ситуации использования понятия определяются его особые характеристики.

Латинское происхождение понятия «имидж» (от «imago» и «imitari») отсылает к «имитированию». «Имидж» в переводе с английского языка обозначает «образ», «изображение», «подобие». В толковом словаре С.И. Ожегова «имидж» охарактеризован как представление об определённом внутреннем облике или образе [8, с. 276].

Возникновение термина «имидж» обусловлено наблюдениями за продажами определённых марок товаров. В обстоятельствах, когда товары по уровню цен и качества относительно близки, большое значение придаётся представлению вероятных потребителей о данной продукции и её производителе. Соответственно, первоначальные исследования имиджа были нацелены на его специфику в контексте готового продукта [5, с. 24].

Первые научные наработки в сфере изучения имиджа относятся к середине 1950-х гг. XX столетия. Родоначальниками понятия «имидж» в зарубежной литературе принято считать В. Гарденера и С. Леви (1955 г.). Они определили имидж как совокупность человеческих знаний, представлений и предвосхищений о конкретном объекте и его окружении. Затем исследователь К. Боулдинг (1956 г.), раскрывая данный вопрос, характеризует имидж как обобщение человеческого восприятия и его осмысление такого восприятия. Таким образом, обращается внимание, что важность образа, закреплённого за маркой товара, равнозначна (а может быть и выше) любым другим осязаемым качествам товара [14, с. 32]. В свою очередь, Д. Огилви подчёркивал, что имидж товара представляет собой тот уникальный набор характеристик, который прочно закрепился в мыслях и чувствах людей [9, с. 57].

В специальной русскоязычной литературе понятие «имидж» закрепилось благодаря О.А. Феофанову (1974 г., «США: реклама и общество»). Автор характеризует имидж в качестве ключевого средства психологического воздействия рекламодателя на потребителя [13, с. 198]. О.С. Виханский обозначает имидж как

стойкое и распространённое представление о специфических особенностях, характеристиках и чертах, присущих конкретному явлению [2, с. 220]. Э.А. Уткин обосновывает, что манипулирование массовым сознанием представляет собой компонент создания и внедрения имиджа [12, с. 9]. В.Г. Королько характеризует имидж как мысленное представление о человеке, продукте либо организации, целенаправленно сформированное в массовом сознании с помощью рекламы либо пропаганды [4, с. 128].

Следовательно, в исследовании сути имиджа можно выделить два направления понимания его сущности. Первое связано с рассмотрением имиджа с субъективных позиций индивидуума, обобщающего и осмысливающего получаемую информацию. Другое направление представляет формирование образа средствами массовой информации, акцентируется внимание на манипулятивных свойствах имиджа.

По мнению Л.В. Чубуковой, рассмотренные позиции не исключают, а дополняют друг друга в процессе формирования исследуемого понятия. В процессе создания имиджа человек воспринимает его как закономерный итог собственного видения, а не как то, что извне навязано. Следовательно, понятие имиджа может легко транслироваться и на другие объекты: имидж компаний и организаций, городов, регионов, стран.

При рассмотрении имиджа предприятия целесообразно обратить внимание на его множественности. Имидж определённого объекта (государства, отрасли, организации) находится в сознании людей, а не выступает постоянным его признаком. Это обусловлено тем, что люди обладают разной информацией, а зачастую – и разным опытом касательно определённого объекта. В связи с этим, объект не может обладать одним единственным имиджем – его имидж многообразен, он характеризуется несколькими модификациями: у разных людей формируются разные представления об одном и том же объекте, и его имидж проявляется в общности представлений воспринимающих его индивидов.

В случае рассмотрения имиджа предприятия, его можно обозначить как совокупность представлений тех субъектов, которые заинтересованы в деятельности конкретной компании. Такие субъекты являются субъектами взаимодействия предприятия.

Основываясь на этом, Л.В. Чубукова рассматривает имидж предприятия как целостное, устойчивое и сформированное путём коммуникации представление о нём со стороны разных субъектов взаимодействия [14, с. 33-34].

При характеристике понятия «имиджа» целесообразно отграничивать его от других смежных понятий, относительно новых для теории экономики: «торговая марка», «товарный знак», «бренд», «репутация». Иноязычное происхождение большинства этих терминов обусловило многообразие существующих точек зрения по поводу их определения.

В современной экономической литературе нет закреплённого соотношения между понятиями «торговая марка» и «товарный знак». Некоторые авторы (П.С. Завьялов и др.) рассматривают их как синонимы, представляющие собой средство индивидуализации производителя (товарный знак, торговая марка, фирменный знак).

Другие авторы (Е.П. Голубков, Г.Л. Багиев, В.М. Тарасевич, Х. Анн и др.) рассматривают эти термины как отличающиеся друг от друга понятия. Так, торговая

марка представляет собой название, термин, знак, символ, рисунок либо их комбинацию, которые предназначены для идентификации товара и отличия его от товаров конкурентных фирм. Соответственно, товарный знак представляет собой юридически защищённую марку либо часть её [1, с. 78].

В современных экономических условиях более целесообразно разграничивать понятия торговой марки и товарного знака. В этом случае под торговой маркой следует понимать товар, который наделён набором специфических характеристик (графических, словесных, звуковых и других), используемых для заявления и установления отличий в условиях рынка. Набор специфических характеристик товара может быть зарегистрирован в официальном порядке, и тогда это уже будет товарный знак. Следовательно, торговая марка представляет собой комплекс товара и его специфических характеристик, а товарный знак – это зарегистрированные характеристики товара.

Понимание «имиджа» тесно связано и с понятием «бренда», единообразное толкование которого также отсутствует в современной отечественной литературе. В то же время в зарубежных литературных источниках этот аспект достаточно исследован.

Буквальный перевод слова «бренд» с английского языка означает «клеймо». Со временем понятие бренда преобразовывается и характеризуется более широким наполнением. Сегодня выделяются две группы мнений в определении этого понятия. Ряд авторов (А.М. Годин, Е.В. Голикова, О.В. Гусева, А.Б. Полубуткин и др.) характеризуют бренд как комплекс непосредственно продукта и его нематериальных, неосязаемых качеств. В таком ключе бренд определяется как система материальных (вещественных) и нематериальных (неосязаемых) специфических характеристик, которые производят благоприятное впечатление потребителя о товаре и вызывают неоднократное желание приобрести продукт с определённой идентификацией среди множества других аналогичных товаров [10, с. 6].

Вторая группа исследователей (Д. Огилви, Л.С. Захарычев, И.В. Крылов и др.) рассматривают бренд как совокупность нематериальных качеств товара без учёта его материального компонента. В таком контексте в неосязаемую общность качеств товара включаются его имя, упаковка, стоимость, история, репутация и способ рекламирования. Соответственно, бренд формируется как комплекс впечатлений, которые остаются у потребителя после использования продукта [9, с. 27].

Рассматривая понятие имиджа предприятия, необходимо исследовать его соотношение с существующим понятием «репутации предприятия», которые зачастую признаются синонимичными. Использование данных терминов в качестве близких характерно, прежде всего, для обыденного делового общения, а также для литературных источников общего, а не специального характера. Это поясняется близостью понятий «имидж» и «репутация», а также схожестью выполняемых ими функций и задач. Они заключаются в обеспечении поддержки компании в успешной продаже товаров либо услуг, привлечении надёжных партнёров, обеспечении защиты от конкурентов, содействии выходу на рынок новой продукции (товаров, услуг). Однако специалисты в сфере связей с общественностью, репутационного менеджмента и имиджологии разделяют рассматриваемые понятия.

В частности, А.Ф. Векслер определяет имидж как эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо, который сформировался в массовом сознании и имеет способность оказывать влияние на поведение людей. Рассматривая понятие

репутации, он представляет её как совокупность мнений о достоинствах и недостатках фирмы. Следовательно, А.Ф.Векслер анализирует соотношение имиджа и репутации компании как форму и содержание любого конкретного объекта [3, с. 87].

В свою очередь, М. Маслов обосновывает разделение имиджа и репутации в соответствии с затратами времени на их создание и воздействие. В качестве примера автор приводит, что имидж может быть сформирован в одночасье, путём грамотного вложения огромной суммы денег в продвижение предприятия или продукта – эффект будет очевиден спустя непродолжительное время. В свою очередь, хорошая репутация зарабатывается в течение нескольких лет, и в этом заключается её специфическая ценность. Такое распределение понятий хорошо иллюстрирует точка зрения известного американского инвестора миллиардера У. Баффета, который по этому поводу отмечал, что для создания репутации может потребоваться двадцать лет, но и пяти минут будет достаточно, чтобы её разрушить. Закономерно, что восстановление репутации требует длительного времени и кропотливых стараний [7, с. 69]. Таким образом, можно подытожить, что репутация всё-таки зарабатывается, но не формируется.

Резюмируя вышерассмотренные определения, важно подчеркнуть, что хотя иногда понятия имиджа и репутации употребляются как синонимичные, однако каждое из них обладает специфическими отличительными чертами. Такое отличие находится в самой природе происхождения анализируемых явлений. При формировании имиджа главным является понятие «представление», а при определении репутации ключевым выступает понятие «мнение». Имидж компании – это представление о компании, основанное на полученной о ней информации. Репутация компании – это мнение о компании, в основе которого – реальный опыт взаимодействия с ней.

Таким образом, имидж включает в себя набор эмоций, впечатлений, слухов, предубеждений, а репутация формируется на основе знаний, оценочных суждений, умозаключений, опыта и подтверждений. Если в основе имиджа находится целенаправленно заданная информация о компании, которая в некоторой степени может и не соответствовать её характеристикам, то репутация создаётся в результате реального опыта взаимодействия с компанией. Назначение имиджа состоит в привлечении внимания к компании, формировании предпочтения к ней, создании и поддержке необходимого впечатления о ней у целевых групп. В свою очередь, предназначение репутации состоит в поддержании уже сформированных отношений и их последующего укрепления в длительной перспективе.

В таком случае, можно предположить, что репутация по сравнению с имиджем является более важным понятием в стратегическом аспекте. Однако не всегда существует возможность опереться на собственный опыт, поэтому зачастую именно имидж компании считается её ключевым коммуникационным ресурсом. В любых сложившихся обстоятельствах коммуникационная политика компании будет иметь максимальную эффективность, если её имидж и репутация будут поддерживать и соответствовать друг другу. Процесс формирования положительного имиджа, который не будет подтверждён благонадёжной работой фирмы на практике, является изначально неверным направлением. С течением времени противоречия между формируемым имиджем и реальной ситуацией обнаружатся, и тогда компании потребуются ещё больше стараний для восстановления собственного положения на изначальном уровне. И наоборот,

формирование безупречной и устойчивой репутации представляется невозможным без создания позитивного имиджа. Положительный имидж компании, развивающийся и продолжающийся в стабильной и устойчивой корпоративной репутации, формирует усиливающий эффект и выступает основой благополучия фирмы в длительной перспективе [14, с. 37].

Механизм воздействия имиджа может быть охарактеризован при помощи понятия стереотипа. Этот термин впервые был введён в научный оборот американским исследователем средств массовой информации У. Липпманом. Согласно его умозаключениям, стереотипы представляют собой стойкие, имеющие эмоциональную окраску, упрощённые модели объективной реальности, которые вызывают у человека ощущение симпатии или антипатии к явлению, которое ассоциируется у него с конкретным приобретённым им опытом. Они представляют собой основной мыслительный материал, который формирует массовое сознание. Стереотипы характеризуются своей объективностью и выступают неотъемлемым свойством человеческой психики к обобщениям. Для массового сознания не является характерной обработка большого числа параметров. Этим и обусловлено возникновение стремления свести сложный объект к нескольким ключевым характеристикам. Способности человека к обобщению, упрощению, схематизации окружающей действительности позволяют ему быстро ориентироваться в постоянно увеличивающемся информационном потоке, при одновременном усложнении и дифференциации информации. Стереотипизированное восприятие действительности человеком и обеспечивает возможность формирования и использования имиджа. Следовательно, имидж можно представить в виде упрощённого стереотипизированного образа определённого объекта [11, с. 9].

Формирование положительного имиджа современного предприятия представляет собой постоянный и сложный процесс. В специальной литературе существуют точки зрения, что имидж компании должен находиться в соответствии с определёнными требованиями для того, чтобы обладать ценностью и обеспечивать определённые выгоды.

Американский специалист по теории связей с общественностью А. Салливен акцентирует внимание на таких трёх свойствах имиджа, по причине которых возникает большое количество сложностей:

– неполнота: в связи с тем, что имидж всегда выступает фрагментарным и сжатым представлением о компании, важно иметь в виду, что не каждый человек может из ограниченного числа информационных сведений сформировать необходимое умозаключение. К тому же, стоит учитывать, что новое фрагментарное сообщение отдалено от предыдущего и последующего по временной шкале. То есть в совокупности эти факторы могут снизить уровень адекватности между формируемым имиджем и фактическим впечатлением, которое складывается у потребителей;

– окраска: имидж может изменить собственную окраску в зависимости от времени публикации информации и печатного органа, в котором размещены сведения, а также других подобных обстоятельств;

– неточность (искажённость): проблемы восприятия также появляются в момент непосредственной подачи сведений средствами массовой информации. В данном случае подразумевается культурный уровень и эмоциональное состояние получателя информации, нежелательные редакционные изменения и сокращения текста, возможные уточнения редактором его заготовок, что может спровоцировать

смещение акцентов на совсем другие аспекты, а не на те, что были запланированы изначально [4, с. 306-307].

Поэтому при формировании положительного имиджа целесообразно соблюдать определённые правила. В частности, российский исследователь Д.А. Леонтьев обращает внимание на важность соблюдения двух наиболее общих принципов проектирования имиджа – это принципы целостности и заданности образа. Целостность образа подразумевает, что все доступные информационные материалы (к примеру, рекламная информация, а также оформление витрин, интерьеров и др.) должны ассоциироваться у потребителя с одним и тем же набором психологических качеств и свойств, отражать единый образ, нести одинаковую подсознательную эмоциональную нагрузку. В свою очередь, принцип заданности определяет соответствие того образа компании, который был сформирован благодаря всем существующим рекламным материалам, заранее подготовленной концепции развиваемых представлений [6, с. 21].

Д. Бурстин в своих исследованиях представил совокупность тех общих признаков имиджа, которым он должен соответствовать для достижения максимально возможного эффекта. Во-первых, имидж должен носить синтетический характер – его нужно планировать так, чтобы производить необходимое впечатление при помощи фирменного знака, торговой марки, сорта товара и других способов.

Во-вторых, имидж компании обязан быть достоверным и правдоподобным. Имидж должен соотноситься с определённой фирмой или человеком, а также пользоваться доверием у людей. Большая популярность имиджа означает его соответствие требованиям здравого смысла.

В-третьих, имидж фирмы должен быть пассивным. Предприятие должно быть нацелено, скорее всего, уподобиться имиджу, а не наоборот, делать имидж своим подобием. В современных условиях имидж предприятия зачастую обуславливает его поведение.

В-четвёртых, очень важны яркость и конкретность имиджа. Он лучше «включается», если опирается на чувства, быстрее воспринимается в случае его сосредоточения на конкретных чертах и яркого выделения одной или нескольких характерных черт компании.

В-пятых, имидж предприятия должен характеризоваться своей простотой. Чтобы минимизировать нежелательные эффекты, он должен быть проще представляемого объекта. Поэтому максимально эффективным будет несложный и быстро запоминающийся имидж.

В-шестых, должна присутствовать некоторая степень неопределённости, несмотря на конкретность, охарактеризованную в предыдущем пункте. Имидж должен балансировать между чувствами и здравым смыслом, между ожиданиями и реальностью. Эта неопределённость должна обеспечить резерв для маневрирования предприятия в случае изменения каких-либо обстоятельств (непредвиденное развитие событий, изменения в предпочтениях потребителей и др.) [4, с. 309].

Стратегическое управление имиджем компании (предприятия, фирмы) представляет собой процесс, который определяет цепочку действий компании по формированию и развитию устойчивого представления субъектов взаимодействия о компании, обеспечивая ей достижение целей и развитие в долгосрочном периоде. Важнейшим моментом стратегического управления имиджем современного предприятия является его имидж-стратегия – она направлена на формирование и

развитие устойчивого представления субъектов взаимодействия о предприятии, соответствующего основным запросам таких субъектов, учитывающего внутренний потенциал предприятия и его внешнее окружение, обеспечивающего предприятию достижение его целей. Имидж-стратегия является функциональной стратегией в системе стратегического управления современным предприятием [14, с. 41].

Выводы. Таким образом, в процессе стратегического управления имиджем современного предприятия определяется последовательность его действий по формированию и развитию устойчивого представления субъектов взаимодействия о предприятии с целью обеспечения его стабильного и устойчивого развития в долгосрочной перспективе. Положительный имидж современного предприятия представляет собой дополнительную ценность, которая обеспечивает возможность получения определённого превосходства над конкурентами. Исследование имиджа предприятия в качестве компонента конкурентного преимущества приводит к изменению его места и роли среди всех ресурсов компании. Поэтому управление имиджем современного предприятия должно иметь стратегический характер.

Список использованных источников

1. Азарова С.П. Маркетинговые исследования: теория и практика: учебник для прикладного бакалавриата / С.П. Азарова [и др.]; под общей ред. О.Н. Жильцовой. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 314 с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2015. – 656 с.
3. Жабина С.Б. Маркетинг продукции и услуг. Общественное питание: учебное пособие / С.Б. Жабина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 264 с.
4. Королько В.Г. Основы публичных рилейшнз / В.Г. Королько. – М.: Рефм-бук; Киев: Ваклер, 2011. – 493 с.
5. Крылов И.В. Маркетинг (Социология маркетинговых коммуникаций): учебное пособие / И.В. Крылов. – М.: Центр, 2002. – 256 с.
6. Леонтьев Д.А. От образа к имиджу. Психосемантический брендинг / Д.А. Леонтьев // Реклама и жизнь. – 2000. – № 1. – С. 20-22.
7. Маслов И.В. Имидж органов исполнительной власти в зеркале общественного мнения / И.В. Маслов, Л.М. Бакшеева // Russian Journal of Education and Psychology. – 2011. – № 3. – С. 66-70.
8. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: Азъ, 1993. – 960 с.
9. Огилви Д. Огилви о рекламе / Д. Огилви. – М.: Эксмо, 2003. – 304 с.
10. Полубуткин А.Б. Совершенствование оценки эффективности брендов в российском предпринимательстве: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.Б. Полубуткин. – СПб., 2002. – 21 с.
11. Солмонова К.В. Формирование имиджа в качестве базисного субъекта деятельности организации / К.В. Солмонова, Ю.К. Волконский // Коммуникология: электронный научный журнал. – 2019. – № 3. – С. 7-15.
12. Уткин Э.А. Управление связями с общественностью. PR / Э.А. Уткин, В.В. Баяндаев, М.Л. Баяндаева. – М.: ТЕИС, 2001. – 238 с.

13. Феофанов О.А. Реклама. Новые технологии в России / О.А. Феофанов. – СПб.: Питер, 2000. – 384 с.

14. Чубукова Л.В. Стратегическое управление имиджем промышленного предприятия в условиях конкуренции: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Чубукова Лариса Викторовна. – Ижевск, 2007. – 182 с.

УДК 65.012.45

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ИНЖИНИРИНГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Сухина А.А.,
канд. наук гос. упр.
ГОУ ВПО «ДонНАСА»;
Аракельяниц Н.В.,
ассистент
ГОУ ВПО «ДонНАСА»;
Ткаченко Я.
ст. группы ЭПмб-22а
ГОУ ВПО «ДонНАСА»

В работе исследована особенность и сущность организации информационного инжиниринга, который в свою очередь является важнейшим инструментом повышения эффективности работы любого современного предприятия с коммуникационной сетью.

Ключевые слова: тендер, конкурс, аукцион, торги, подрядные торги процедура организации и проведения подрядных торгов.

The paper investigates the peculiarity and essence of the organization of information engineering, which in turn is the most important tool for increasing the efficiency of any modern enterprise with a communication network.

Keywords: information engineering, information system, information technology, communication network, production efficiency, business plan, management.

Постановка и актуальность проблемы. Основной целью любого предприятия является выпуск продукции заданного качества в кратчайшие сроки и с минимальными издержками. Исходя из этого, предприятие сталкивается с задачами постоянной оптимизации внутренних бизнес-процессов для сокращения времени их выполнения, стандартизации и унификации применяемых технологий и конструкторских решений, создания и поддержки единой, сквозной по предприятию базы справочной информации, организации рабочего информационного пространства и т.д. Этим всем занимается информационный инжиниринг. Для того чтобы решить поставленные задачи, необходимо иметь определённые компетенции в этой области, а также выполнение большого объёма исследований, которые, в том числе, включают

выбор программных решений и поиск наилучшей методологии, объединяющей программное обеспечение, мировые практики и процессы.

На практике можно заметить ситуации, когда отечественные предприятия сталкиваются с перечнем проблем в виде дорогостоящего внедрения информационного инжиниринга, нехваткой либо и вовсе отсутствием специалистов в области информационных систем и технологий. Как правило, у предприятия недостаточно собственных ресурсов и компетенций, и поэтому руководство вынуждено обращаться за помощью к системному интегратору, который помогает предприятию снизить затраты, проведя консалтинг на экспертном уровне, однако данный способ выхода из ситуации проблему в целом не решает.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования совокупности методик, особенности и сущность инжиниринга информационных систем на предприятии, а также практические аспекты инжиниринга стандартов информационной безопасности представлены в работах Н.В. Андреевой [1], В.П. Безкорвайного [2], С.В. Дроздова [3], Е.О. Калашника [4], А.В. Любимова [5], Л.С. Раткина [6], В.П. Селезнёва [7], А.В. Суханова [8], М.П. Шатилова [9] и других учёных.

В своих работах авторы рассматривают теоретические и методические вопросы информационного инжиниринга бизнес-процессов не только на предприятии, но и в области управления региональным развитием. Дают развернутые ответы на теоретические и методические вопросы информационного инжиниринга бизнес-процессов, их важность и особенность внедрения на всех уровнях.

Целью статьи является определение сущности и особенности внедрения информационного инжиниринга для эффективного управления коммуникативной сетью предприятия.

Изложение основного материала исследования. Подход, который впоследствии получил название информационного инжиниринга, был предложен исследователем Джеймсом Мартином. Данный подход полагает, что создание информационной системы может и должно рассматриваться как процесс создания и развития согласованных моделей, которые охватывают весь жизненный цикл информационной системы. Такие модели должны охватывать как деятельность всей организации, так и информационную систему, которую необходимо создать. Иными словами, фундамент информационного инжиниринга – это совокупность связанных моделей.

Информационный инжиниринг обуславливает, что исходная задача во время создания информационной системы – это построение модели бизнес-процессов, которые существуют в компании и благодаря которым предприятие достигает поставленных задач и целей в короткий промежуток времени за счёт нахождения необходимой информации. Также благодаря рассматриваемой модели разработчики получают требования к информационной системе и, соответственно, приступают к работе над её созданием. Следующим шагом

является получение набора моделей, которые описывают требования к системе. После того как этот шаг будет закончен, формируется совокупность моделей, которая описывает проект информационной системы целиком. Отдельно ведётся работа по выделению корпоративных баз данных и формирование требований и пожеланий относительно отдельных приложений.

Создаваемая в результате система объединяет в себе:

- программные средства как совокупность программ обработки данных;
- кадровые ресурсы, а именно группы администрирования и пользователей;
- проектные процессы, направленные на управление выполнением работ, их контроль и регулирование;
- автоматизированные процессы, такие как поисковые (поиск данных), производственные (создание данных), информационные (использование имеющихся данных);
- информационное обеспечение пользователей системы в виде справочников и стандартов;
- методическое обеспечение в виде ролевых инструкций и общей методологии работы в системе;
- организационное обеспечение в виде регламентирующей документации.

Наличие всех вышеперечисленных пунктов делает систему эффективной и работающей, а именно самоорганизующейся, воспроизводящейся за счёт привлечения новых сотрудников, которые уже взаимодействуют с окружающими системами, что в свою очередь означает проведенное минимальное количество времени по контролю за системой. Если же проигнорировать хотя бы один из данных компонентов, то это может привести к её саморазрушению в ближайшем будущем.

В случае рассмотрения жизненного цикла системы как единого целого программного обеспечения, в нём можно выделить следующие этапы:

1. Этап формирования условий и требований, определения потребностей заказчика в функциональных возможностях системы;
2. Этап разработки описания заданной системы. Другими словами, фиксация требований и определение архитектуры;
3. Этап опытной эксплуатации, а именно развёртывание и тестирование системы в рамках базового функционала;
4. Этап масштабирования системы от объёма планируемого проекта до окончательного объёма реализации и её подготовки к работе на всех планируемых рабочих местах;
5. Этап промышленной эксплуатации, гарантийного и послегарантийного сопровождения, модульного развития.

Процессы подготовки производства к внедрению информационной системы представлены в табл. 1. Любая система должна быть создана на основе конкретной цели и обязана решить поставленные перед ней задачи, поэтому в начале любой разработки и любого внедрения всегда стоит бизнес-потребность. Это значит, что бизнес-потребность отвечает на первостепенные вопросы: «Для чего необходимы организационные изменения?». Ответить на поставленный

вопрос означает сформулировать дополнительные ответы, которые также важны для дальнейшего создания системы.

Таблица 1

Процессы подготовки
производства к внедрению информационной системы

1 этап	2 этап	3 этап	4 этап
Обследование информационной системы	Точечный анализ бизнес-процессов	Анализ организационно-распорядительной документации	Определение заинтересованных во внедрении сторон
Описание	Описание	Описание	Описание
На данном этапе происходит планирование всего проекта в целом, при допущении ошибки в последующем она приобретает весомый и большой вес к концу процесса его реализации. Поэтому нужно тщательно и внимательно провести планирование проекта	На заданном этапе можно наглядно оценить уровень автоматизации и определить целевое состояние. Для выполнения данного анализа бизнес-процессов используется широкий спектр методик	На этом этапе происходит тщательное изучение документации, к которой можно отнести: инструкции; регламенты; стандарты предприятия в области выполнения процессов; рабочая документация и т.д.	У проекта больше шансов стать успешным, если ранее обеспечено необходимое взаимодействие с заинтересованными во внедрении сторонами
Действия	Действия	Действия	Действия
В начале разработки стоит бизнес-потребность. Перед началом обследования информационной системы необходимо выделить цель и задачи и ответить на перечень первостепенных вопросов, таких как: зачем, какова цель обследования, какие проблемы должна решить система и т.д.	Перед внедрением изменений нужно выделить и определить существующие проблемы, выбрать наиболее подходящий план подготовки к внедрению информационной системы таким образом, чтобы переход прошёл с минимальными потерями для предприятия	На данном этапе происходит анализ объёма изменений в регламентирующей документации; определение дополнительного контекста для выполнения заданного бизнес-процесса; рассмотрение всех требований	Происходит разработка и определение оптимальной модели взаимодействия с заинтересованными сторонами. Перед этим необходимо, в первую очередь, её выявить, а затем классифицировать. Выполнение заданных задач и целей позволяет чётко спрогнозировать финальное представление о проекте и получить всю необходимую информацию для того, чтобы начать планирование его реализации

Источник: Составлено авторами на основании [3]

Один из таких дополнительных вопросов звучит следующим образом: «Какая цель?» либо, «Чего хочет добиться предприятие в ходе изменений?», «Какие проблемы должна решить данная система?», «Какие возможности должна предоставить система?», «Какой результат или выгоду желает получить предприятие после внедрения системы?».

Достижение цели может быть рассчитано на долгосрочную перспективу. Таким образом, данный процесс можно разделить на несколько задач, которые так же, как и цель должны быть корректно сформулированы.

Сформулированные вопросы являются внутренними для предприятия, и для того, чтобы легче и правильнее было ответить на поставленные вопросы, предприятию необходимо привлекать квалифицированных консультантов со стороны. Это делается, потому что на предприятиях обычно наблюдается нехватка своих высококвалифицированных специалистов в области ИТ. Ответы на поставленные вопросы также выступают в качестве исходной информации перед началом обследования и подготовительных мероприятий.

В стране доля ИТ-специалистов составляет 2,4% от экономически активного населения, что почти втрое меньше, чем в Европейских странах. Не секрет, что формирование цифровой экономики – это вопрос национальной безопасности и независимости страны, а также конкурентоспособности отечественных предприятий в целом. Стимулирование проведения цифровизации реального сектора экономики должно стать одной из его главных задач. Однако на практике существующая кадровая ситуация указывает на то, что в Донецкой Народной Республике на протяжении нескольких лет наблюдается тенденция дефицита ИТ-специалистов, которая растёт с каждым годом, а страна значительно уступает по доле таких сотрудников в экономике странам США и Евросоюза. Данную проблему с нехваткой высококвалифицированных специалистов подтверждают как в целом по рынку ИТ, так и в сфере разработки информационных систем и программных обеспечений. Реальная ситуация такова, что планы по подбору персонала не соответствуют тому предложению профессиональных информационных разработчиков.

С одной стороны, работодатели постоянно ищут сотрудников массовых специальностей, которые не требуют особой квалификации и навыков, с другой стороны – на рынке труда не хватает высококвалифицированных специалистов: программистов, специалистов в области искусственного интеллекта, бизнес-аналитиков и т.д.

Для того чтобы удовлетворить потребность в технических специалистах по искусственному интеллекту, информационным системам, ИТ в масштабах всей страны отечественным вузам, выпускающим данных специалистов, потребуются десятилетия, даже при условии проведения программ переподготовки. Крупные компании и предприятия на данный момент занимаются спонсированием специализированных кафедр, сотрудничая с профильными университетами. Однако имеются и менее затратные варианты для менее крупных предприятий, а именно: трудоустройство и стажировка студентов. Одним из вариантов обеспечения стабильного роста предприятия является метод «выращивания» и подготовки собственных молодых

специалистов. Они должны расти вместе с компанией, развивать её и себя. При этом иногда нужно привлекать сторонних высококвалифицированных экспертов, которые смогут развивать новые направления и консультировать по уже имеющимся вопросам.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, можно утверждать, что информационный инжиниринг, внедрённый на предприятии, делает его «транснациональным». Это означает то, что освоение и внедрение информационных технологий делают предприятие экономически устойчивым и конкурентоспособным в пределах не только страны, но и мира. Благодаря использованию информационного инжиниринга повышается конкурентоспособность и эффективность управления ресурсами предприятия. Это важный инструмент, повышающий скорость принятия важных управленческих решений из-за мгновенного доступа к необходимой и значимой информации.

На сегодняшний день наблюдается острая нехватка высококвалифицированных специалистов в области ИТ, ситуация ухудшается тем, что кризис на рынке труда в инновационных отраслях экономики обостряется – подобрать подходящего кандидата на вакансию в сфере высоких технологий становится всё сложнее. По результатам исследования в список основных барьеров на пути у готовых к цифровизации компаний входят отсутствие необходимых компетенций и недостаточный уровень ИТ-грамотности сотрудников. Связано это, в первую очередь, с тем, что ИТ-образование в стране (как и любое другое) больше стремится к фундаментальности, нежели к прикладной направленности. В этой ситуации некоторые работодатели предпочитают сотрудничество с вузами, корпоративное обучение либо аутсорсинг.

Список использованных источников

1. Андреева Н.В. Практические аспекты инжиниринга стандартов информационной безопасности / Н.В. Андреева // Вопросы защиты информации. – 2011. – № 2 (93). – С. 49-59.
2. Безкоровайный В.П. Инжиниринг типового единого информационного пространства реализации нефтегазовых проектов / В.П. Безкоровайный // Автоматизация, телемеханизация и связь в нефтяной промышленности. – 2012. – № 8. – С. 15-21.
3. Дроздов С.В. Организация информационной поддержки бизнес-процессов на предприятиях / С.В. Дроздов // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2018. – Т. 2. – № 2 (92). – С. 45-55.
4. Калашник Е.О. Развитие комплексного инжиниринга в строительстве на технологической платформе информационного моделирования / Е.О. Калашник // Вестник гражданских инженеров. – 2020. – № 2 (79). – С. 230-238.
5. Любимов А.В. Методика инжиниринга стандартов информационной безопасности / А.В.Любимов // Вопросы защиты информации. – 2009. – № 3 (86). – С. 47-52.

6. Раткин Л.С. Инжиниринг навигационных систем для оптимизации грузопассажирского трафика с применением инновационных информационных технологий, наносистем и наноматериалов / Л.С. Раткин // Транспорт: наука, техника, управление. Научный информационный сборник. – 2012. – № 3. – С. 66-68.
7. Селезнёв В.П. Влияние информационных технологий на возможности инжиниринга бизнес-процессов предприятия машиностроения / В.П. Селезнёв // Нейрокомпьютеры: разработка, применение. – 2012. – № 4. – С. 38-44.
8. Суханов А.В. Информационные инструменты реверсинжиниринга в стратегии деятельности инновационно-ориентированных структур / А.В. Суханов // Теоретическая экономика. – 2020. – № 3 (63). – С. 28-35.
9. Шатилов М.П. Информационные технологии онтологического инжиниринга / М.П. Шатилов // Информационные технологии. – 2008. – № 10. – С. 28-37.
10. Aouadb G. Ensuring information security of the distributed information system «Inforcer-Engineering» / G. Aouadb // Information Technology. – 2020. – № 1/5. – P. 45-49.
11. Forda S. System for the construction of prefabricated buildings from factory modules using quality engineering / S. Forda // Current Construction Bulletin. – 2020. – № 4. – P. 57-60.
12. J. Kirkham. Information resource as a basis for business partnership and project engineering / J. Kirkham // Modern trends in construction. – 2019. – № 12. – P. 110-119.

УДК 338.432:631.15

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

Удалых О.А.,
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики
ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»

В статье представлены результаты исследования сущности и структуры производственного потенциала предприятия. Проведен анализ существующих трактовок понятия «производственный потенциал». Представлена структура производственного потенциала предприятия агропромышленного комплекса в виде совокупности технического, технологического, трудового потенциалов, задействованных в производственно-хозяйственной деятельности предприятия, а также организационно-управленческого потенциала предприятия. Рассмотрена сущность управления производственным потенциалом предприятия АПК. Представлены принципы, направления, критерии эффективности управления производственным

потенциалом предприятия. Предложены направления совершенствования управления производственным потенциалом предприятий АПК.

Ключевые слова: экономический потенциал, производственный потенциал, управление производственным потенциалом предприятия, агропромышленный комплекс, предприятие.

The article presents the results of research into the essence and structure of the production potential of the enterprise. Conducted the analysis of existing interpretations of the concept of «production potential». The structure of production potential of the agro-industrial complex is presented in the form of a set of technical, technological, labor potentials involved in production and economic activities of the enterprise, as well as organizational and management potential of the enterprise. Considered the essence of production potential management of the agro-industrial enterprise. Presented the principles, directions, performance criteria of management of productive potential of the enterprise. Suggested areas of improvement of industrial potential management of agro-industrial complex enterprises.

Keywords: economic potential, production potential, management of production potential of the enterprise, agro-industrial complex, enterprise.

Постановка задачи. В современных условиях важной задачей экономического развития агропромышленного комплекса является выявление возможностей повышения эффективности и результативности производственно-хозяйственной деятельности предприятий. Производственный потенциал, уровень его использования и возможности формирования, сбалансированность элементов, а также их соответствие современным тенденциям научно-технического прогресса выступают важнейшим фактором, определяющим способность и возможности предприятия в выпуске конкурентоспособной продукции. В связи с этим проблема поиска направлений совершенствования процессов формирования производственного потенциала предприятий АПК и оптимизации его использования является актуальной.

Анализ последних исследований и публикаций. Возможности развития производственного потенциала предприятий различных отраслей экономики являются предметом исследования отечественных и зарубежных учёных, представителей различных школ и направлений экономической мысли, в том числе Лашмановой Ю.Ю. [3], Макаркина Н.П., Гориной А.П., Алфериной О.Н., Корнеевой Н.В., Потаповой Л.Н. [4], Мансуровой Н.А., Шутяевой Н.О. [5], Разинькова П.И. [6], Ревуцкого Л.Д. [7] и других, в научных трудах которых отражены результаты исследований сущности и структуры производственного потенциала, системы факторов влияния на элементы производственного потенциала, методов формирования и способов эффективного использования производственного потенциала предприятий.

Исследования данных авторов позволили сформировать множество подходов к трактовке сущности производственного потенциала предприятия, сгруппировать элементы производственного потенциала, а также определить методы оценки эффективности формирования и использования производственного потенциала предприятия. При этом ряд вопросов

формирования, использования и оценивания производственного потенциала с учётом отраслевых особенностей функционирования предприятий требует дальнейшего решения, в частности, вопросы совершенствования процессов управления производственным потенциалом предприятий агропромышленного комплекса.

Вышесказанное определяет необходимость дальнейших исследований в направлении уточнения сущности и принципов управления производственным потенциалом предприятий агропромышленного комплекса, обозначения критериев эффективности управления, а также определения направлений совершенствования управления производственным потенциалом предприятий в современных условиях с учётом факторов внешней среды и указывает на актуальность проблематики.

Целью статьи является исследование сущности и направлений совершенствования управления производственным потенциалом предприятий агропромышленного комплекса.

Изложение основного материала исследования. Отечественные и зарубежные учёные, исследуя производственный потенциал предприятий, сформировали ряд подходов к трактовке его сущности.

В широком смысле потенциал трактуется как возможности, которые могут быть использованы для достижения поставленных целей.

В экономической литературе применительно к предприятию как субъекту хозяйствования часто используются понятия «экономический потенциал», «ресурсный потенциал», «производственный потенциал».

Экономический потенциал трактуется как «совокупная способность экономики, её отраслей, предприятий, хозяйств осуществлять производственно-экономическую деятельность, выпускать продукцию, товары, услуги, удовлетворять запросы населения, общественные потребности, обеспечивать развитие» [9].

Ресурсный потенциал как фактор экономического роста предприятия представляет собой совокупность ресурсов предприятия, которая характеризует экономические возможности и способность предприятия обеспечить достижение поставленных целей [4].

Производственный потенциал предприятия, как правило, также отождествляют с совокупностью ресурсов предприятия. Отдельные авторы уточняют понятие и отмечают, что производственный потенциал предприятия – это «многомерная характеристика совокупности имеющихся ресурсов предприятия» [5].

Производственный потенциал предприятия рассматривается как «возможности предприятия по рациональному производству продукции и услуг, определяемые обеспеченностью трудовыми ресурсами, основными и оборотными производственными фондами и эффективностью их использования» [9]. При этом авторы рассматривают производственный потенциал предприятия как элемент экономического потенциала, который наряду с финансовым и интеллектуальным потенциалом формирует способность предприятия осуществлять хозяйственную деятельность.

Производственный потенциал можно трактовать с точки зрения оценки производственных возможностей предприятия: производственный потенциал

как объём работ в приведенных единицах измерения затрат труда (нормо-часах), то есть как трудовой ресурс [7]; производственный потенциал как способность к максимальному выпуску продукции за год (смену, сутки) [2].

При этом в структуру производственного потенциала включают производственную, материальную, кадровую, технико-технологическую и информационную составляющую [5]; основные производственные фонды, промышленно-производственный персонал, применяемые технологии, энергию и информацию [6]; основные фонды, материальные и трудовые ресурсы [4]; совокупность средств труда (технологической совокупности машин, оборудования и производственных площадей) [2]; энергетические ресурсы, трудовые ресурсы, основные производственные фонды, технологию, информацию [3].

Таким образом, производственный потенциал предприятия можно рассматривать как составляющую экономического потенциала предприятия, определяющую совокупные возможности осуществления предприятием эффективной производственно-хозяйственной деятельности по производству и реализации конкурентоспособной продукции в объёме, соответствующем уровню платёжеспособного спроса на данную продукцию. Эффективное использование производственного потенциала предполагает достижение целей производственно-хозяйственной деятельности предприятия в поставленные сроки в полном объёме и с соблюдением запланированного ресурсного баланса.

Исходя из вышесказанного, в структуру производственного потенциала целесообразно включить производственные материальные, трудовые, нематериальные ресурсы, необходимые для осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

На производственно-хозяйственную деятельность предприятия и её результаты влияют также организационно-экономические взаимосвязи, отражающиеся в структуре технического (структура используемых технических средств), технологического (структура используемых технологий) и управленческого (система управления) потенциалов предприятия [11, с. 161].

В связи с этим оптимальное использование ресурсных возможностей предприятия предполагает организацию управления производственным потенциалом предприятия, что позволит решить комплекс задач, направленных на повышение эффективности функционирования предприятия и обеспечить возможности его перспективного развития. Возрастает роль организационно-управленческого потенциала предприятия как фактора, обеспечивающего возможности оптимального использования как отдельных составляющих элементов производственного потенциала, так и максимизацию совокупного результата их использования.

Исходя из вышесказанного, производственный потенциал предприятия агропромышленного комплекса включает в себя такие элементы:

- технический потенциал (земельные ресурсы, совокупность основных производственных фондов и оборотных фондов предприятия, используемых в производственном процессе);
- технологический потенциал (совокупность используемых в производственном процессе технологий);
- трудовой потенциал (промышленно-производственный персонал предприятия и его качественные характеристики);

– организационно-управленческий потенциал (система управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятия).

Технический потенциал представляет собой характеристику технических ресурсов предприятия, которая позволяет оценивать их возможности при решении определённой задачи [8, с. 169]. К техническим ресурсам предприятия относятся средства производства продукции (работ, услуг) [8, с. 170].

Для сельскохозяйственного предприятия земля является важнейшим фактором производства, в связи с этим в структуре производственного потенциала данный ресурс выступает в качестве основного.

Технологический потенциал можно рассматривать как совокупность технологических ресурсов или методов изготовления продукции, которыми располагает предприятие [8, с. 170]. К технологическому потенциалу предприятий АПК также необходимо отнести методы и формы организации основного производства (системы растениеводства и системы животноводства), а также методы организации обслуживающего и подсобного производства.

Трудовой потенциал предприятия отражает взаимодействие работника со средствами производства и представляет собой персонифицированную рабочую силу, обладающую совокупностью качественных характеристик (знаний, умений, навыков, квалификационной и профессиональной подготовки, мотивации, нравственных качеств, психологических свойств личности, работоспособности и т.д.) [1], при этом персонал предприятия выступает в качестве его носителя.

С точки зрения формирования и использования производственного потенциала, трудовой потенциал отражает возможности предприятия по привлечению в производственный процесс промышленно-производственного персонала, обладающего соответствующей квалификацией, уровнем знаний, умений и навыков, а также иными необходимыми качественными характеристиками.

Организационно-управленческий потенциал предприятия формируется из двух составляющих: управленческий потенциал и организационный потенциал. Под управленческим потенциалом в экономической литературе наиболее часто подразумевают совокупность качественных характеристик (деловых и личностных) управленческого персонала, характеризующих возможности осуществления эффективного управления организацией. Организационный потенциал рассматривается как совокупность процедур и технологий управления, технического и программного обеспечения, позволяющего осуществлять управленческое воздействие, а также организационную структуру, культуру организации и прочие организационные возможности предприятия [10].

С учётом вышесказанного, структуру производственного потенциала предприятия АПК можно представить в виде схемы (рис. 1).

Все составляющие производственного потенциала предприятия АПК не являются отдельными независимыми элементами, они взаимозависимы и могут обеспечить эффективную производственно-хозяйственную деятельность предприятия только во взаимодействии.



Рис. 1. Структура производственного потенциала предприятия АПК

Для оценки производственного потенциала может быть использована зависимость, представленная в виде формулы:

$$ПП = \sqrt[4]{P_T \times P_{\text{техн}} \times P_{\text{тр}} \times P_{\text{оу}}}, \quad (1)$$

где ПП – производственный потенциал предприятия;

P_T – технический потенциал предприятия;

$P_{\text{техн}}$ – технологический потенциал предприятия;

$P_{\text{тр}}$ – трудовой потенциал предприятия;

$P_{\text{оу}}$ – организационно-управленческий потенциал предприятия.

Представленная формула отражает зависимость между отдельными составляющими элементами производственного потенциала предприятия, и

может быть использована для анализа изменений производственного потенциала во времени с целью выявления тенденций, оценивания факторов влияния, разработки управленческих решений по оптимизации его формирования и использования.

Активное взаимодействие составляющих элементов обеспечивается через управление производственным потенциалом предприятия.

Управление производственным потенциалом предприятия можно рассматривать как деятельность, направленную на сохранение и позитивное изменение всех составляющих элементов производственного потенциала предприятия, а также обеспечение их эффективного взаимодействия в процессе производственно-хозяйственной деятельности посредством специальных методов и инструментов управленческого воздействия. Исходя из данного определения, целью управления производственным потенциалом предприятия является обеспечение эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия в краткосрочном периоде и в перспективе.

Субъект управления – руководство предприятия и его структурных подразделений, осуществляющих производственно-хозяйственную деятельность.

Объект управления – производственный потенциал предприятия и его составляющие элементы.

Управление производственным потенциалом предприятий АПК должно осуществляться на основе следующих базовых принципов:

- системности;
- комплексности;
- гибкости;
- адаптивности;
- своевременности;
- научной обоснованности;
- обеспеченности ресурсами.

Принципы системности и комплексности отражают необходимость управления не отдельными составляющими элементами производственного потенциала, а их совокупностью, управленческие решения должны учитывать взаимозависимость между элементами и системные взаимосвязи между ними.

Принципы гибкости и адаптивности отражают необходимость учёта динамических изменений факторов внешней и внутренней среды предприятия, своевременной корректировки управленческих решений с целью адаптации производственного потенциала к новым условиям функционирования.

Принцип своевременности взаимосвязан с принципом адаптивности и отражает необходимость принятия управленческих решений в соответствии с выявленными потребностями предприятия как в краткосрочном периоде, так и в перспективе.

Принцип научной обоснованности отражает необходимость использования научных методов управления, современных процедур, технологий и инструментов, соответствующих объекту управления, позволяющих повысить качество принимаемых управленческих решений.

Принцип обеспеченности ресурсами позволяет учесть фактор ограниченности материальных, нематериальных и трудовых ресурсов предприятия и подчёркивает необходимость выбора управленческих решений на основе их сбалансированности и оптимального использования.

Управление производственным потенциалом предприятия АПК включает в себя следующие направления:

1. Определение размеров, уровня специализации, территориального размещения предприятия.
2. Организация производства и материальных потоков.
3. Планирование производственно-хозяйственной деятельности.
4. Материально-техническое обеспечение производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
5. Кадровое обеспечение производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
6. Подготовка производства.
7. Диспетчирование.
8. Контроль.

Эффективность управления производственным потенциалом предприятия отражает качество управленческих решений, принимаемых в сфере производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Критериями эффективности управления производственным потенциалом предприятий АПК могут выступать:

- степень достижения цели;
- экономичность;
- качество и своевременность;
- результативность производственно-хозяйственной деятельности.

Совершенствование управления производственным потенциалом предприятия нацелено на оптимизацию возможностей предприятия в выпуске конкурентоспособной продукции и повышение эффективности взаимодействия составляющих элементов производственного потенциала в процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

К направлениям совершенствования управления производственным потенциалом предприятия АПК в современных условиях, на наш взгляд, относятся следующие:

- развитие системы управления путём совершенствования процессов, процедур, технологий управления производственным потенциалом предприятия;
- расширение возможностей использования современных информационных технологий в управлении производственным потенциалом предприятий;
- совершенствование процесса прогнозирования и планирования производственного потенциала предприятия;
- совершенствование производственной структуры предприятия;
- совершенствование организационной структуры предприятия и структуры управления предприятием;
- совершенствование системы внутреннего контроля на предприятии;

- повышение квалификации управленческого и промышленно-производственного персонала предприятия;
- повышение качества и оперативности принятия управленческих решений в производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Разработка и реализация мероприятий в рамках вышеперечисленных направлений позволит повысить эффективность управления производственным потенциалом предприятия, следовательно, создаст предпосылки для оптимизации формирования и повышения эффективности использования производственного потенциала предприятия.

Выводы. В современных условиях сложились различные подходы к трактовке сущности производственного потенциала предприятия и выбору его структурных элементов. На наш взгляд, производственный потенциал предприятия можно рассматривать как составляющую экономического потенциала предприятия, определяющую совокупные возможности осуществления предприятием эффективной производственно-хозяйственной деятельности по производству и реализации конкурентоспособной продукции в объёме, соответствующем уровню платёжеспособного спроса на данную продукцию. К составляющим элементам производственного потенциала целесообразно отнести технический, технологический, трудовой, организационно-управленческий потенциал, что обусловлено взаимосвязью и взаимозависимостью данных элементов в процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Управление производственным потенциалом предприятия можно рассматривать как деятельность, направленную на сохранение и позитивное изменение всех составляющих элементов производственного потенциала предприятия, а также обеспечение их эффективного взаимодействия в процессе производственно-хозяйственной деятельности посредством специальных методов и инструментов управленческого воздействия. Целью управления производственным потенциалом предприятия является обеспечение эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия в краткосрочном периоде и в перспективе. Совершенствование управления производственным потенциалом предприятия нацелено на оптимизацию возможностей предприятия в выпуске конкурентоспособной продукции и повышение эффективности взаимодействия составляющих элементов производственного потенциала в процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Перспективой дальнейших исследований в данном направлении является разработка и реализация мероприятий, позволяющих повысить эффективность управления производственным потенциалом предприятия и создать предпосылки для оптимизации формирования и повышения эффективности использования производственного потенциала предприятия.

Список использованных источников

1. Басырова Э.И. Методические аспекты оценки эффективности использования трудового потенциала / Э.И. Басырова // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – № 47 (398). – С. 34-44.

2. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Т.Б. Бердникова. – М.: Инфра, 2007. – 215 с.
3. Лашманова Ю.Ю. Система показателей оценки производственного блока производственного потенциала предприятия / Ю.Ю. Лашманова // Российское предпринимательство. – 2017. – Т. 18. – № 7. – С. 1105-1126.
4. Макаркин Н.П. Эффективность использования ресурсного потенциала предприятия: методика оценки / Н.П. Макаркин, А.П. Горина, О.Н. Алферина и др. // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 11. – С. 89-94.
5. Мансурова Н.А. Методические основы оценки производственного потенциала промышленного предприятия / Н.А. Мансурова, Н.О. Шутяева // Экономические исследования. – 2012. – № 4.
6. Разиньков П.И. Производственный потенциал предприятия. Формирование и использование: монография / П.И. Разиньков. – Тверь: ТГТУ, 2005. – 131 с.
7. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия / Л.Д. Ревуцкий. – М.: Перспектива, 1997. – 124 с.
8. Родригес Пендас А.А. Современные подходы к определению производственно-технологического потенциала предприятия оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации / А.А. Родригес Пендас // Вопросы управления. – 2017. – № 01 (44). – С. 166-173.
9. Фомин Н.Ю. Методика анализа экономического потенциала промышленного предприятия / Н.Ю. Фомин, Э.Н. Ломова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 4. – С. 153-156.
10. Шарыкин О.В. Развитие управленческого потенциала предпринимательских структур / О.В. Шарыкин. – М.: МАКС Пресс, 2003. – 74с.
11. Щербаков В.Н. Производственно-хозяйственная деятельность и её альтернативы / В.Н. Щербаков // Бизнес в законе. – 2012. – № 6. – С. 160-163.

УДК 004.78:351

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОНТЕНТОМ В ВИРТУАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ОБЩЕГО ДОСТУПА

Хромова М.Н.,
*аспирант кафедры экономической кибернетики
ГОУ ВПО «ДонНТУ»*

В данной статье проведен анализ особенностей использования систем управления контентом как инструмента для создания и администрирования виртуальных систем различного назначения. Объектом исследования представлены наиболее популярные системы управления контентом. Сформулированы и перечислены преимущества и недостатки использования систем управления контентом при создании интернет-ресурсов. Основное внимание

уделяется необходимости подготовки будущего персонала обеспечению информационной безопасности при использовании систем управления контентом для создания интернет-проектов.

Ключевые слова: системы управления контентом; информационная безопасность; образовательные технологии; интернет-ресурсы.

This article analyzes the peculiarities of using content management systems as a tool for creating and administering virtual systems for various purposes. The object of the research is the most popular content management systems. The advantages and disadvantages of using content management systems when creating an Internet resource are formulated and listed. The main focus is on the need to train future personnel to ensure information security when using content management systems to create Internet projects.

Keywords: content management systems; information security; educational technology; internet resources.

Постановка задачи. Системы управления контентом (англ. «Content Management System» – CMS) – специальный инструментарий в интернет-менеджменте, предназначенный для облегчения работы разработчиков, руководящего персонала и владельцев различных веб-проектов. Данная виртуальная система имеет свои достоинства в простоте использования, готовый фундамент программного обеспечения, масштабное количество дизайнов и вариантов контента, что минимизирует расходы компании на различные виды услуг и многое другое, однако данная система имеет свои болевые точки уязвимости в сфере безопасности и доступности установки изобилия всевозможных расширений, что вызывает обеспокоенность большинства пользователей интернет-ресурсов и веб-приложений.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематику систем управления контентом, их преимущества и болевые точки исследованы в работах многих отечественных учёных и специалистов в области интернет-менеджмента и информационных технологий: Васильев Д.Е., Кузин А.Д. и др.

Целью статьи является исследование использования ряда известных систем управления контентом пользователями, анализ статистической, аналитической и прочей информации для определения основных преимуществ и недостатков CMS систем с целью дальнейшего усовершенствования.

Изложение основного материала исследования. Системы управления контентом, (далее – CMS) были разработаны для максимального облегчения самостоятельного наполнения интернет-ресурсов компании тематическим содержимым для определённой целевой аудитории без привлечения услуг контент-разработчиков, веб-дизайнеров и прочих представителей зоны фриланса. Главная особенность любой системы CMS заключается в том, что для заполнения интернет-ресурса внутри самой системы не требуется особых умений в области IT-технологий и программирования интернет-ресурсов. Для успешной и эффективной реализации в использовании достаточно внимательно прочитать инструкцию по эксплуатации или же посмотреть обучающий видеоролик, далее освоить интерфейс самой системы с помощью пошаговых

подсказок, заранее встроенных в каждую CMS и освоить принцип работы. Основные функции CMS:

- изначально заложенный простейший интерфейс для создания наполнения содержимым;
- управление созданным контентом: хранение, история изменений версий, соблюдение режима доступа, управление потоком документов и т.п.;
- публикация наполнения интернет-ресурса;
- публикация изложенного контента в удобном виде для отображения поисковыми системами. Основная часть современных систем управления содержимым генерируется в формате читаемого редактора – специальное веб-приложение, которое преобразует HTML-код из специальной упрощённой разметки, позволяющей администратору интернет-ресурса производить форматирование наполнения веб-сайта [1].

На данном этапе развития контент-менеджмента существует достаточное количество CMS систем, предлагаемых разработчиками как в популярных приложениях бесплатного общего доступа, так и на платной основе с помощью ежемесячной подписки, или единоразовой покупки. Разница между подпиской и платным скачиванием CMS в целом состоит в том, что ежемесячная платная подписка включает в стоимость круглосуточную техподдержку по любым вопросам и автоматическая установка новейших обновлений от разработчиков данной CMS, а платное скачивание подобных систем без подписки предполагает самостоятельный поиск и подключение обновлений и расширений в дальнейшем. Среди наиболее популярных бесплатных версий можно выделить CMS WordPress, Joomla! и Drupal.

Лидирующие позиции рейтинга коммерческих продуктов возглавляет CMS российского производства 1С-Битрикс; также в топ-10 вошли популярные продукты, такие как UMI.CMS и Net.Cat [2].

Чёткой классификации систем управления контентом в настоящее время не существует, поскольку такой вид программных продуктов ещё нов, не слишком распространён и имеет невысокий рейтинг на рынке. По типу разработки их можно разделить следующим образом.

1. Модульные системы. Представляют собой сравнительно недорогие решения, ориентированные на представительские сайты для среднего бизнеса и корпоративные Web-ресурсы, разрабатываемые как «первичные» проекты. Они предназначены для создания и поддержки корпоративных или тематических Web-сайтов. Очень многие производители контент-систем строят свои продукты по модульному принципу. В этом подходе есть преимущества. Производитель может рассчитывать на большую аудиторию в зависимости от потребностей компаний-потенциальных покупателей. В свою очередь, компании-покупатели могут постепенно приобретать модули и повышать функциональность и гибкость своего электронного ресурса. Стоит заметить, что купить сразу полный пакет программ за несколько тысяч долларов может позволить себе далеко не каждая фирма.

2. Специализированные системы. Ориентированы на определённый вид деятельности и отражение её на электронном ресурсе. Служат для управления интернет-сообществами, реализации решений для электронной коммерции,

СМИ и т.д. Базовой функциональности этих систем достаточно для обслуживания самых сложных процессов определённого типа, чего нет в универсальных продуктах. С другой стороны, их внедрение гораздо дешевле, чем заказная разработка.

3. Заказные системы. Разработка системы ведётся с учётом целей, задач и пожеланий заказчика.

Существует также классификация систем управления контентом по назначению:

1. Системы управления Web-контентом. Предназначены для управления Web-контентом на сайте (добавление, удаление, редактирование контента), более сложные разработки обеспечивают функции администрирования существующих Web-ресурсов (изменение структуры Web-сайта, разграничение прав доступа), а также могут являться инструментом для разработки новых Web-ресурсов. С помощью этих систем владелец может самостоятельно управлять содержанием своего ресурса, не прибегая к услугам разработчиков. Данные продукты создаются, как правило, мелкими Web-студиями и отдельными Web-разработчиками. По этой причине их нельзя рассматривать как серьёзных конкурентов.

2. Системы электронного документооборота предприятия, использующие Web-интерфейс. К данной категории систем управления контентом относятся системы документооборота масштаба предприятия, в которых имеются функции работы с Web-документами через Web-интерфейс. Системы документооборота часто используются для оптимизации бизнес-процессов средних и крупных предприятий. Они интегрированы с корпоративной информационной системой предприятия и позволяют создавать порталные интранет-решения, системы взаимодействия с поставщиками и сбытовой сетью.

Системы, построенные по модульной схеме, позволяют наращивать свою функциональность путём введения дополнительных модулей.

Главным достоинством систем управления контентом, как основного инструмента разработки интернет-ресурсов, является значительное уменьшение стоимости проектирования и последующего администрирования веб-источника. Это заключается в существенной экономии на услугах профессионального IT-технолога, поскольку простота функционала позволяет самостоятельно создать проект простого веб-ресурса сотруднику, не имеющему специальных навыков программирования. При выборе свободно распространяемой CMS снижаются затраты на покупку и обновление продукта, и от владельца ресурса требуется лишь оплата аренды сервера и доменного имени.

Ещё одним преимуществом является унификация кода, достигаемая за счёт использования в CMS типовых функций и процедур. Простые макеты веб-страниц создаются путём установки и настройки типовых модулей CMS с помощью простого интерфейса с отличной технической поддержкой. Графическое оформление устанавливается одновременно с системой CMS, а наполнение веб-страницы нужным информационным и графическим контентом представляет собой текстовый редактор, аналогичный большинству популярных приложений.

Также несомненным плюсом считается достаточно высокий уровень безопасности веб-страниц, разработанных для любого вида CMS. Основы безопасного использования CMS шифруются разработчиками в код системы, а поскольку CMS универсальны и предназначены для массового использования, то можно говорить об их защищённости и относительной устойчивости к атакам из-за большого количества обновлений и массового контроля со стороны пользователей CMS. Разработчики индивидуально написанных интернет-ресурсов зачастую чрезмерно усложняют управление ими, не акцентируя должного внимания проблематике обеспечения информационной безопасности и рано или поздно перестают их поддерживать, что приводит к быстрому изнашиванию такого ресурса, появлению в них уязвимых точек и, в следствии, снижению его уровня защиты.

Далее – модульность CMS. Интернет-ресурс, разработанный на CMS, практически не имеет границ для развития. Для добавления в систему нового функционала в него добавляется дополнительный модульный блок – плагин. Общемировая популяризация CMS способствует ежедневному обновлению и разработке огромного количества новых плагинов и их обновлений, большинство из которых в свободном доступе. Так, например, в библиотеке одной из самых популярных CMS Wordpress на данный момент насчитывается 48 156 плагинов [3].

Ещё одно преимущество CMS – удобная интеграция с поисковыми системами и социальными сетями. Исходя из популярности CMS, большинство глобальных поисковиков и социальных сетей унифицировали процесс интеграции с веб-страницами, разработанными на основе CMS, что предоставляет разработчикам и пользователям таких систем дополнительные возможности [4].

Количество научных трудов, посвящённых различным аспектам реализации и внедрения популярных CMS, во много раз превышает количество публикаций о персональных разработках. Как правило, большинство CMS имеют открытый шифр доступа, количество которых непрерывно обновляется.

В то же время некоторые достоинства CMS являются и их недостатками. Главным недостатком оказывается доступность кодировки большинства ресурсов управления контентом. Открытый доступ шифрования приводит к тому, что любой пользователь имеет возможность внедрить в ядро CMS изменения (так называемые «инъекции»), благодаря которым основанный на этой CMS ресурс становится потенциально уязвимым для несанкционированного вмешательства.

Вторым недостатком является низкая ответственность IT-технологов за качество и недостаточная безопасность расширений для плагина, разработанных ими для разнообразных CMS. Максимум, что может грозить технологам за недостаточно качественное расширение, обновление или прекращение его поддержки, это исключение созданного им плагина из хранилища CMS. Такая ситуация приводит к появлению большого количества неоконченных либо недостаточно проверенных расширений. Будучи доступными для использования, они представляют потенциальную угрозу для владельца интернет-ресурса из-за наличия множества слабых мест.

Следующий минус – однотипность веб-страниц, созданных на основе одного контента. Чаще всего это проявляется при недостаточной квалификации создателя веб-страницы, который способен пользоваться лишь готовыми плагинами и графическими макетами без их тонкой настройки и необходимого конфигурирования.

Ещё один недостаток заключается в достаточно простых комбинациях уязвимостей, которые характерны для всех веб-страниц, созданных на основе однотипных CMS. Опытный хакер за минимальное количество времени сможет определить основу веб-ресурса CMS и подобрать ключ продукта исходя из его аналогичных представителей.

Основываясь на вышеизложенном, сложившаяся ситуация обуславливает особую актуальность программирования новых технологий, позволяющих выявлять и оперативно ликвидировать слабые места в веб-страницах, созданных на основе наиболее популярных CMS. Предлагаемое решение заключается в детальном изучении проблематики информационной безопасности веб-страниц и уязвимости фундамента виртуальных систем не только с позиции «защиты» от них, т.е. предупреждения их возникновения на этапе разработки уникального программного кода, но и с позиции «атаки», т.е. их активного поиска, выявления и ликвидации в уже работающих ресурсах, в том числе созданных с применением наиболее распространённых CMS.

Для реализации данного метода должны быть спроектированы работоспособные учебные веб-приложения и онлайн-курсы на базе различных тестовых интернет-проектов, информационных порталов, интернет-витрин и т.п., обладающие уязвимостями наиболее распространённых типов. С одной стороны, эти приложения будут применяться менеджерами для подбора и обучения персонала для демонстрации признаков уязвимостей и тактики их обнаружения. С другой стороны, обучающиеся смогут использовать эти приложения в качестве виртуальных тренажёров, на которых будут отрабатываться практические навыки выявления, диагностирования и устранения изучаемых уязвимостей. Очень важное значение имеет формирование позитивной морально-этической мотивации для будущих сотрудников корпораций и предприятий, направленной на предотвращение передачи третьим лицам информации, получаемой в ходе анализа уязвимого интернет-ресурса, либо использования этой информации во вред его владельцу.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Системы управления контентом – закономерное явление развития информационных технологий. Это решение в деловом сообществе становится всё популярнее, что связано, прежде всего, с растущими потребностями бизнеса, стремлением свести к минимуму потери при регенерации информационного наполнения и оперативно вносить изменения на существующие ресурсы.

Исходя из проведенного анализа, предложенная технология позволит не только модернизировать и усовершенствовать учебный процесс, но и повысит его прикладную направленность, благодаря освоению IT-направлениям реально востребованной методологии для определения и ликвидации недостатков в веб-разработках различных классов.

Дополнительный эффект принесёт более глобальное внедрение в образовательном процессе популярных CMS, что будет соответствовать современным тенденциям разработки и эксплуатации программных продуктов массового назначения. При использовании виртуальных систем, фундаментом которых будет являться CMS, целесообразно делать акцент при обучении будущих технологов на способы защиты веб-хостинга. CMS развиваются быстрыми темпами, но тенденция минимизации затрат на разработку веб-приложений ведёт к массовому администрированию таких ресурсов неквалифицированным персоналом, что, очевидно, рождает острую необходимость в специалистах, способных провести аудит интернет-ресурсов и устранить все выявленные уязвимости без ущерба работоспособности ресурса.

Список использованных источников

1. Савельева Н. Системы управления контентом / Н. Савельева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.osp.ru/os/>.
2. Рейтинг CMS, популярные движки для сайтов / Рейтинг лучших бесплатных и платных CMS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ratingruneta.ru/cms/>.
3. WordPress Plugins [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wordpress.org/plugins/>.
4. Рудницкий И.Д. Системы управления контентом / И.Д. Рудницкий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemy-upravleniya-kontentom-kak-instrumentariy-razrabotki-internet-resursov>.

УДК 334.72

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Якимчак А.А.,
аспирант кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В статье для выявления и оценки силы влияния факторов, препятствующих развитию малого и среднего предпринимательства, был проведен PESTEL-анализ и метод экспертных оценок. Предложены мероприятия по противодействию основным факторам в ближайшей перспективе.

Ключевые слова: факторы, малое и среднее предпринимательство, государственная поддержка малого и среднего предпринимательства.

In the article, to assess the factors hindering the development of small and medium-sized businesses, a PESTEL analysis and a method of

expert assessments are carried out. Also proposed measures to counter the main factor in the near future.

Keywords: *factors, small and medium-sized business sector, state policy to support small and medium-sized businesses.*

Постановка проблемы. На данный момент важность стабильного функционирования малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) в большинстве стран мира не вызывает сомнения. Обосновывается это выполнением значимых социально-экономических функций, к которым относятся: создание рабочих мест, отчисления в бюджет, создание среднего класса, помощь крупному бизнесу и т.п. В то же время субъекты МСП больше, чем другие подвержены влиянию внешних факторов, и, прежде всего, тех, которые создают негативные условия ведения предпринимательской деятельности. Для формирования государством благоприятных условий ведения бизнеса осуществляется государственная поддержка МСП.

Ввиду создавшейся на территории Донецкой Народной Республики ситуации, предприниматели вынуждены осуществлять свою деятельность под влиянием специфических факторов, которые не присущи странам с развитой и развивающейся экономиками. Государственные органы, по части предоставления государственной поддержки, также оказались в сложной ситуации, так как не обладают необходимыми ресурсами и опытом действий в таких условиях. Таким образом, выявив факторы, которые больше всего доставляют проблем предпринимателям в Республике, можно определить, какие направления государственной поддержки должны быть приоритетными.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. При работе над исследованием были изучены публикации таких авторов, как: Д.О. Алистратова, О.Н. Головинов, А.Ю. Стрижак, Т.Б. Надтока, О.Э. Кириенко.

Формулирование задачи исследования – выявить негативные внешние факторы, препятствующие развитию МСП и определяющие приоритетные направления государственной поддержки в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Решение главной задачи исследования проводилось в несколько этапов. На первом этапе, с помощью открытой информации в интернет-источниках [1], СМИ [2], [3] и научных исследованиях [4], [5], [6], [7] сформировалась общая картина состояния МСП и был составлен список факторов, которые, по мнению автора, имеют наибольшее влияние на развитие рассматриваемого сектора не только в данное время, но и в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе, если им не противодействовать. Далее эти факторы поделены на шесть групп (политические, экономические, социальные, технологические, экологические и законодательные) и сведены в матрицу PESTEL-анализа (табл. 1).

На втором этапе, после того, как факторы были распределены по группам (табл. 1), экспертам было предложено с помощью метода простой ранжировки обозначить важность влияния каждого фактора из каждой группы.

Это сделано для того, чтобы в дальнейшем, при формировании концептуальных положений, иметь чёткое понимание, что необходимо сделать в первую очередь по каждому из направлений. В качестве экспертов выступили 10 человек, среди которых лица и с практическим, и с теоретическим взглядом: предприниматели разных направлений деятельности (торговая сфера, сфера услуг, лёгкая промышленность) и учёные-экономисты.

Далее из обобщённого мнения экспертов был определён средний ранг каждого фактора в группе, к которой он относится (чем больше значение, тем меньшее влияние имеет фактор и наоборот), что в дальнейшем позволило свести полученные данные в таблицу, в которой факторы уже расположены по силе своего влияния (табл. 2).

Таблица 1

Матрица PESTEL-анализа

Р (политические)	Е (экономические)
Торговая блокада со стороны Украины	Низкий уровень развития банковской системы
Статус непризнанного государства	Низкий уровень развития страхования
Административные барьеры	Высокая конкуренция со стороны импортных товаров
Отсутствие концепции, стратегии и программ развития МСП	Высокая зависимость от изменения курсов валют
Налоговая политика государства	Покупательная способность населения
S (социальные)	T (технологические)
Отток населения в зарубежные страны	Отсутствие возможности использования передовых информационных технологий
Низкий уровень жизни населения	Низкий уровень финансирования научно-исследовательских институтов
Уровень занятости населения	Отставание в развитии НИОКР
Уровень образования населения	Отсутствие международных электронных платежных систем
Естественная убыль населения	Низкая доступность обновления оборудования
Е (экологические)	L (законодательные)
Сокращение рекреационных зон	Отсутствие Закона «О развитии малого и среднего предпринимательства»
Проблемы сбора и утилизации мусора	Отсутствие Налогового кодекса ДНР
Сокращение продуктивных с/х земель	Отсутствие Закона «О страховании»
Загрязнение пресных вод	Отсутствие Закона «Об инвестициях»
Неразвитое экологическое предпринимательство	Отсутствие Закона «О банках и банковской деятельности»

Таблица 2

Матрица PESTEL-анализа с определением важности факторов

Фактор	Средний ранг	Фактор	Средний ранг
1	2	3	4
Р (политические)		Е (экономические)	
Торговая блокада со стороны Украины	1,5	Низкий уровень развития банковской системы	1,2
Статус непризнанного государства	1,6	Высокая конкуренция со стороны импортных товаров	2,2
Налоговая политика государства	3,3	Высокая зависимость от изменения курсов валют	3,3
Административные барьеры	3,8	Покупательская способность населения	3,5
Отсутствие концепции, стратегии и программ развития МСП	4,8	Низкий уровень развития страхования	4,8
S (социальные)		T (технологические)	
Отток населения в зарубежные страны	1,5	Низкая доступность обновления оборудования	1,6
Низкий уровень жизни населения	1,5	Отсутствие международных электронных платежных систем	1,9
Уровень образования населения	3,7	Отсутствие возможности использования передовых информационных технологий	2,5
Уровень занятости населения	3,8	Отставание в развитии НИОКР	4,4
Естественная убыль населения	4,5	Низкий уровень финансирования научно-исследовательских институтов	4,6
Е (экологические)		L (законодательные)	
Сокращение продуктивных с/х земель	1,5	Отсутствие Закона «О развитии малого и среднего предпринимательства»	1,4
Проблемы сбора и утилизации мусора	1,8	Отсутствие Закон «О банках и банковской деятельности»	1,9
Сокращение рекреационных зон	2,7	Отсутствие Закона «Об инвестициях»	2,7
Загрязнение пресных вод	4,4	Отсутствие Налогового кодекса ДНР	4,2
Неразвитое экологическое предпринимательство	4,6	Отсутствие Закона «О страховании»	4,8

Одной из слабых сторон экспертных опросов является то, что в результате нет полной уверенности, что полученные показатели представляют достоверное мнение. Как правило, при математическом расчёте согласованности мнений экспертов, их ценность возрастает. Исходя из этого, следующим шагом является проведение оценки согласованности мнений экспертов, с помощью нахождения коэффициента конкордации по формуле Кендалла [8] для каждой группы факторов.

Отметим, что согласованность выражается от 0 до 1. При этом коэффициент меньше 0,5 показывает, что согласованность низкая, соответственно больше 0,5 – высокая. Таким образом можно оценить объективность оценивания экспертов, чем больше согласованность, тем выше объективность и целесообразность использования их мнений в дальнейших исследованиях. Формула для расчёта коэффициента конкордации следующая:

$$W = \frac{12 \cdot S}{n^2 (m^2 - m)}$$

где S – сумма квадратов отклонений сумм ранга,

n – число экспертов,

m – число оцениваемых объектов.

Так как число экспертов и факторов в каждой группе у нас неизменны, то остаётся найти сумму квадратов отклонений, и полученные данные подставить в формулу. По результатам вычисления, необходимые недостающие показатели имеют следующие значения по группам: политические – 818; экономические – 746; социальные – 788; технологические – 794; экологические – 830; законодательные – 854.

На заключительном этапе оценки согласованности, имея все данные, выявляем коэффициенты конкордации по формуле Кендалла и в результате получаем следующие значения по группам: политические – 0,82; экономические – 0,75; социальные – 0,79; технологические – 0,79; экологические – 0,83; законодательные – 0,85. Как видим, по всем группам факторов согласованность экспертов показывает коэффициент выше 0,5, что означает целесообразность использования выставленных рангов в дальнейшем.

Заключительный этап решения задачи исследования включает в себя обоснование направлений государственной поддержки МСП и конкретных мероприятий, которые направлены на противодействие наиболее сильно воздействующим факторам в каждой группе (табл. 3).

Для противодействия наиболее влиятельному политическому фактору предлагается пересмотреть политику государства относительно отечественных предпринимателей, например, упростив процедуры регистрации предприятия и уплаты налогов, а также снизив количество проверок государственными органами на первых этапах существования.

Мероприятия по противодействию социальным факторам заключаются в запуске

(с помощью частного капитала, зарубежных инвестиций, либо бюджетных

средств) остановленных производственных мощностей на территории Республики, что:

в первую очередь, создаст рабочие места;

во-вторых, при успешном функционировании и выходе продукции на зарубежные рынки должно последовать повышение заработной платы;

в-третьих, работоспособное население не захочет покидать Республику, если будет мотивировано рабочими местами и стимулировано достойной заработной платой.

Касаемо обновления производственных мощностей предпринимателей (в частности оборудования), то предлагается предоставление во временное пользование или продажа мощностей, не используемых на остановленных государственных предприятиях или законсервированное на действующих.

Таблица 3

Направления деятельности государства и мероприятия по противодействию наиболее влиятельным факторам

Фактор	Направление деятельности государства
Политический Торговая блокада со стороны Украины	Снижение административных барьеров (снижение различного вида контроля и надзора) для отечественных производителей продукции
Экономический Низкий уровень развития банковской системы	Разработка и принятие закона о «Банках и банковской деятельности»
Социальный Отток населения в зарубежные страны; низкий уровень жизни населения	Создание новых рабочих мест; оказание помощи предпринимателем в создании и ведении бизнеса; постепенное повышение уровня заработной платы и размера социальных пособий
Технологический Низкая доступность обновления оборудования	Предоставление предпринимателям в аренду необходимых основных средств производства
Экологический Сокращение продуктивных с/х земель	Проведение мероприятий по рекультивации с/х земель
Законодательный Отсутствие Закона «О развитии малого и среднего предпринимательства»	Разработка и принятие закона «О развитии малого и среднего предпринимательства»

По части проблем, связанных с экологическими факторами, основным предложением является проведение мероприятий по рекультивации земель, пострадавших от военных действий на территории Республики.

Обосновывая предложенные мероприятия, отметим, что разработка и принятие указанных законов («О банках и банковской деятельности» и «О развитии малого и среднего предпринимательства») является важным, однако

лишь первым шагом полному противодействию негативным факторам. Закреплённые на законодательном уровне аспекты государственной поддержки и банковской деятельности должны обозначить направления и определить содержание этих направлений.

Таким образом, выявив и оценив факторы, исследователем определены приоритетные направления для деятельности государства в отношении МСП, что может быть принято за основу при формировании важных документов государственного уровня, таких как Концепция, Стратегия и Программа развития МСП.

Выводы по данному исследованию. Подводя итог исследованию, отметим, что условия ведения предпринимательской деятельности в Донецкой Народной Республике специфичны из-за действия множества негативных факторов, особенно тех, которые редко встречаются в развитых и развивающихся странах. Из этого следует, что в таких условиях сложно полностью имплементировать зарубежный опыт государственной поддержки МСП, тем не менее, некоторые аспекты, например, законодательные, необходимо учесть. Для формирования благоприятных условий государству необходимо провести ряд мероприятий, касающихся снижения барьеров для предпринимателей, запуска остановленных предприятий, привлечения инвестиций, совершенствования нормативно-правовой базы и развития механизмов предоставления государственной поддержки.

В дальнейшем автором планируются исследования, посвящённые поиску, разработке и обоснованию методов и инструментов государственной поддержки МСП, что позволит развивать новые и совершенствовать существующие механизмы государственной поддержки.

Список использованных источников

1. В рамках работы Совета по развитию предпринимательства состоялось обсуждение проекта Закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Донецкой Народной Республике» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7842:v-ramkakh-raboty-soveta-po-razvitiyu-predprinimatelstva-sostoyalos-obsuzhdenie-proekta-zakona-o-razviti-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-donetskoj-narodnoj-respublike&catid=8&Itemid=141.

2. Денис Пушилин рассказал о поддержке малого и среднего бизнеса в ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vsednr.ru/denis-pushilin-rasskazal-o-podderzhke-malogo-i-srednego-biznesa-v-dnr-video/>.

3. В ДНР появилась новая площадка для диалога между представителями власти и бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vsednr.ru/v-dnr-poyavilas-novaya-ploshhadka-dlya-dialoga-mezhdu-predstavitelnyami-vlasti-i-biznesa-video/>.

4. Надтока Т.Б. Значение и проблемы развития малого бизнеса в Донецкой Народной Республике / Т.Б. Надтока, Д.О. Алистратова // Инновационные перспективы Донбасса, г. Донецк, 21-23 мая 2019 г.: актуальные проблемы инновационного развития экономики Донбасса. – Донецк: ДонНТУ, 2019. – Т. 5:5. – 318 с.

5. Стрижак А.Ю. Концепция развития малого и среднего бизнеса в Донецкой Народной Республике / А.Ю. Стрижак // Материалы IV Международной научной конференции. – Том 3: Экономические науки. Часть 2. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2019. – С. 243-245.

6. Шматько В.С. Статистика развития малого бизнеса в Донецкой Народной Республике / В.С. Шматько, О.Н. Головинов // Оценка социально-экономического развития: опыт и перспективы. Тезисы докладов и выступлений III Международной научно-практической конференции студентов и молодых учёных (4-5 апреля 2019 года) / общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Головинова О.Н. – Донецк: ДонНУ, 2019. – С. 417-418.

7. Кириенко О.Э. Стратегический анализ перспектив развития малого бизнеса в ДНР / О.Э. Кириенко // ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления». Сб. научн. работ. Серия «Экономика». Вып. 4. – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – С. 104-111.

8. Кабанов В.А. Использование метода конкордации в оценке уровня согласованности экспертных мнений / В.А. Кабанова, Е.С. Комарова // Материалы межвузовской научно-практической конференции 18 ноября 2016 года / под общ. ред. А.И. Новикова; Молодёжное правительство Владимирской области. – Владимир: Владимирский филиал РАНХиГС, 2016. – С. 39-42.

Уважаемые коллеги!

Статьи принимаются на русском языке объемом 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)

НАЗВАНИЕ НАУЧНОЙ СТАТЬИ (16 шрифт)

Иванов И.И.,

канд. экон. наук, доцент, профессор кафедры
г. Донецк (14 шрифт)

Текст аннотации (на русском языке, 20-30 слов).....(12 шрифт)

Ключевые слова: (7-10 слов)..... (12 шрифт)

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 региона

Группа (12-14 шрифт)	Регион	Направление развития
----------------------	--------	----------------------

Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (рис. 1). (16 шрифт).

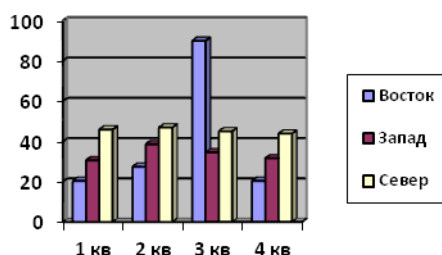


Рис. 1. Название рисунка

Выводы. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Список использованных источников (16 шрифт)

1. Райзберг Б.А. Курс экономики: учебник / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 720 с.

СОПРОВОДИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Фамилия, имя, отчество	
Научная степень	
Учёное звание	
Должность	
Организация (учреждение)	
Название статьи	
E-mail	
Телефон	

Научное издание

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

**Сборник научных работ
Серии «Государственное управление»**

Выпуск 20

**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 Якимчак А.А.

Компьютерная вёрстка Зензеров В.И.

Подписано в печать решением учёного совета ГОУ ВПО «ДонАУиГС».
Протокол № 5 от 24.12.2020 г. Формат 60x84¹/₁₆. Бумага офсетная
14,47 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