

Журнал

**«Студенческий вестник ДОНАУиГС»,
научный журнал**

1 (12) 2019

Донецк, 2019

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

Редакция:

Главный редактор: Смирнова Е.А.

Заместитель главного редактора: Науменко С.Н. –
кандидат наук по государственному управлению, доцент.

Ответственный секретарь: Гребенюк В.А.

Технический, научный редактор: Гончарова А.В.

Редакционная коллегия:

Дорофиев В.В. – доктор
экономических наук,
профессор;

Подгорный В.В. – доктор
экономических наук,
профессор;

Беленцов В.Н. – доктор
экономических наук,
профессор;

Губерная Г.К. – доктор
экономических наук,
профессор;

Беганская И.Ю. – доктор
экономических наук,
доцент;

Ободец Р.В. – доктор
экономических наук;
доцент;

Петрушевский Ю.А. –
доктор экономических
наук, профессор;

Тарасова Е.В. – кандидат
экономических наук,
доцент;

Барышникова Л.П. – доктор
экономических наук,
доцент;

Воробьева Л.А. – кандидат
экономических наук,
доцент;

Волощенко Л.М. – доктор
экономических наук,
доцент;

Лобова Ю.К. – кандидат
юридических наук, доцент

***Свидетельство о регистрации средства массовой
информации Министерства информации
Донецкой Народной Республики
серии ААА №000070 от 16.11.2016 г.***

СОДЕРЖАНИЕ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ БИЗНЕС

Воронкин В.Г., Кириенко О.Э.

Проблемы и перспективы социально-экономического
развития территории..... 10

Евдокименко М.А., Гурий П.С.

Педагогическое сопровождение профессионализации
студентов вуза..... 17

Козлова О.В., Стасюк Н.В.

Усиление роли городских администраций
в управлении развитием социальной сферы 24

Королев Д.Г., Козлов В.С.

Необходимость государственного регулирования
деятельности предприятий в условиях
рыночного хозяйствования 31

Кривошей Т.Г., Козлов В.С.

Повышение экономической эффективности
деятельности предприятия..... 37

Куварина Е.А., Козлов В.С.

Повышение конкурентоспособности предприятия
в современных условиях..... 44

Лымарь Е.К., Козлов В.С.

Теория принятия управленческих решений
в государственных организациях 51

Платова А.А., Кириенко О.Э.

Человеческий капитал как определяющий фактор
конкурентоспособности в современной организации 58

Соловьёва А.А., Докторова Н.П.

Человеческий капитал как основа
инновационных преобразований 68

Соловьёва В.А., Климова П.А.

Внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами
как фактор стратегического развития
современного предприятия 75

Соловьёва Л.В., Стасюк Н.В.

Делегирование полномочий как метод совершенствования
системы управления организацией 81

Филатова О.С., Козлов В.С.

Современные направления повышения результатов
экономической деятельности организации 90

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

Войтих В.С., Беленцов В.Н.

Повышение эффективности управления
материальными потоками на угольных предприятиях 98

Сизова И.А., Беленцов В.Н.

Повышение эффективности деятельности предприятий
легкой промышленности..... 106

ФИНАНСЫ И ЭКОНОМИКА

Вознюк Р.Д., Романинец Р.Н.

Контроллинг как инновационное направление
в управлении предприятием 114

Волик А.С., Баталова Н.П.

Пути повышения эффективности функционирования
промышленных предприятий ДНР 118

Гвоздецкая Д.В., Исакова В.А, Арчигова Я.О.

Управление инновационно-инвестиционным развитием
предприятий Донецкой Народной Республики 127

Дмитриченко К.С., Арчигова Я.О.

Совершенствование механизма управления
прибылью предприятия 133

Идиатулин А.А., Боталова Н.П.

Оценка эффективности инновационной
деятельности предприятия 140

Капериз И.И., Киризмеева А.С.

Инновационно–инвестиционный механизм развития предприятий Донецкой Народной Республики..... 147

Коваленко Я.С., Верига А.В.

Бухгалтерская отчетность как основной источник информации о предприятии 155

Константинова М.А., Лазаренко Н.В.

Зарубежный опыт стимулирования персонала предприятий..... 163

Майборода О.С., Лазаренко Н.В.

Оптимизация управления человеческими ресурсами на современном этапе общественного развития 170

Мельник А.О., Евсеенко В.А.

Организация внутрихозяйственного контроля запасов на предприятии 178

Падаева А.С., Жидченко В.Д.

Система стимулирования эффективного использования производственных ресурсов фирмы 187

Панченко А.Д., Киризмеева А.С.

Проблемы и перспективы развития финансового сектора Донецкой Народной Республики..... 195

Пивовар В.Е., Киризмеева А.С.

Теоретические аспекты прибыльности банковских организаций..... 203

Савенкова Е.В., Мешкова В.С.

Мотивы, побуждающие предприятия заниматься инновациями 214

Стрелец А.О., Жидченко В.Д.

Инновационное развитие Донецкого региона 219

Тахтаров В.С., Зубрыкина М.В.

Особенности формирования механизма обеспечения экономической безопасности банковской системы..... 227

Троценко Ю.А., Филиппова Ю.А.

Теоретические аспекты управления финансовыми рисками предприятия 235

Ушакова И.Н., Лазаренко Н.В.

Практическая составляющая подготовки имиджа педагога в контексте современных образовательных изменений..... 243

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Бельская К.А., Разбейко Н.В.

Проблемы возмещения вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездействием суда..... 251

CONTENT

STRATEGIC MANAGEMENT AND INTERNATIONAL BUSINESS

Voronkin V.G., Kirienko O.E.

Problems and prospects of socio-economic development of the territory..... 10

Evdokimenko M.A., Guriy P.S.

Pedagogical support of the professionalization of university students 17

Kozlova O.V., Stasyuk N.V.

Strengthening the role of city administrations in managing the development of the social sphere 24

Korolev D.G., Kozlov V.S.

The need for state regulation of enterprises in a market economy 31

Krivoshey T.G., Kozlov V.S.

Improving the economic efficiency of the enterprise 37

Kuvarina E.A., Kozlov V.S.

Improving the competitiveness of enterprises in modern conditions..... 44

Lymar E.K., Kozlov V.S.

Theory of management decision making in state organizations 51

Platova A.A., Kirienko O.E.

Human capital as the determining factor of competitiveness
in a modern organization 58

Solovyov A.A., Doktorova N.P.

Human capital as a basis for innovative transformations 68

Solovyov V.A., Klimova P.A.

Introduction of innovations in human resources management
as a factor of strategic development of a modern enterprise 75

Solovyova L.V., Stasyuk N.V.

Delegation of authority as a method of improving the organization's
management system..... 81

Filatova O.S., Kozlov V.S.

Modern directions of improving the results of the organization's
economic activities 90

PRODUCTION MANAGEMENT AND MARKETING

Voytikh V.S., Belentsov V.N.

Improving the management of material flows in coal enterprises 98

Sizova I.A., Belentsov V.N.

Improving the efficiency of light industry enterprises..... 106

FINANCE AND ECONOMY

Voznyuk R.D., Romaninsky R.N.

Controlling as an innovative direction in enterprise management .. 114

Volik A.S., Batalova N.P.

Ways to improve the performance of the industrial enterprises
of the DPR 118

Gvozdetskaya D.V., Isakova V.A, Archikova Ya.O.

Management of innovation and investment development
of enterprises of the Donetsk People's Republic 127

Dmitrichenko K.S., Archikova Ya.O.

Improving the management of enterprise profit 133

Idiatulin A.A., Botalova N.P. Evaluation of the effectiveness of innovative activity of the enterprise.....	140
Kaperiz I.I., Kirizleeva A.S. Innovation and investment mechanism of development of enterprises of the Donetsk People's Republic	147
Kovalenko Ya.S., Veriga A.V. Accounting as the main source of information about the company.....	155
Konstantinova M.A., Lazarenko N.V. Foreign experience of stimulating the personnel of enterprises	163
Mayboroda O.S., Lazarenko N.V. Optimization of human resource management at the present stage of social development.....	170
Melnik A.O., Evseenko V.A. Organization of on-farm inventory control in an enterprise	178
Padaeva A.S., Zhidchenko V.D. The system of incentives for the effective use of production resources of the company	187
Panchenko A.D., Kirizleeva A.S. Problems and prospects of development of the financial sector of the Donetsk People's Republic	195
Pivovarov V.E., Kirizleeva A.S. Theoretical aspects of the profitability of banking organizations	203
Savenkova E.V., Meshkova V.S. Motivations for enterprises to innovate	214
Strelets A.O., Zhidchenko V.D. Innovative development of the Donetsk region	219
Takhtarov V.S., Zubrykina M.V. Features of the formation of a mechanism to ensure the economic security of the banking system.....	227

Trotsenko Yu.A., Filippova Yu.A.

Theoretical aspects of enterprise financial risk management..... 235

Ushakova I.N., Lazarenko N.V.

Practical component of teacher image preparation in the context
of modern educational changes..... 243

LEGAL AND SOCIAL TECHNOLOGIES

Belskaya K.A., Razbeyko N.V.

Problems of compensation for damage caused by unlawful decisions,
actions or inaction of the court 251

УДК 332.1

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

Воронкин В.Г.,

магистр кафедры менеджмента непроизводственной сферы

Кириенко О.Э.

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе ДНР» г. Донецк*

В статье проанализирована социально-экономическая ситуация Донецкой Народной Республики, выявлены проблемы и барьеры, препятствующие ведению малого и среднего бизнеса в Республике, разработаны мероприятия для преодоления негативных факторов предпринимательства, сдерживающих развитие данной отрасли, определены перспективы развития промышленного хозяйства территории.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, территория, промышленное производство, проблемы развития, потенциал.

The article analyzes the socio-economic situation of the Donetsk People's Republic, identified problems and barriers to small and medium-sized businesses in the Republic, developed measures to address negative business factors hindering the development of this industry industrial economy of the territory.

Keywords: socio-economic development, territory, industrial production, development problems, potential.

Актуальность исследования. На сегодняшний день управление социально-экономическим развитием территории – очень важный момент абсолютно в любом территориальном образовании, будь то страна, республика город или район. Оно напрямую связано с умением исполнительной власти руководить территорией, благосостоянием данной территории и её жителей.

Социально-экономическое развитие территории является управляемым процессом качественного изменения социальной и экономической сфер, не ухудшающим состояние окружающей среды и приводящим к улучшению условий жизни населения.

Становится актуальным вопрос поиска путей повышения уровня социально-экономического развития территории, потому что от правильного управления социально-экономическим развитием территории зависит и её благополучие, и благополучие её населения.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам социально-экономического развития уделяется немалое внимание в научной литературе. Большое количество авторов рассматривают данную проблему, например,

С.Г. Светуных и И.С. Светуных в учебнике «Методы социально-экономического прогнозирования»; А.В. Половян и Р.Н. Лепа в научном докладе на тему «Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения» и др.

Цель статьи. Исследование социально-экономического состояния Донецкой Народной Республики и разработка практических рекомендаций по его активизации.

Изложение основного материала исследования. Социально-экономическое развитие включает в себя такие аспекты, как: рост производства и доходов; перемены в институциональной, социальной и административной структурах общества; перемены в общественном сознании; перемены в традициях и привычках.

Оценку уровня социально-экономического развития важно начинать с рассмотрения основных черт, присущих региону, и охарактеризовать его путем оценки уровня экономического развития, профильности, специализации, особенностей социальной политики и уровня жизни населения [1, с.69].

Перейдя к анализу социально-экономических показателей Донецкой Народной Республики, нужно отметить, что нестабильная экономико-политическая ситуация, сохранявшаяся на протяжении 2014-2016 годов, привела к резкому сокращению промышленного производства ДНР по отношению к предыдущему периоду, в этот период наблюдается стабильное падение объема реализованной промышленной продукции (рис.1).

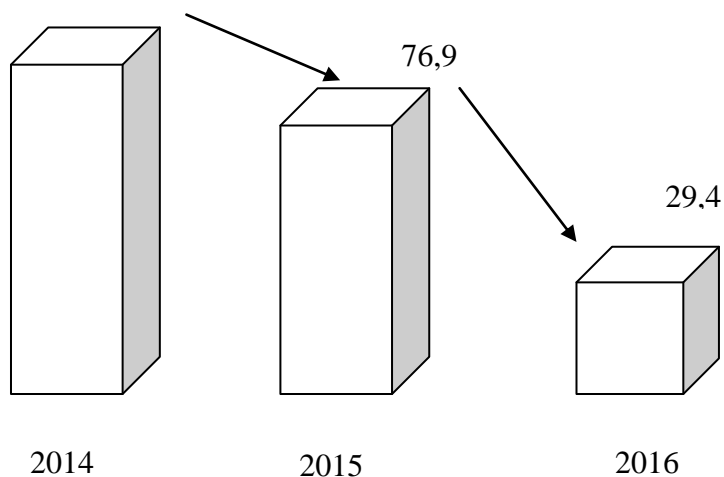


Рис. 1. Объем реализованной промышленной продукции в 2014-2016 гг., млрд. руб.

Все экономические показатели снижались, появлялись проблемы, связанные с поставкой сырья и отгрузкой произведенной продукции, а также разрушением производственной инфраструктуры.

На рис. 2 видно, что по сравнению с 2013 годом общая добыча угля в ДНР в 2014 году значительно снизилась и составляла 11,9 миллионов тонн угля, в том числе 8,53 миллионов тонн энергетического и 3,32 миллиона тонн

коксующегося. Но к 2016 году общая добыча угля составляла 12,5 миллионов тонн, что говорит о положительной тенденции возрастания данного показателя.

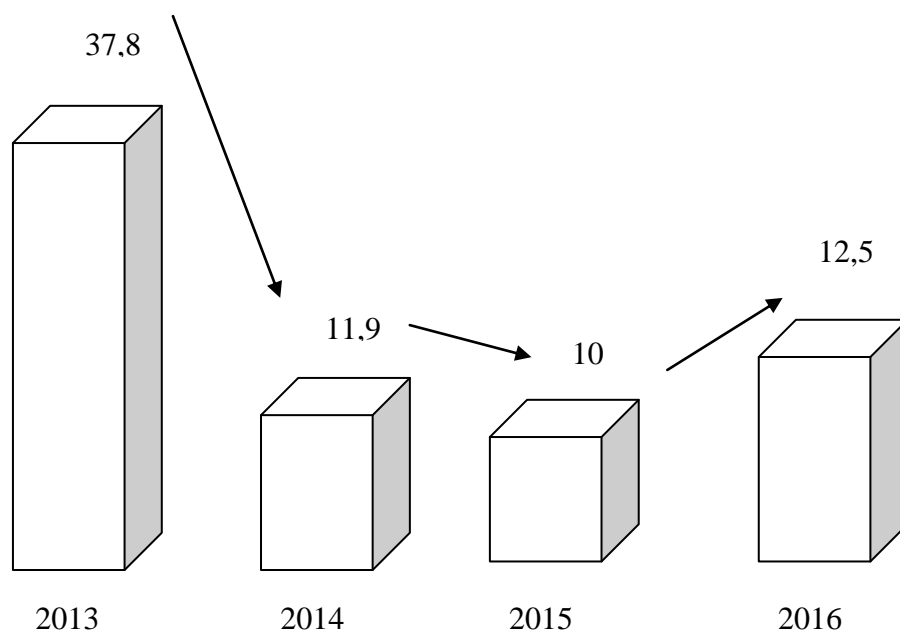


Рис. 2. Тенденция общей добычи угля в ДНР, млн. т.

В 2016 году предприятиями всех форм собственности, по сравнению с 2015 годом, добыча твердого топлива возросла более чем на 2,5 миллиона тонн. В 2016 году угледобывающие предприятия республики добыли 12,5 миллионов тонны угля, в том числе шахтами, подчиненными Министерству угля и энергетики ДНР было добыто более 5,7 миллиона тонн.

Не менее важной отраслью промышленности для ДНР является металлургическая, которая составляет 2/3 от всего объема промышленного производства Республики.

В 2015 году после длительной консервации из-за нестабильного положения в регионе, возобновили производство Донецкий и Енакиевский металлургические заводы. Коксохимические заводы Республики работают на 50% своих производственных мощностей.

В начале 2014 года машиностроительные предприятия Донецкой области, на которых работало свыше 60 тысяч человек, обеспечивали 9% реализации всей промышленной продукции региона и 11% областного экспорта товаров. В период 2014-2016 годов машиностроение, как ключевая отрасль экономики ДНР, ощутимо пострадала [2].

Машиностроение на территории ДНР в 2017 году было представлено 45 сохранившимися физически предприятиями, из которых, по данным статистики, работали 34 предприятия.

Остальные предприятия машиностроительной отрасли на данный момент готовы осуществлять выпуск продукции для угольных предприятий и предприятий коксохимической и металлургической отрасли Республики, но в

связи с малым финансированием угольной и металлургической отрасли машиностроительные заводы загружены на 20-25% своих производственных мощностей [3].

В период 2015-2017 годов в ДНР активно восстанавливается химическая отрасль, прежде всего в сфере производства бытовой химии, ориентированной на массового потребителя. Объем реализованной промышленной продукции по основным видам достиг 31%. В частности, доля лакокрасочных товаров, произведенных в Республике на 2016 год, составила 35% в общем объеме реализованных товаров этой группы. Второе место по объемам реализации (22%) занимают клеи, произведенные республиканской химической промышленностью. Остальные позиции заняты различными видами санитарно-гигиенической продукции и прочими товарами бытовой химии, реализуемыми в Республике, что можно наблюдать на рис. 3.

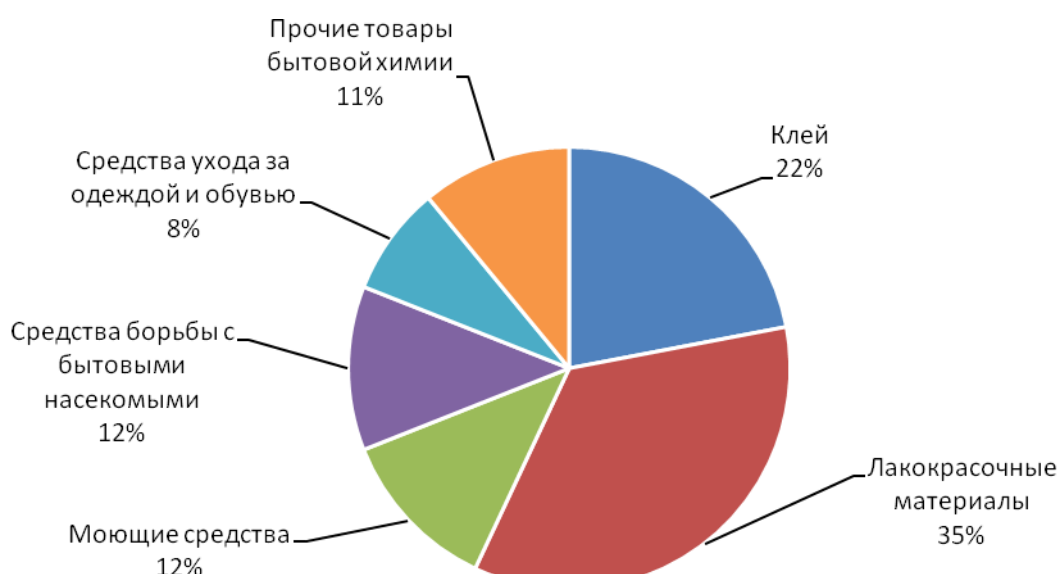


Рис. 3. Структура производства товаров бытовой и строительной химии

В настоящее время в лёгкой промышленности Донецкой Народной Республике работает 33 производителя текстильной, швейной, обувной, меховой и кожевенной продукции. Мощности загружены приблизительно на 50%. Для целого ряда трикотажных и обувных фабрик основным заказчиком являются различные государственные министерства и ведомства. Объем производства постельного белья в 2017 году составил примерно 40% от объема производства 2015 года [4].

Одним из ключевых вопросов жилищно-коммунального комплекса является восстановление жилого фонда и объектов социально-бытового назначения, разрушенных или поврежденных в период боевых действий. За этот период было частично повреждено более 11413 объектов инфраструктуры [5]. В 2017 году восстановлено 436 объектов социальной

инфраструктуры, 1189 объектов многоквартирного жилого фонда, 2000 объектов частного жилого сектора, строительство частных жилых домов и трех многоквартирных домов «маневренного жилого фонда» [6].

Во внешнеторговом обороте преобладают импортные операции, доля экспорта составляет всего 22%. Основная причина низкой доли экспорта – отсутствие в числе экспортеров продукции предприятий металлургической отрасли, которая являлась большей частью экспортной в деятельности предприятий Республики.

Практически единственной внешнеторговой сферой для ДНР остается рынок России. Проблемой является тот факт, что многие предприятия как юридические лица зарегистрированы в соответствии с законодательством Республики на территории ДНР. В настоящее время в российском законодательстве нет положений о том, как в принципе российские компании могут строить торговые отношения с предприятиями, зарегистрированными в непризнанных юрисдикциях. Это вносит неопределенность как в документооборот между хозяйствующими субъектами, так и в саму торговлю [7].

Подведя итог, можно сделать вывод о том, что в период с 2014 по 2016 годы, производственная деятельность Республики значительно сократилась, что проявлялось в уменьшении количества доходов, объема реализованной продукции, загруженности мощностей предприятий. При этом анализ показателей 2017 года свидетельствует об их стабильном росте, что может говорить о тенденции к развитию Республики.

Решить вопрос спада промышленной деятельности может одна из основных направленностей ДНР – малый и средний бизнес. Развитие предпринимательства является одним из условий перехода к устойчивому развитию экономики, а также обеспечению стабильности в экономической и социальной сферах. Это позволит инвестировать денежные средства в промышленную деятельность Республики, разрабатывая новые стратегии ведения этих отраслей, в перспективе увеличивая спрос и тем самым объем производства сырья, повышая доходность предприятий и ускорение роста ВВП Республики.

Малый и средний бизнес достаточно успешный в ДНР, но его потенциал не реализуется в полной мере. Основными проблемами данной сферы деятельности являются:

- сложная экономическая обстановка в Республике;
- часто меняющиеся требования к ведению бизнеса;
- слабость действия механизма государственной поддержки малого предпринимательства;
- невозможность продвижения своей продукции на региональных и зарубежных рынках;
- сложности в проблемах решения вопросов землеотведения и аренды производственных площадей.

Помимо этих проблем, влияющих непосредственно напрямую на

малое и среднее предпринимательство, существует также ряд барьеров, которые препятствуют ведению бизнеса в Республике (рис. 5).



Рис. 5. Барьеры, препятствующие ведению бизнеса

Для решения существующих сложностей с предпринимательской деятельностью, предлагаются следующие мероприятия развития малого и среднего бизнеса в Республике:

- организация семинаров для субъектов малого и среднего предпринимательства, безработных граждан и учащейся молодежи;
- издание информационно-методических материалов;
- организация участия субъектов малого и среднего предпринимательства в выставочно-ярмарочной деятельности в ДНР;
- консультирование граждан по вопросам организации и ведения бизнеса.

По окончании реализации мероприятий ожидаются следующие результаты: создание эффективного механизма оказания информационной и консультационной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства, насыщение рынка конкурентоспособной продукцией и услугами, увеличение числа рабочих мест в сфере предпринимательства за счет создания новых предприятий; ускорение роста ВВП Республики. В перспективе полученные результаты, отражающие потенциальные возможности экономики, в целом окажут положительное влияние и на промышленные отрасли.

Вывод. В результате анализа социально-экономических показателей промышленной деятельности Донецкой Народной Республики 2014-2016

годов, было выявлено, что нестабильная экономико-политическая ситуация повлияла на загруженность мощностей предприятий, объем реализованной продукции и соответственно уменьшение количества доходов промышленности.

Проблему спада промышленного производства можно частично решить за счет более активного развития малого и среднего бизнеса, имеющего большой потенциал, что в перспективе позволит достичь стабильности в экономической и социальной сферах.

Предпринимательская деятельность имеет ряд определенных проблем, решение которых приведет не только к положительным тенденциям в этой сфере, но и позволит стабилизировать ситуацию в промышленности, будет способствовать притоку прямых инвестиций в данную отрасль.

Список использованных источников

1. Светуньков, С.Г. Методы социально-экономического прогнозирования: учебник для вузов. Том I. / С.Г. Светуньков, И.С. Светуньков / – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – 147 с.

2. Донецкие эксперты назвали проблемные места в экономике ДНР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ukrrudprom.com/digest/Donetskie_eksperti_nazvali_problemnie_mesta_v_ekonomike_DNR.html?print

3. Машиностроители ДНР приняли участие в обсуждении стратегии развития «Сила Донбасса». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/tag/mashinostroenie/>

4. Легкая промышленность ДНР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-live.ru/legkaya-promyishlennost-dnr-issledovanie-dnr-live/>

5. Сколько разрушено домов и зданий в ДНР: появилась статистика. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.donetsk.kp.ru/online/news/2898917/>

6. В ДНР восстановлена примерно треть разрушенных жилых домов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://antifashist.com/item/v-dnr-vosstanovlena-primerno-tret-razrushennyh-zhilyh-domov-ministr-zhkh-respubliki.html>

7. Временное положение о порядке аккредитации субъектов внешнеэкономической деятельности и регистрации внешнеэкономических договоров (контрактов) субъектов внешнеэкономической деятельности Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mdsdnr.ru/normativnye-dokumenty/14-normativnye-dokumenty/378-vremennoe-polozhenie-o-poryadke-akkreditatsii-sub-ektov-vneshneekonomicheskoy-deyatelnosti-i-registratsii-vneshneekonomicheskikh-dogovorov-kontraktov-sub-ektov-vneshneekonomicheskoy-deyatelnosti-donetskoj-narodnoj-respubliki-novaya-redaktsiya>.

УДК 332.146.2

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

*Евдокименко М.А.,
магистрант кафедры менеджмента непроизводственной сферы,
Гурий П. С.,
к. гос. упр., доцент, профессор кафедры менеджмента
непроизводственной сферы*

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

Педагогическая поддержка образования студентов является решающим фактором, влияющим на процесс мотивации студентов к обучению. Этот процесс направлен на обучение образованных людей в соответствии с общественными потребностями общества. В рамках данной статьи рассматриваются условия учебного пространства университета, направленные на мотивацию студентов к обучению, особенности педагогического обеспечения образования старшеклассников, анализ кадровых ресурсов субъектов педагогического сопровождения обучения студентов.

Ключевые слова: *профессионализация личности, мотивирование студентов; педагогическое сопровождение; образовательное пространство; личные ресурсы.*

Pedagogical support for student education is a decisive factor influencing the process of motivating students to learn. This process is aimed at educating educated people in accordance with the social needs of society. This article discusses the conditions of the university's learning space, aimed at motivating students to learn, especially the pedagogical support of high school education, and analyzing the human resources of the subject of pedagogical support for student learning.

Keywords: *professionalization of personality; motivation of students; pedagogical support; educational space; personal resources.*

Постановка проблемы в общем виде. В условиях построения постиндустриального общества профессиональная подготовка выпускника университета становится делом государственной важности. Профессионализации личности происходит в ходе педагогического сопровождения обучения студентов института организованного специальным образом. Педагогическая поддержка обучения студентов считается важнейшей предпосылкой влияния мировоззрения и усилий педагога на процесс мотивации студентов к организации изучения и усвоения с каждым годом усложняющихся знаний. Поиск новых подходов к организации и педагогическому сопровождению профессионализации студентов ВУЗа важнейшая проблема кадрового обеспечения процессов восстановления и развития Донбасса.

Анализ последних исследований и публикаций показал, что на сегодняшний день отсутствует целостное теоретическое представление о потенциальных возможностях педагогического сопровождения образовательной деятельности студентов ВУЗа, способного стать фактором их мотивации к активному участию в процессе своей профессионализации. Также не определены подходы к переопределению места института в образовательно-воспитательном процессе, отвечающие новым требованиям к кадровому обеспечению процессов восстановления и развития Донбасса. Над решением данной проблемы работали как отечественные, так и зарубежные ученые: Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, А.К. Маркова, А. Маслоу, С. Фукуямы, Дж. Холланда и др. Заслуживает внимания точка зрения Филлина В.С., который рекомендовал поручать процесс формирования компетентных специалистов, способных решать социально значимые проблемы общества, педагогам владеющим техникой решения социально-психологических проблем межгруппового взаимодействия [1, с. 215].

Выделение не решенной части общей проблемы. На сегодняшний день, со сменой требований к субъекту профессиональной деятельности, изменились требования к процессу его профессионализации. Данное обстоятельство вызывает необходимость разработки образовательного места педагога вооруженного соответствующими предоставлениями о процессе профессионализации. В последних исследованиях процесс профессионализации рассматривался с позиции представлений о роли самого человека в построении себя как знатока, о человеке как субъекте личного профессионального становления. Вопросы познания закономерностей становления профессиональной деятельности, квалифицированное образование учащихся, связанные с работой и карьерой требуют проведения дальнейших исследований.

Цель статьи. Определить влияние человеческих ресурсов на процесс профессионализации личности в аспекте мотивационного педагогического обеспечения воспитательной работы студентов с учетом приобретения необходимых профессиональных компетенций.

Изложение основного материала исследования. В последние годы возрос интерес ученых к изучению различных аспектов мотивации студентов к обучению. Теоретический и методологический анализ научных разработок по данной проблеме показывает, что уже сформирован достаточный задел научно-педагогических знаний. В то же время, анализ его содержания показывает, что в нем еще нет последовательного теоретического обоснования потенциальных возможностей педагогической поддержки учебной деятельности студентов ВУЗа, как фактора их мотивации к обучению. Условия построения образовательного пространства в высших учебных заведениях, отвечающего новым потребностям модернизации системы профессионального образования в ДНР не определены. Кроме этого, вопрос учета человеческих ресурсов в реализации требований к

педагогическому обеспечению учебной деятельности студентов, для приобретения ими соответствующих профессиональных компетенций требует дальнейшего изучения.

Для решения этих вопросов в рамках данной статьи, рассматривались особенности педагогической поддержки образования студентов университета, выявлялись условия построения образовательного пространства университета, направленные на мотивацию студентов к изучению и анализу своих ресурсов, что является предметом студенческого образования [2, с.147].

Характерной особенностью обучения студентов в вузе является взаимодействие с преподавателями. Педагогический коллектив организации образования организует учебную деятельность учащихся извне. Вот некоторые из основных профессиональных компетенций педагогов в образовательных учреждениях. В выполнении своих компетенций учителя участвуют в процессе обучения студентов. Они определяют его содержание, выбирают методы взаимодействия со студентами и контролируют процесс учебной деятельности и ее результаты. Такая профессиональная компетентность учителей в научной литературе называется педагогическим сопровождением обучения студентов.

По сути, педагогическое сопровождение обучения студентов в ВУЗе является особой формой внешнего управления учебной деятельностью студентов ВУЗа и мотивации студентов к учебе. Действительно, сопровождая образовательную деятельность учеников, учителя руководствуются целью добиться развития таких свойств, которые отвечают социально значимым качествам образованного человека. В процессе обучения учителя используют как свои собственные ресурсы, так и часть ресурсов образовательного учреждения. Поддерживая образовательную деятельность учеников, учителя оказывают на нее влияние. Таким образом, все управленческие атрибуты должны быть задействованы в педагогической поддержке учебной деятельности студентов. На этом основании преподавательский состав строит внешнее управление обучением студентов [3, с.267].

Педагогическая поддержка образования старшеклассников предполагает, что субъект внешнего управления компетенциями обучения, воспитания, подготовки к самообучению учащихся в процессе обучения, использует свой социальный и личный опыт, таким образом. Кроме того, обучение основано на особой методологической основе, разработанной учителями. Очевидно, что результаты обучения студентов будут определенно зависеть от качества методического плана, от того, как он применяется в учебном процессе университета. Кроме того, надлежащим образом организованная педагогическая поддержка образования студентов также будет зависеть от успешности включения студентов в педагогическое и межгрупповое взаимодействие, что, в свою очередь, определяет мотивацию студентов к обучению и их готовность к самообразованию.

Педагогическая поддержка обучения студентов осуществляется в

образовательной сфере университета. Она характеризуется определенными условиями, которые влияют на мотивацию студентов к учебе. Образовательные условия весьма многообразны. Это оборудование, учебные пособия (учебники, наглядные пособия, оборудование для офисов и лабораторий, спортивный инвентарь) и др. Специфический аспект учебной среды определяется отношением учащихся к персоналу образовательной организации (администрация, преподавательский состав, преподавательский и вспомогательный персонал) [4, с. 212].

Условия университетского городка специально разработаны так, чтобы мотивировать студентов учиться и способствовать формированию образованных людей, специалистов и граждан. Создавая педагогические условия образовательного учреждения, направленные на поддержку образования студентов вузов, считаем целесообразным сосредоточиться на идее построения образовательного пространства, характеризуемого четырьмя основными координатами:

- регулирующая координация деятельности;
- координационная деятельность;
- коммуникация и информационная координация [5, с. 89].

Во-первых, предмет педагогического обеспечения образования студентов формирует требования к построению нормативно-правовых условий образовательного пространства университета. Это означает, что предметом педагогического обеспечения образования учащихся являются нормы, характеризующие государственно-образовательную среду, которая включает в себя требования к образованию человека и требования безопасности пребывания его в образовательном учреждении.

Во-вторых, правительство ориентирует учебные заведения на перспективы развития ДНР. Для этого разрабатываются и принимаются документы, отражающие намерения государства и общества в плане перспектив развития системы образования в стране. На основе соответствующих публично-общественных требований, определяется предмет педагогической поддержки образования студентов в университете, и формируются перспективные требования к организации образовательного пространства в нем. Одной из форм построения этого набора требований является программа развития образовательного учреждения, которая является отправной точкой для мотивации учащихся к обучению.

В-третьих, существенной характеристикой образовательного процесса, направленной на мотивацию студентов к учебе, является стимулирующая активность образовательного пространства университета. Стимулы для обучения студентов – это весь спектр условий, существующих в образовательном учреждении. Они влияют на мотивы обучения студентов. Действительно, стимулирующие условия создаются непосредственно в образовательной сфере университета и влияют на активность учащихся в различных аспектах их жизни и, в первую очередь, стимулируют образовательную активность студентов в социально значимых областях.

В-четвертых, предмет педагогической поддержки образования студентов строит коммуникативные и информационные условия учебного пространства университета. Информация, распространяемая в образовательном учреждении, является основным источником мотивации для обучения студентов в вузе. Усваивая его и применяя в образовательной деятельности, учащиеся способствуют развитию своего образования - важного элемента, характеризующего образованного человека. Очевидно, что коммуникативные и информационные условия для мотивации образования учащихся характеризуются не только предоставлением доступа к источникам информации [6, с.190]. Они должны быть непосредственно связаны как с содержанием образования, так и с методикой преподавания в университете (рис. 1).



Рис.1. Условия образовательного пространства вуза, способствующие мотивации студентов к обучению

Мотивация студентов к обучению осуществляется с помощью педагогической поддержки. В процессе педагогической поддержки обучения учеников каждый учитель пользуется не только личными ресурсами, но и общим ресурсом партнеров-педагогов. Степень, с которой эти ресурсы используются на практике, зависит от потенциального воздействия человеческих ресурсов группы на процесс мотивации конкретного студента к обучению. В связи с этим, анализировалась роль интеллектуальных ресурсов группы в педагогическом обеспечении обучения студентов [7, с. 53].

С точки зрения методологии системно-ориентированной синергии, ориентированной на человека, педагогическое сопровождение обучения студентов является проявлением синергии в профессионально-педагогическом взаимодействии. В соответствии с этой методологией человек выходит на первый план в отношениях со своим окружением.

Конечно, у каждого есть свой особый ресурс своего существования в социальной реальности [8, с. 103].

Поэтому предмет педагогического сопровождения обучения студентов имеет свой (личный) ресурс. Этот ресурс возникает в результате предопределенных инстинктов и развивается в социальной среде (в том числе в научно-образовательном процессе университета) (рис. 2).



Рис.2. Личный ресурс субъекта педагогического сопровождения образования студентов.

Человеческий ресурс включает следующие личные элементы:

– физический ресурс человека, который необходим для жизнедеятельности субъекта педагогической поддержки для обучения студентов не только по биологическому плану, но и для его самореализации в образовательном пространстве университета;

– психологический ресурс человека, с помощью которого субъект педагогической поддержки студенческого образования выражает свое отношение к себе и своим партнерам. Духовный ресурс определяет возможности субъекта педагогического сопровождения в саморегуляции своих отношений с партнерами и в управлении мотивацией студентов к обучению;

– интеллектуальный ресурс человека, который расширяет сферу педагогической поддержки обучения студентов в области самоуправления и управления обучением студентов. Благодаря интеллектуальному ресурсу объект педагогической поддержки обучения студентов способен продуктивно проявлять себя в процессе мотивации учащихся к обучению;

– духовный ресурс человека, использующего педагогическое сопровождение обучения студентов, выражает и раскрывает его отношение как к себе, так и к своим партнерам. Тем самым он выстраивает процесс

педагогической поддержки образования, движимый соотношением личных и социально значимых ценностей [9, с. 237].

Учитывая то, что совокупный личный ресурс человека развивается в течение его жизни, следует отметить, что предметом педагогического сопровождения обучения студентов являются такие виды личных ресурсов, как образование, профессиональная квалификация, личный ресурс и здоровье. Указанные виды личностных ресурсов человека проявляются в педагогической поддержке обучения студентов в образовательном пространстве университета и находятся в определенной зависимости, использование своего рода личного ресурса, который является предметом педагогической поддержки для обучения студентов прямо или косвенно и т.д.

Таким образом, предмет педагогической поддержки обучения студентов должен постоянно использовать личные ресурсы в качестве рычага для мотивации учащихся к обучению. Используя личные ресурсы, предмет педагогической поддержки обучения студентов учитывает компетенцию студентов и создает условия для мотивации студентов к учебе. С точки зрения системно-синергетической методологии, ориентированной на человека, мотивация обучаемых учеников должна соответствовать процессу формирования антропогенного сообщества администрации, преподавателей и студентов университета. Это сообщество является основой для реализации профессиональных компетенций тренеров-партнеров, и его деятельность направлена на обеспечение качества процесса мотивации студентов к обучению [10, с. 83].

Согласованность преподавателей с влиянием на учебную деятельность студентов вузов является предпосылкой ее (влияния) усиления. Другими словами, педагогическая поддержка обучения учеников явно зависит от степени последовательности учителей в процессе выполнения их профессиональных компетенций.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Педагогическое сопровождение профессионализация студентов вуза определяется факторами, влияющими на процесс мотивации учащихся к обучению. Этот процесс направлен на подготовку образованных людей в соответствии с общественными потребностями общества. Интегративным показателем педагогической поддержки обучения учащихся является их участие в научно-образовательном процессе вуза. Он включает количество компетенций, которые учащиеся приобретают в научно-образовательном процессе, а использование каждой из них определяет знания и навыки, приобретенные в ВУЗе.

Дальнейшие разработки планируется проводить в направлении поиска оптимальных организационных структур, позволяющих внедрить данные результаты на конкретном образовательном учреждении.

Список использованных источников

1. Филлин В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 236 с.
2. Стогнин В.А. Философия образования: Монография / В.А. Стогнин. – М.: Гуманитарный издат. центр ВЛАДОС, 2004. – 357с.
3. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз. – М.: Эксмо, 2006 – 432 с.
4. Загвязинский В.И. Методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие / В.И Загвянский, Р. Атаханов. – М.: Издат. центр «Академия», 2001. – 248 с.
5. Ильясив Д.Ф. Теория управления образованием: учеб. пособие по спец. курсу для студ. пед. специальностей / Д.Ф. Ильясов, Г.Н. Суриков. – М.: Гуматин. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 344 с.
6. Куган Б.А. Управление образовательной системой: взаимодействие субъектов и объектов / Б.А. Куган, Г.Н. Суриков – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2014. – 357 с.
7. Рудавин И.Г. Синергетика и системный подход / И.Г. Рудавин // Философские науки. – 2005. – № 5. – С. 48–55.
8. Подповетная Ю.В. Управление научно-образовательным процессом университета / Ю.В. Подповетная // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 5. – С. 355–363.
9. Суриков Г.Н. Управленческое сопровождение образования учащихся / Г.Н. Суриков, С.Г Суриков // Вестник ЮУрГУ. – 2010. – № 12 (188). – С. 49–58.
10. Суриков Г.Н. Гуманно ориентированная системно-синергетическая трактовка человеческого ресурса / Г.Н. Сериков // Вестник ЮУрГУ. – 2010. – № 16 (201). – С. 29–38.

УДК 332.1(470.12)

**УСИЛЕНИЕ РОЛИ ГОРОДСКИХ АДМИНИСТРАЦИЙ В
УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Козлова О.В.,

магистрант кафедры менеджмента непроеизводственной сферы

Стасюк Н.В.,

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента непроеизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*Рассмотрены проблемы усиления возможностей городских
администраций в управлении развитием социальной сферы.*

Предложено пользоваться при решении этих проблем услугами консалтинговых организаций.

Ключевые слова: *возможности, управление, стратегия, кризис, угрозы, муниципалитет, консалтинг.*

The problems of increasing the capacity of urban administrations in the management of social development. It is proposed to use the services when solving these problems. consulting organizations.

Keywords: *opportunities, management, strategy, crisis, threats, municipality, consulting*

Постановка проблемы в общем виде. Главная сложность в организации процессов восстановления и развития экономики старопромышленных городов Донбасса состоит в том, что предприятия и организации не успевают вовремя подготовиться и адекватно отреагировать на изменения как экономической, так и правовой ситуации в регионе. Чтобы руководство городских администраций имело возможность организовывать успешную работу в условиях постоянных изменений, ему необходимо понимать причины происхождения возможных перемен и планировать мероприятия, позволяющие предвосхитить их появление.

Успешно работающие управленцы всегда начинают новое дело с проведения SWOT-анализа ситуаций, окружающих подведомственную организацию. Оценка сильных и слабых сторон организации, ее потенциальных возможностей и внешних угроз позволяет руководству принимать обоснованные решения о том, в каком направлении целесообразно осуществлять стартовые шаги и необходимые мероприятия.

В условиях действующего военного положения городские администрации вынуждены заниматься вопросами восстановления и развития экономики территорий при научно-методической и консалтинговой поддержке сотрудников Министерства экономического развития ДНР. С одной стороны, такой подход – это выход из положения, при котором ограниченные возможности городских администраций в области саморазвития территорий компенсируются ресурсами соответствующего департамента управления Минэкономразвития. С другой стороны, это обстоятельство сдерживает темпы развития, как городов, так и региона в целом. Необходимо искать пути расширения возможностей городских администраций в области организации процессов развития территорий в условиях военного положения

Анализ результатов последних исследований и публикаций. Вопросами применения SWOT-анализа в различных кризисных ситуациях занимались Богомолова Е.В., Буреш О.В., Фляйшер К., Учитель Ю.Г. и др. [1-4]. Авторы рассматривают проблемы организаций, конкурирующих в условиях мирного времени: теорию и практику применения SWOT-анализа, применение SWOT-анализа в управлении региональным развитием, методы и средства конкурентного анализа в бизнесе, SWOT- анализ и синтез как основу формирования стратегии организации.

Однако, эти исследователи не изучали кризисные ситуации, связанные с особенностями работы в условиях военного положения, когда вопросами восстановления и развития экономики городов занимаются городские администрации лишённые необходимых для этого ресурсов.

Выделение нерешенной части общей проблемы. Предстоящая реализация стратегии развития ДНР «Сила Донбасса» потребует от городских администраций повышения значимости участия их в территориальном регулировании и ответственности их за решение собственных проблем. Реализация стратегии «Сила Донбасса» невозможна без учета местных факторов и ресурсов, без развития территориального самоуправления и самофинансирования. Практически всем городам, и крупным и малым, придется осваивать методологию разработки среднесрочных стратегий развития территорий. Грамотное управление регионом, включающим в себя целый ряд городов и сельских районов, позволит не только эффективно и рационально использовать потенциал территорий, но и создаст благоприятные условия развития региона как целостной системы.

В этих обстоятельствах у общей проблемы – поиск путей расширения возможностей городских администраций в области организации процессов саморазвития – нерешенной частью является поиск ответа на вопрос: за счет чего можно усилить возможности городских администраций в управлении развитием социальной сферы в условиях дефицита необходимых для этого ресурсов.

Цель статьи – определить и обосновать стартовый ресурс городских властей, позволяющий им выйти на путь самостоятельного управления развитием социальной сферы.

Изложение основных результатов исследования. Конкурентные возможности городов в борьбе за привлечение различных видов ресурсов для собственного развития определяются оригинальностью экономической стратегии развития территории. Результативность экономической стратегии определяется правильным выбором инструментов развития. В данном исследовании, в качестве главного инструмента управления выходом на создание оригинальной экономической стратегии развития территории, рассматривался метод SWOT-анализа. Грамотное проведение такого анализа позволяет администрации города получать информация о том, какие отрасли и сферы деятельности нуждаются в наибольшей поддержке, а у каких – уже имеются существенные конкурентные преимущества.

Как известно, в системе управления социально-экономическими процессами особую значимость имеет функция планирования. Разрабатываемые планы и программы развития страны и ее регионов представляют собой деятельность по определению целей и задач управленческого процесса и направлены на разработку мер по их достижению.

В условиях проведения социальных, экономических и политико-правовых реформ значительно возрастает роль органов местного самоуправления в решении вопросов развития территорий, повышения уровня жизни и условий проживания населения. Имеющиеся на территории муниципального образования ресурсы должны стать главным источником экономического роста, сокращением разницы в уровнях благосостояния различных слоев населения и т.п. Для этого, главам всех муниципальных образований потребуется задействовать весь «арсенал» средств стратегического планирования, хотя бы на время.

Основная задача муниципального управления, как особого вида профессиональной деятельности, заключается в достижении наивысшего уровня городского благоустройства и социального благосостояния населения при минимальных затратах труда и капитала. Отправной точкой разработки планов социально-экономического развития регионов является стратегия развития «Сила Донбасса». В ней определены цели и содержание социально-экономического развития всех городов и районов ДНР.

Содержание стратегического планирования территориального развития на муниципальном уровне представляет собой деятельность представительных и исполнительных органов местного самоуправления по обеспечению баланса отраслевых и местных интересов в решении проблем социально-экономического реформирования муниципального образования и комплексного развития его территорий. В стратегическом планировании муниципалитета на первое место выдвигается его роль в улучшении качества жизни населения на данной территории по всем направлениям.

Стратегическое планирование является одной из важнейших функций управления муниципальным образованием. Оно возникло как специальный вид деятельности, как реакция на объективную необходимость координировать труд людей в масштабе коллектива организации, определенной отрасли экономики, сферы деятельности и т.д. Идеология SWOT-анализа позволяет не упустить при этом из виду конечную цель всех расчетов и обоснований: дать ответ на вопросы о перспективных направлениях развития, позволяющих активизировать естественные преимущества, элиминировать недостатки, использовать все открывающиеся возможности и избежать потенциальных опасностей.

Оценка городских стратегических планов и программ – это закономерный этап в развитии муниципального управления. Муниципальная власть, как самая близкая к населению, испытывает на себе контролирующее действие с различных сторон и управленческих уровней.

Стратегии развития муниципального образования – это важнейший элемент управления, в котором заложены окончательные выводы о целях социально-экономического развития территории, факторах и механизме его достижения, а также о методах управления этим развитием. Выводы делаются с учетом новых тенденций и особенностей социально-экономического развития региона, страны и муниципального образования. В

основу утвержденной стратегии должны быть положены: варианты альтернативных стратегий и их оценка; приоритетные направления развития муниципального образования; анализ ресурсов развития; конкурентные преимущества муниципального образования.

На основе стратегии развития муниципального образования формируется план конкретных стратегических действий, представляющий собой вектор развития муниципального образования. Он имеет следующий порядок формирования:

- стратегический анализ муниципального образования;
- разработка и оценка сценариев развития территорий на основе эталонной и действующей стратегий;
- выработка философии развития муниципального образования, включающая в себя определение видения, миссии, целей и задач муниципального образования;
- определение подходов и методов разработки стратегических планов и действий.

Развитие системы городского стратегического планирования влечет за собой повышение интереса к методологической составляющей процесса стратегирования. Со стороны органов власти и местного самоуправления растет понимание того, что стратегия – это не просто набор целевых ориентиров, а четко выстроенная программа конкретных действий, которые необходимо предпринять в долгосрочной перспективе для достижения поставленных целей. Возрастают требования к вопросам оценки стратегий, так как большое количество стратегических документов, разработанных муниципальными образованиями в разных регионах ДНР, зачастую не соответствуют даже общим требованиям стратегического планирования.

Изменение роли и функций городов в системе государственного управления определяется общей логикой преобразования государственного устройства страны, становления местного самоуправления и формирования в его рамках правового статуса города. Оценка стратегического развития территорий в практике муниципального управления в ДНР – достаточно новый процесс. В первую очередь, потому, что наши города начали разрабатывать стратегические планы социально-экономического развития сравнительно недавно.

Существует множество методик оценки стратегических планов и программ на муниципальном уровне. Среди методик, разработанных научным сообществом особого внимания, на наш взгляд, заслуживают методики МЦСЭИ «Леонтьевский центр» и Фонда «Институт экономики города». Обе методики представляют комплексные проекты по оценке городских стратегий. Их основой служат уже зарекомендовавшие себя методы статистического анализа и экспертной оценки.

Таким образом, в становлении городского и регионального стратегирования, или восстановлении его там, где оно ранее применялось, можно выделить общие тенденции:

– нередко разработка городских и региональных стратегий доверяется консалтинговым компаниям, при этом существует опасность того, что приглашенные эксперты не смогут детально разобраться в специфических особенностях конкретного муниципального образования;

– стратегические планы городов зачастую отличаются простотой суждений, отсутствием четкой, выверенной картины желаемого будущего;

– планы стратегического развития городов часто не содержат механизмов включения стратегии в реальную социально-экономическую структуру конкретного города, являясь просто проектом, оторванным от действительности.

Выводы.

1. В условиях военного положения вопросами восстановлением и развитием экономики городов ДНР занимаются городские администрации при научно-методической поддержке Министерства экономического развития ДНР. Такой подход сдерживает темпы развития, как городов, так и региона в целом. Необходимо искать пути расширения возможностей городских администраций в области организации процессов развития.

2. Всем городам, как крупным, так и малым предстоит освоить методологию разработки среднесрочных стратегий развития территорий. Грамотное управление стратегированием позволит не только эффективно и рационально использовать потенциал территорий, но и создаст благоприятные условия развития самого региона. В этих обстоятельствах, нерешенной частью общей проблемы – поиска путей расширения возможностей городских администраций в области организации процессов саморазвития – нерешенной частью является поиск ответа на вопрос: за счет чего можно усилить возможности городских администраций в управлении развитием социальной сферы в условиях дефицита необходимых для этого ресурсов.

3. SWOT-анализ предоставляет возможность городским администрациям проводить оценки фактического положения и стратегических перспектив компании, получаемых в результате изучения сильных и слабых сторон предприятий и организаций, их рыночных возможностей и факторов риска. SWOT-анализ имеет управленческую и стратегическую ценность. Он связывает воедино факторы внутренней и внешней среды и сообщает, какие ресурсы и возможности понадобятся компании в будущем.

4. Применение SWOT-анализа дает структурированное описание ситуации, относительно которой нужно принимать какое-либо решение. Выводы, сделанные на его основе, носят описательный характер без рекомендаций и расстановки приоритетов. Проведение стратегического анализа позволяет структурировать информацию о предприятии и рынке, по-новому взглянуть на текущую ситуацию и перспективы, поставить достижимые цели долгосрочного развития, разработать

конкурентоспособный комплекс стратегий достижения этих целей, выработать и осуществить функциональные планы рыночных мероприятий.

5. Сущность стратегического планирования территориального развития на муниципальном уровне заключается в деятельности представительных и исполнительных органов местного самоуправления по обеспечению баланса отраслевых и местных интересов в решении проблем социально-экономического развития муниципального образования. В стратегическом планировании деятельности муниципалитета на первое место выдвигается улучшение качества жизни населения на данной территории по всем направлениям.

6. Методики разработки Стратегий развития и их оценки разрабатываются научным сообществом по заказу органов местного самоуправления или органов государственной власти. В ДНР ощущается серьезный методологический пробел в их применении. Среди известных методик, особого внимания заслуживают методики МЦСЭИ «Леонтьевский центр» и Фонда «Институт экономики города».

7. Усиления возможностей городских администраций в управлении развитием социальной сферы, целесообразно начинать в начале с привлечения известных консалтинговых фирм, а затем продолжать повышение своей квалификации на курсах ускоренного обучения в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк.

Список использованных источников

1. Богомоллова Е.В. SWOT-анализ: теория и практика применения / Е.В. Богомоллова // Экономический анализ: теория и практика. – 2004. – №17. – С. 57-60.

2. Буреш О.В. Управление региональным развитием / О.В. Буреш, Н.Н. Прядкина, А.Ф. Исхакова // Вестник ОГУ. – 2012. – №13(149). – С.63.

3. Фляйшер К. Стратегический и конкурентный анализ. Методы и средства конкурентного анализа в бизнесе / К. Фляйшер, Б. Бенсуссан. – М.: БИНОМ. – 2005. – 541 с.

4. Учитель Ю.Г. SWOT-анализ и синтез – основа формирования стратегии организации / Ю.Г. Учитель, М.Ю. Учитель. – Москва: Либроком, 2010. – С. 110.

УДК 330

НЕОБХОДИМОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Королев Д.Г.,

магистрант гр.СУ-17м

Козлов В.С.,

к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент непродовольственной сферы»

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В данной статье рассматривается анализ необходимости государственного регулирования деятельности предприятий. Доказано, что предпринимательство способствует развитию экономики и стабилизации социальных процессов внутри своего государства.

***Ключевые слова:** государственное регулирование, предпринимательство, предпринимательская деятельность, методы государственного регулирования, виды государственного регулирования.*

This article examines the need for state regulation of enterprises. It is proved that entrepreneurship contributes to the development of the economy and the stabilization of social processes within its state.

***Key words:** state regulation, entrepreneurship, entrepreneurial activity, methods of state regulation, types of state regulation.*

Постановка проблемы. Рыночная экономика, несмотря на свои значительные положительные качества, не всегда способна автоматически регулировать все экономические и социальные процессы в интересах каждого гражданина, предприятия и государства в целом. Она не обеспечивает социально справедливого распределения доходов граждан, не всегда гарантирует право на социальную работу, не направлена на защиту окружающей среды и не поддерживает незащищенные группы населения.

Частный сектор не стремится инвестировать в такие отрасли и проекты, которые не приносят большой прибыли, но для общества и государства они просто жизненно важны. Рыночная экономика не решает многих других насущных проблем. И все это должно быть сделано государством, а именно четко и эффективно наладить предпринимательскую деятельность, которая будет способствовать стабилизации экономических и социальных процессов внутри государства.

Целью статьи является анализ необходимости государственного регулирования деятельности предприятий.

Актуальность. Актуальность темы обусловлена той ролью, которую играет предпринимательская деятельность внутри каждого государства. В данном случае предпринимательство способствует развитию экономики и

стабилизации социальных процессов внутри своего государства.

Изложение основного материала исследования. Прерогатива государства заключается в создании надежного правопорядка в стране, национальной безопасности, а это, в свою очередь, является основной базой, основой для формирования и развития предпринимательства и экономики.

Таким образом, предпринимательство в любом государстве не может нормально развиваться и улучшаться, если страна не гарантирует для этого адекватных условий. Государство всегда регулирует текущую экономику. В то же время организационно-правовой эффект направлен на стимулирование частных инициатив и оказание помощи бизнесменам, создавая необходимые условия для их успешного и эффективного функционирования [1].

В современных условиях наблюдается увеличение государственного регулирования, тенденция к централизации власти и поощрение формирования и развития предпринимательства, изменения организационных форм взаимодействия органов государственной власти с частными хозяйственными предприятиями, происходят значительные изменения в механизме, целях, аппарате управления, в сочетании государственных и рыночных механизмов регулирования.

Сферы государственного регулирования предпринимательской деятельности сегментируют по видам рынка: товарный рынок, рынок ценных бумаг, валютный рынок, банковский рынок, рынок страховых услуг.

Экономическая поддержка деятельности не хозяйствующих субъектов является одним из направлений государственного регулирования предпринимательской деятельности, как некоммерческие организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность для достижения целей, для которых они создаются [2].

Предпринимательская деятельность (предпринимательство) является независимой деятельностью, осуществляемой на свой страх и риск, направленной на систематическую прибыль от использования имущества, продажи товаров, проведение работ или оказание услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в соответствии с установленными законом процедурами.

С экономической точки зрения предпринимательство играет роль в развитии экономики страны. Предприниматель может осуществлять любой вид деятельности, если они не запрещены законом.

В Донецкой Народной Республике согласно закону «О предпринимательстве» субъектами предпринимательства могут быть [8]:

граждане Донецкой Народной Республики, других государств, лица без гражданства, не ограниченные Законом в правоспособности или дееспособности;

юридические лица всех форм собственности, установлены Конституцией ДНР, иными законами, регулирующими отношения собственности;

объединение юридических лиц, которые осуществляют деятельность в

ДНР на условиях соглашения о распределении продукции.

Объектами государственного регулирования экономической деятельности предприятий являются:

стимулирование спроса на товары и услуги, капиталовложений, инновационной деятельности и занятости;

создание условий для развития конкуренции;

структура экономики отраслей (соотношение отдельных отраслей, воспроизводственная, технологическая, социальная и региональная структура);

условия накопления капитала, которые соответствуют экономическим интересам субъектов хозяйствования;

внешнеэкономическая деятельность предприятий;

окружающая среда [8].

По тому, как осуществляется регулирование предпринимательской деятельности и как обеспечены гарантии субъектам такой деятельности, можно судить о регулировании экономики в целом (надлежащим ли образом осуществляется это регулирование и эффективно ли оно).

Государственное регулирование ведения бизнеса – это не хаотический эффект, а строго упорядоченная система действий государства в законодательно установленных формах для реализации государственной экономической политики. В самой общей форме цель влияния государства на экономическую деятельность может быть определена таким образом, чтобы достичь баланса между государственными и частными интересами в экономике. Для этого государство должно решить следующие проблемы (типы и содержание которых в разные исторические периоды, для разных политических режимов очень разные).

Основные направления государственного регулирования предпринимательской деятельности – конкретные сферы, в которых государственное вмешательство в экономическую деятельность хозяйствующих субъектов является необходимым и правомерным для достижения баланса между интересами общества в целом и законными интересами хозяйствующих субъектов.

Главными мерами государственной поддержки малого бизнеса Минэкономразвития ДНР счел обеспечение равного доступа малых предприятий к финансовым ресурсам, облегчение их возможности участвовать в развитии бизнес-инкубаторов, в том числе в студенческой среде, поддержку экспорта и т.д.

Обосновывая необходимость государственной поддержки малого предпринимательства, профессор Т.М. Гандилов приводит три основных довода:

Во-первых, начинающему (стартовому) бизнесу при его относительно низкой жизнеспособности сразу добиться самодостаточности и саморегуляции довольно сложно, он нуждается в налоговой, имущественной, технической, кредитно-финансовой, инвестиционной, кадровой,

инфраструктурной поддержке со стороны государства.

Во-вторых, в отличие от крупных компаний малым предприятиям трудно выдерживать конкуренцию, так как они менее устойчивы, обладают меньшим капиталом и нуждаются в постоянной финансовой поддержке извне.

В-третьих, государство оказывает поддержку малым и средним предприятиям и в странах в экономическом отношении более развитых, чем Россия.

В задачи государственного регулирования входят:

разработка, утверждение и надзор за законодательством, обеспечивающим правовую базу и защиту интересов предпринимателей;

повышение эффективности правительственного регулирования и снижение издержек;

ослабление прямых форм вмешательства и бюрократического контроля за деятельностью предприятий;

создание условий с целью беспрепятственной и честной конкурентной борьбы на рынке, свободного передвижения продуктов на внутреннем и внешнем рынках, контроль за соблюдением правил конкурентной борьбы;

обеспечение товарно-валютного и бюджетного баланса с помощью финансовой, налоговой, процентной политики и управления денежной эмиссией;

сочетание текущих и перспективных направлений формирования экономики: структурно-инвестиционной политики и научно-технической политики;

содействие долгосрочному увеличению накопления капиталов и прочному формированию, сдерживание стагнации экономики финансовым путем, снятие ограничений управленческого регулирования хозяйственной сферы деятельности;

обеспечение свободного перемещения рабочей силы и соблюдения норм трудового законодательства, регулирование частного найма и порядка системы оплаты труда;

поддержание общественного баланса и приемлемого для большинства населения уровня дифференциации и распределения прибыли.

Представленный перечень задач государственного регулирования предпринимательства показывает, что государственное регулирование необходимо не только государству, но и самим предпринимателям [3].

Государственное регулирование экономики в целом и деятельность отдельных предприятий существуют в различных формах которые представлены на рис. 1.

Основными целями влияния государства на экономику являются:

повышение эффективности рыночной экономики государства в целом;

возможность правового регулирования условий предпринимательской деятельности;

эффективная научная, техническая, промышленная и социальная

политика, проводимая государственными структурами [4].



Рис.1. Виды государственного регулирования предприятий

Использование методов и инструментов позволяет контролировать валютный курс, цены, процентные ставки и другие макроэкономические показатели стабильного функционирования организаций [5].

Все методы государственного регулирования бизнеса можно разделить на 2 категории:

административное и правовое регулирование;

прямое и косвенное экономическое регулирование.

К административным методам регулирования можно отнести различные «меры» контроля за доходами, ценами, учетным процентом, квотирования, лицензирования и др., они основываются на экономических интересах и реализующих их стимулах, а опираются на «силу» приказа.

Государственное правовое регулирование осуществляется на основе хозяйственного законодательства через систему устанавливаемых им норм и правил [6].

К прямому экономическому регулированию относятся различные формы безвозвратного целевого финансирования территорий, предприятий, отраслей – это субвенции или прямые субсидии, которые включают различного рода дотации, пособия, доплаты из специальных бюджетных и внебюджетных фондов различных уровней (общенациональных, региональных, местных). Сюда же относятся льготные кредиты.

К косвенным формам экономического регулирования относится проводимая государством политика в области кредитно-финансовых, валютных, внешнеэкономических (в т.ч. таможенных) отношений, налоговых

систем, амортизируемого имущества и др. [7].

Выводы. Рыночная экономика является саморегулируемой системой, которая развивается по собственным законам. Однако, как было уже отмечено, экономика в современном мире не свободна от влияния государства. Государство, как особая форма государственной власти, формирует стратегии экономической политики, влияет на поведение субъектов хозяйствования.

Специфика каждой отрасли предопределяет целесообразность использования в каждом конкретном случае своего набора экономических рычагов и стимулов, в том числе и государственных. В его состав входят элементы, определяемые и на республиканском уровне, но ответственность за формирование и эффективное использование хозяйственного механизма ложится на местные органы. Отраслевая дифференциация экономических рычагов и стимулов должна быть направлена на создание примерно равных экономических возможностей предприятий.

Таким образом, государственное регулирование предпринимательской деятельности не хаотическое действие, а строго упорядоченная система действий государства в законодательно установленных формах для реализации государственной экономической политики. Эти и другие факторы определяют необходимость государственного регулирования предпринимательской деятельности.

Список используемых источников

1. Генри Хэзлитт. Типичные ошибки государственного регулирования экономики. 2015 – 415 с.
2. Деньгов В.В. Экономика фирмы. Учебник для бакалавриата и магистратуры, 2017–410 с.
3. Ивашенцева Т.А. Экономика предприятия, учебник, М.: КНОРУС, 2016 – 247 с.
4. Мокий М.С., Скамай Л.Г., Трубочкина М.И. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под ред. М.Г. Лапусты – М., 2015. 251 с.
5. Мильнер Б.З., Архипов А.И., Городницкий А.Е. Государственная поддержка предпринимательства // Общество и экономика. – 2013. – № 17.
6. Блинов А. Заметки о роли государства в управлении экономикой // Предпринимательство. – 2014. – № 6. – с.102-108.
7. Кушлин В.И. «Государственное регулирование рыночной экономики» 2-е изд., перераб. и доп. – М.: РАГС, 2015. – 834 с.
8. Официальный сайт Народного совета ДНР. Электронный доступ – <https://dnrsovetsu.ru/>.

УДК 338

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Кривошей Т.Г.,
студент ГОУ ВПО «ДОНИЖТ»*

*Козлов В.С.,
к.э.н., доцент кафедры менеджмента непроектирующей сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Проанализированы существующие технологии строительной отрасли и выявить потенциально возможные для внедрения в предприятие с целью повышения его экономической эффективности.

***Ключевые слова:** строительная отрасль, экономическая эффективность, проектирование зданий, возведение зданий, эксплуатация зданий.*

Analyzed the existing technologies of the construction industry and identify potential for introduction into the enterprise in order to increase its economic efficiency.

***Keywords:** construction industry, economic efficiency, building design, building construction, building maintenance.*

Постановка проблемы. Инновации весьма разнообразны, но собранные вместе, они образуют новую концепцию строительства и впервые на долгие годы затрагивают его основной элемент – несущие конструкции, обеспечивающие безопасность, надежность и долговечность зданий и сооружений и существенно отличающиеся от наших представлений о предельных возможностях традиционных решений.

Анализ последних исследований и публикаций. Фактически давно оформилась самостоятельная область знания, в которой изучаются программно-целевые методы управления прогрессивным развитием или, говоря по-другому, фондовые механизмы хозяйствования. Их изобретателем был вологодский купец первой гильдии Х.С. Леденцов, учредивший в начале XX века на проценты от вклада в банк миллиона золотых рублей фонд для поддержки инноваций, благотворно влияющих на пользу всех членов общества. Этот фонд способствовал становлению и развитию таких выдающихся ученых, как В.И. Вернадский, Н.Е. Жуковский, Д.И. Менделеев, И.И. Мечников, И.П. Павлов, К.А. Тимирязев, К.Э. Циолковский и другие. Об эффективности программ Х.С. Леденцова говорит тот факт, что научные школы этих ученых признаны во всем мире. Программно-целевые методы управления или фондовые механизмы хозяйствования прошли большой путь развития и доказали свою силу.

Актуальность. Поиск резервов повышения эффективности использования всех видов имеющихся ресурсов – одно из важнейших задач

любого производства. Выявлять и практически использовать эти резервы можно только с помощью тщательного финансового экономического анализа.

Цель статьи – проанализировать существующие технологии строительной отрасли и выявить потенциально возможные для внедрения в предприятие с целью повышения его экономической эффективности.

Изложение основного материала исследования. Техническое обслуживание и ремонт (техническая эксплуатация) зданий представляют собой непрерывный динамичный процесс, реализацию определенного комплекса организационных и технических мер по надзору, уходу и всем видам ремонта для поддержания их в исправном, пригодном к использованию по назначению состоянии в течение заданного срока службы.

По характеру задач и методам их решения техническое обслуживание и ремонт существенно отличаются от проектирования и возведения, хотя и входят в состав строительной отрасли, так как они:

– осуществляются весьма длительное время по сравнению с продолжительностью проектирования и возведения – десятки, сотни лет, что требует четкого предвидения перспективы и преемственности в деятельности эксплуатационной службы;

– имеют циклический характер с периодичностью разных мероприятий от одного года до трех лет для текущего ремонта и от шести до тридцати лет для капитального, что осложняет планирование и производство работ;

– носят (в частности, ремонт) во многом случайный, вероятностный характер по месту, объему и времени выполнения работ, что затрудняет их планирование, требует от руководителей и исполнителей оперативности при корректировке планов в ходе их производства;

– затрагивают интересы всего населения и каждого человека в отдельности у себя дома и на службе, требуют их участия в ремонте (внутри квартир), т.е. носят социальный характер, оказывают влияние на настроение людей; связаны с большими затратами сил и средств, увеличивающимися с течением времени, что обусловлено, с одной стороны, старением строительного фонда и все возрастающими затратами на ремонт, а с другой – ежегодным его пополнением, что требует привлечения новых сил и средств для его технического обслуживания и ремонта;

– для особо ответственных зданий, сооружений отличаются жесткой системой профилактики износа, исключающей выход их из строя в установленный период, что связано с умением рассчитывать износ и планировать профилактические работы по месту, объему и времени, обеспечивая их производство материалами, механизмами и трудовыми ресурсами.

Все это подтверждает важность и сложность задач технического обслуживания и ремонта зданий и сооружений.

Эксплуатация зданий в масштабе страны регламентирована Положениями о системах планово-предупредительного ремонта, готовится

новая редакция Положения о техническом обслуживании и ремонте зданий. В них определены принципы организации эксплуатации основных типов зданий и сооружений, все они классифицированы по группам и для них установлены средние сроки службы, виды, периодичность осмотров и ремонтов, а также работы, относящиеся к текущему и капитальному ремонтам.

Первостепенное значение в эксплуатации зданий имеет своевременный контроль их технического состояния, проверка исправности строительных конструкций и инженерного оборудования. Такой регулярный, причем не только визуальный, но (при необходимости) и инструментальный контроль предотвращает преждевременный выход зданий из строя, позволяет обоснованно планировать и проводить профилактические мероприятия по их сбережению.

Каждое здание или сооружение проектируется и возводится для осуществления в нем определенного процесса и поэтому должно обладать заданными эксплуатационными качествами. Именно конкретные эксплуатационные качества отличают жилой дом от столовой, механических мастерских, клуба, гаража и т.п.

Широкое понятие «строительство зданий» включает их проектирование, возведение и техническую эксплуатацию. Каждому из этих трех этапов присущ свой круг задач, но все они имеют общую цель – обеспечение эксплуатационных качеств конкретного здания. Решение задач на каждом этапе взаимосвязано – как запроектировано и построено здание, таковы условия и проблемы его эксплуатации. В свою очередь опыт использования и содержания построенных зданий, т.е. опыт их эксплуатации, должен быть обязательно изучен для совершенствования проектирования и строительства новых зданий.

Существенным моментом в повышении эффективности технического обслуживания и ремонта зданий является перевод их на проектную основу: теперь их решают на стадии проектирования в специальном разделе проекта и сметы.

Проектирование, возведение и эксплуатацию каждого здания объединяет применение единых параметров эксплуатационных качеств; они являются стержнем, вокруг которого ведется вся научная и практическая работа в области строительства зданий и сооружений.

При проектировании здания эксплуатационные качества определяются выбором материалов, расчетом конструкций, объемно-планировочным решением, инженерным оборудованием в соответствии с назначением здания, Строительными нормами и правилами (СНиП) и выделенными ассигнованиями.

При возведении зданий принятые в проекте значения параметров эксплуатационных качеств материализуются, их достоверность проверяется приборами и по их числовым значениям здания принимаются в

эксплуатацию. Именно таким путем можно подтвердить, что построенное здание отвечает задуманному в проекте.

При эксплуатации зданий главная задача состоит в поддержании предусмотренных проектом и материализованных при строительстве эксплуатационных качеств на заданном уровне. Они должны полностью соответствовать назначению здания, что обеспечивается определенными строительными конструкциями и инженерным оборудованием.

Под руководством и при непосредственном участии членов Академии РФ, советников Академии РФ в ряде ведущих институтов, в том числе институтов РААСН, РАН, ГНЦ «Строительство», ГНЦ «ВОДГЕО», разработаны высокоэффективные конструкции, материалы и технологии.

1 – Конструкционные материалы.

А) Бетонный композит. Этот материал, точнее гамма материалов внешне похожих на прежний бетон и состоящих из 7–10 компонентов, у которых очень широкий диапазон свойств, целенаправленно выбираемых, исходя из требований к зданию и из удобства производства работ.

Б) Монолитный поробетон. Пористые материалы на основе цементного вяжущего известны давно. Большие успехи достигнуты научными школами Пензы, Белгорода, Москвы.

Блоки из пенобетона, поробетон и т.п. широко и успешно применяются в малоэтажном строительстве. Сейчас появились легкие блоки из полистиролбетона и соответствующая система знаний, разработанная в ВНИИ железобетона.

Наиболее продвинутой является технология «поробетон», созданная в НИИЖБ. Спецификой технологии является использование монолитного поробетона на строительной площадке, при этом конструкции сразу после завершения процесса твердения становятся эксплуатационно-допустимыми, т.е. впервые для этой технологии исключена операция сушки. Здания строятся по каркасной схеме, возводятся колонны и ригели из стали или обычного железобетона, в том числе с преднапряжением. Поробетон с объемной массой 200 кг/м³ используется в качестве долговечного минерального экологически чистого утеплителя для наружных стен, с массой 500 кг/м³ – для внутренних стен, с массой 900–1100 кг/м³ – для перекрытий. При этом сохраняется индустриальность строительства, поскольку бетон с различными объемными и прочностными характеристиками готовится на одном и том же технологическом оборудовании с переналадкой за 15–20 минут и подается насосами в опалубку, как при обычном монолитном домостроении.

Главное преимущество нового материала и технологии заключаются в снижении веса здания вдвое со всеми вытекающими последствиями – снижение транспортных затрат, решение проблем прочности нижних этажей для высотного строительства или возможности увеличения высоты здания вдвое при том же каркасе, или из тех же материалов можно построить вдвое больше зданий, вдвое уменьшить давление на грунт.

В) Сверхпрочный бетон. Это другой вид бетона с прочностью на сжатие более 200 МПа или 2000 кг/см, т.е. такой же, какой обладала сталь – 3. При этом прочность на растяжение составляет не 1/14 от прочности на сжатие как для обычного бетона, а 1/2, т.е. около 1000 кг/см². При этом бетон готовится из литых удобоукладываемых смесей. Адекватных строительных конструкций еще не придумано, однако и сейчас его можно рекомендовать, для мостовых конструкций с увеличенными пролетами и др. Из подобного бетона можно делать скульптуры и другие архитектурные пластические элементы, обладающие долговечностью не менее 100 лет под открытым небом в городских условиях.

Г) Клееная древесина. В ряде организаций достигнуты важные результаты в этой области. Например, НИИИСКе созданы отечественные клеи, существенно более дешевые, чем импортные и равнопрочные стыковые соединения, что позволяет возводить как обычные малоэтажные здания, так и здания общественного и производственного назначения с пролетом 60–80 м, спортзалы, бассейны, склады химсырья и др. При этом деревянные конструкции могут быть криволинейными, имеют огнезащиту и защиту против гниения. Эти два составляющих – клей и стык – дают новую жизнь деревянным конструкциям для лесных районов страны, где все другие материалы привозные.

2 – Освоение подземного пространства городов.

Институт НИИОСП совместно с соисполнителями создал систему научного обеспечения, набор конструктивных решений и технологических приемов, обеспечивающих надежность, безопасность и экономичность строительства подземных сооружений городского назначения. На ряде объектов продемонстрированы на практике возможность безопасного устройства глубоких котлованов, и даже на берегу реки, рядом с существующими зданиями, в том числе и памятниками архитектуры, возможность устройства 1–3 этажных подвалов под частью или под всем зданием для гаражей, бассейнов и т.д. в эксплуатируемых зданиях, возможность предотвращения деформации целых улиц при строительстве заглубленных коллекторов вдоль них, возможность усиления фундаментов при надстройке этажей, возможность полной компенсации осадки, т.е. поддержание фундаментов на постоянном высоком уровне для уникальных зданий при производстве любых земляных и геотехнических работ под самим зданием, возможность нагружать монолитную конструкцию через 2–3 суток.

Указанное достигнуто благодаря развитию теории технологической механики грунтов, благодаря появлению новых методов строительства – буро-секущих свай для подпорных стен и противодиффузионных завес сложной конфигурации, свай – шурупов, ограждающих котлованы или прерывающих линии скольжения, дозированное компенсационное нагнетание и др., благодаря применению нового бетона прочностью 400–600–1000 кг/см². Набор прочности составляет 70+80% через двое суток,

бетонная смесь с осадком конуса 18–20 см и не расслаивающаяся при бетонировании под воду, благодаря разработанной системе мониторинга объекта и благодаря специально разработанным регламентам производства работ. Теперь появление недопустимых осадков фундаментов существующего здания при геотехнических работах вблизи него есть не неизбежность, а брак.

Для прокладки коммуникационных коллекторов создан в Мосинжстрое уникальный проходческий щит с пригрузом забоя и пресбетонной обделкой. С его помощью можно строить коллекторы на глубине, превышающей существенно глубину заложения существующих коммуникаций, в любых инженерно-гидрогеологических условиях с образованием монолитных стенок, имеющих прочность 600–900 кг/см².

3 – Решение проблемы достройки и ввода в эксплуатацию брошенных, не законсервированных объектов-долгостроев с возможным изменением их функциональной направленности.

Здесь институтом ЦНИИСК совместно и другими институтами и заводом, входящими в ГНЦ «Строительство», разработана методика определения состояния и прочности грунтов основания, основных элементов каркаса монолитных и сварных соединений и др., рекомендованы технические мероприятия по усилению конструкций в случае необходимости и др.

4 – Сделать конкурентноспособными заводы крупнопанельного домостроения поможет смена оборудования, например, предложение – установить длинные, порядка 70 метров стенды для бетона лубочной формовки изделий с напрягаемой в двух направлениях арматурой, с исключением пропаривания бетона с экономией тепла. Эти стенды разработаны специалистами НИИЖБа, такой стенд работает в Рязани и такой стенд можно купить. Его цена в несколько раз ниже импортного, у которого вдобавок меньше технологических возможностей, т.е. отечественный стенд и лучше, и дешевле.

5 – Ликвидация свалок и отстойников с органическими отходами

В Институте химической физики РАН разработана технология огневой переработки органических материалов при малом их содержании в исходной массе: порядка 15–20% или выше. Происходит возгонка органического материала с КПД-90% и получается горючий газ, а из балластного материала получается обеззараженный строительный материал, пригодный для строительства дорог. Соли тяжелых металлов могут быть связаны остеклованием. В итоге процесс переработки выделяет энергию, а не требует ее извне, вдобавок получается стройматериал, который можно продавать. Вместо затратного получился экономически доходный процесс. Он не имеет аналогов за рубежом. Подобная установка построена для финского города с населением 150 тыс. человек. Таким путем можно переработать осадки с полей фильтрации, автомобильные покрышки, отходы целлюлозно-бумажных комбинатов и многое другое.

При сохранении индустриальных методов производства можно строить дома с соблюдением всех теплотехнических требований, с возможностью гибкой планировки в пределах каждого этажа и соответственно новыми возможностями для архитектурной выразительности зданий. Можно безопасно осваивать подземные пространства городов, особенно в центральной исторически сложившейся части, не нанося ущерба архитектурно-историческим памятникам. Можно экономически выгодно ликвидировать бытовые мусорные свалки, ликвидировать поля фильтрации и т.д. и не закапывать отходы под землю, тщательно герметизируя и оставляя на века, как делают за рубежом, а получить при этом энергию и стройматериалы. Можно безопасно возобновлять работы на объектах долгостроя и тем самым ввести в эксплуатацию омертвленный капитал. Можно дать вторую жизнь заводам сборного железобетона, используя отечественные стенды, обладающие более высоким качеством и стоимостью существенно меньшей, чем, например, пошлина за импортные стенды, и наконец, для северных городов можно применить площадные технологии сохранения мерзлого состояния грунтов, что позволит эффективно и дешевле бороться с катастрофическими осадками и разрушениями зданий.

Все достижения, о которых сказано выше, не уступают мировому уровню или превосходят его, созданы в России, адаптированы к нашим условиям, и главное, уже нашли применение на десятках производственных объектов, на которых доказано, что отношение качество-цена здесь много выше (в 1,5–2 раза), чем при традиционных решениях.

Выводы. Применение в строительстве различного вида новшеств может происходить различными путями. Однако все они должны быть основаны на необходимости получения экономической выгоды:

- бесплатная передача технологий и оплата научного сопровождения;
- продажа новых материалов или образцов машин и оборудования;
- сдача оборудования в лизинг;
- передача материалов или оборудования с оплатой после реализации выпущенной с их помощью продукции и многое другое.

Однако, несмотря на полезность перечисленных выше методов, их применения может оказаться недостаточно, чтобы обеспечить внедрение в широких масштабах. Неординарность ситуации требует неординарных решений. Здесь уместно обратиться к более широкому вопросу – какие существуют организационно-экономические механизмы, гарантирующие прогрессивное развитие общества в целом или его отдельных аспектов.

Список использованных источников

1. Бакаев М.И., Шермет А.Д. Теория анализа хозяйственной деятельности. – М.: Финансы и статистика, 1999.

2. Большой экономический словарь. / Под ред. Азримяна А.Н. – Институт новой экономики, 1998.

3. Оперативное управление предприятием, проблемы учета и анализа, – Минск: Наука и техника, 2013.

4. Финансовый менеджмент. / Под ред. Стояновой Е.С. – М.: Перспектива, 2014.

УДК 338

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Куварина Е.А.

студент ГОО ВПО «ДОНИЖТ»

Козлов В.С.

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента непродуцированной сферы
ГОО ВПО «ДонаУиГС»*

В данной статье выявлены проблемы и разработаны стратегии по повышению конкурентоспособности предприятия в современных условиях. Доказана необходимость проведения анализа конкурентоспособности предприятия на фоне других представителей данного сектора рынка.

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятия, стратегия, ABC-анализ, программный продукт «1С: Предприятие».

This article has identified problems and developed strategies to improve the competitiveness of enterprises in modern conditions. Proved the need to analyze the competitiveness of the enterprise against the background of other representatives of this market sector.

Keywords: enterprise competitiveness, strategy, ABC-analysis, software product «1С: Enterprise».

Постановка проблемы. В настоящее время конкурентоспособность предприятий приобретает особый статус, поскольку от нее зависит кардинальное повышение эффективности экономики в целом на основе внедрения новых технологий производства и всеобъемлющего использования человеческого капитала, ориентированного на постоянное обновление выпускаемой продукции, значительное повышение ее качества.

Продолжающийся процесс глобализации, значительные структурные сдвиги актуализируют тему данного исследования, привнося элементы ускоренного развития научно-технической революции и крупномасштабного трансграничного перемещения капитала в конкурентную борьбу, требуя немедленной реакции со стороны предприятий, стремящихся остаться конкурентоспособными в новых условиях.

Анализ последних исследований и публикаций. Антипов Ю.В. считает, что конкурентоспособность предприятия – это комплексная характеристика субъекта хозяйствования за определенный период времени в условиях конкретного рынка, отражающая превосходство перед конкурентами по ряду показателей [1, с. 212–221]. Воронов А.А. пишет, что конкурентоспособность предприятия – это относительная характеристика, которая выражает степень отличия данного предприятия от конкурентов в сфере удовлетворения потребностей клиентов [4, с. 44–47].

Так же анализом сущности конкуренции и конкурентоспособности предприятия занимались такие ученые как Смит А., Рикардо Д., Маркса К., Милль Дж., Маршалл А., Шумпетер Й., Хайек Ф., Кейнс Дж., Робинсон Дж., Чемберлин Э., Кур-но А., Эджуорт Дж. и др.

Актуальность. Все предприятия и организации в большей или меньшей степени сталкиваются с такой проблемой как конкуренция, поэтому чтобы выжить в таких условиях, а так же, развиваться, необходимо анализировать сложившееся положение на рынке, а так же принимать решения о проведении мероприятий по повышению конкурентоспособности.

Цель статьи – выявление проблем и разработка стратегии по повышению конкурентоспособности предприятия в современных условиях.

Изложение основного материала исследования. Конкурентоспособность появляется в рыночных условиях, когда на рынок выходит несколько производителей аналогичного товара. Чтобы оставаться на рынке конкурентоспособным предприятием необходимо, чтобы продукт удовлетворял потребности покупателя в данный момент и был привлекательным по сравнению с аналогичными изделиями благодаря лучшему качеству. Стратегия представляет собой «обобщающую модель действий, необходимых для достижения поставленных целей путем координации и распределения ресурсов компании». Конкурентная стратегия имеет целью обеспечить компании такое положение, которое позволяет ей извлекать прибыль на долгосрочной основе, несмотря на противодействие различных сил. [1]

По результатам проведенного исследования необходимость в разработке стратегии для исследуемого предприятия является актуальной. На предприятии имеет место недостаточная компетентность руководства в области маркетинга. Определение новых рынков сбыта, новых потребителей продукции, проведение исследований рынка, повышение конкурентоспособности организации выполняется интуитивно, разрозненно и несогласованно.

Стратегия позволит:

- максимально использовать потенциально сильные стороны и создавать новые конкурентные преимущества;
- максимально устранить слабые стороны с тем, чтобы использовать привлекательные возможности;

- максимально использовать перспективы, соответствующие возможностям фирмы;
- обеспечить защиту от внешних угроз;
- привлечь новых покупателей.

В рамках разработки стратегии необходимо определить следующие пункты:

– Разработка миссии исследуемого предприятия. В течение всего времени существования этой организации руководство не уделяло этому мероприятию должного внимания. Миссию для исследуемого предприятия можно определить как: «Повышение уровня качества строительных материалов и соответствующей продукции на рынке, формирование у населения хорошего вкуса. Максимальное удовлетворение потребности каждого клиента путем индивидуального подхода и работы с ним только высококвалифицированных специалистов».

– Определение целевой направленности и направленности предприятия (Табл.1, 2).

Таблица 1

Определение целевой направленности

Ключевые направления	Цели	
Стратегическая цель	Расширение рынка сбыта, путем продажи широкого ассортимента качественных строительных и отделочных материалов при снижении их себестоимости	
Тактические цели и их достижение	Повышение эффективности материально-технического снабжения предприятия и сбыта продукции, путем совершенствования системы управления запасами	Приобретение складского помещения
Положение на рынке	Осуществляет деятельность в условиях чистой конкуренции	
Инновации	Внедрение специализированного программного обеспечения	
Сфера ресурсов	Сотрудничество с постоянными поставщиками: заключение договоров на поставку товара с удовлетворяющими обе стороны условиями	
Прибыльность	Повышение уровня продаж с приростом прибыли не менее 25%	
Управление	Направленность руководителя на построение профессиональной команды	
Кадры	Сохранить персонал организации и повысить его ответственность	
Социальная ответственность	Сотрудники работают согласно требованиям Трудового Кодекса	

Стратегическая ориентация организации исследуемого предприятия. Для развития была выбрана стратегия минимизации издержек, путем совершенствования системы управления запасами и внедрения специализированного программного обеспечения, приобретением складского помещения. Такие новшества позволят повысить эффективность работы и конкурентоспособность организации.

Таблица 2

Определение основных стратегий исследуемого предприятия

Вид стратегии	Стратегия	Обоснование
Глобальная стратегия	Стратегия минимизации издержек	Использование превосходства по издержкам для увеличения доли рынка за счет ценового лидерства или получения дополнительной прибыли
Корпоративная стратегия	Стратегия связанной диверсификации	Расширить потенциальный рынок
Конкурентная функциональная стратегия	Оборонительная стратегия	Ориентация на стабильные реинвестиции для защиты и сохранения своих позиций
Функциональная стратегия	Финансово-инвестиционная	Привлечение капитала
	Социальная стратегия	Обучение персонала, возможность повышения квалификации

Для исследуемого предприятия актуальность управления запасами обуславливается результатами проведенного анализа. С целью улучшения управления запасами и повышения их оборачиваемости руководству необходимо осуществлять планирование и контроль уровня товарных запасов. Для этого нужно определять оптимальный уровень запасов, что предполагает выполнение двух условий:

- запасы должны быть достаточными для поддержания товарооборота на запланированном уровне;
- следует избегать излишних запасов, вызывающих необоснованную иммобилизацию средств и влияющих на снижение коэффициента оборачиваемости.

Оптимальная величина запасов находится между этими крайними точками. Планирование оптимальной величины запасов может осуществляться путем построения модели экономически обоснованного размера заказа.

Поскольку на сегодняшний день ассортимент реализуемой продукции включает в себя более 400 наименований, очевидно, что планирование запасов по каждой из товарных позиций не представляется возможным.

Для того чтобы определить, какой товарной группе (товарной позиции) необходимо уделить основное внимание при планировании и контроле запасов, можно использовать метод ABC-анализа.

Для этого необходимо определить удельный вес каждой товарной группы в общем объеме реализации, а затем распределить данные товарные группы по трем категориям: А, В и С. В категорию А войдет продукция с наибольшим удельным весом от общей реализации (около 70-80%), далее формируется категория В (около 10-20%), оставшаяся часть входит в категорию С.

Данные об объеме товарооборота по отдельным товарным группам представлены в таблице 3.

Таблица 3

Реализация продукции по товарным группам в 2018 г., тысяч рублей

Товарная группа	Товарооборот	Товарная группа	Товарооборот	Товарная группа	Товарооборот
Пиломатериалы	4152	Напольные покрытия	549	Стеновые материалы	1201
Гидроизоляционные материалы	446	Сантехника	5456	Лакокрасочные материалы	5112
Запорная арматура	240	Двери	172	Электроинструмент	3328
Хозяйственные товары	1064	Крепеж	4358	Тепло- и звукоизоляционные материалы	1441
Садово-огородный инвентарь	309	Строительные смеси	618	Клеевые материалы	1098
Камины и топки	721	Осветительные приборы	274	Слесарно-монтажный инструмент	377
Измерительный инструмент	309	Полиэтиленовые пленки	2711	Малярный инструмент	137
Металлорежущий инструмент	240				

Проведенный ABC-анализ реализованной в 2018 году продукции позволяет сделать вывод о том, что 73,2% товарооборота приходится всего на 6 товарных групп (пиломатериалы, сантехника, крепеж, полиэтиленовые пленки, лакокрасочные материалы и электроинструмент). Удельный вес категории В к общему объему реализации составил 19,2% и С – 7,6%. Из этого следует, что основное внимание при управлении запасами должно уделяться продукции категории А, на которую приходятся основные инвестиционные затраты, и поэтому запасы товарных групп именно данной категории в наибольшей степени подходят для применения количественных приемов. В отношении категории В также могут использоваться количественные методы, однако не столь подробные, как методы, применяемые для категории А.

На практике считается нормальным, что на 10-15% хранимых запасов приходится 70-80% общих расходов на закупки. Если рассмотреть ситуацию с другой стороны, то на 70-80% хранимых ценностей приходится около 10% общих затрат. Поэтому управление затратами на закупки становится гораздо более легким, если основное внимание уделять относительной небольшой части запаса.

Используем методику управления товарными запасами для одной товарной позиции, входящей в группу «Пиломатериалы» из категории А – ламинированной влагостойкой фанеры ЛБФФ 1220x2440 мм (РФ).

Исчисление оптимального размера заказа основывается на составлении таблицы расчета ожидаемой стоимости партии при ее альтернативных размерах. Для ее составления используем следующую информацию, полученную из данных управленческого учета:

- объем реализации фанеры – 900 листов;

- стоимость 1 листа фанеры – 1 340 руб.;
- стоимость хранения одного листа фанеры – 15% от стоимости, т.е. 201 руб.;
- расходы по оформлению одного заказа – 2 750 руб.

В соответствии с произведенными расчетами, оптимальным является заказ размером 150 листов, поскольку в сравнении с другими альтернативами оформление заказа в данном объеме и его последующее хранение потребует от исследуемого предприятия минимальных затрат (31575руб.).

В настоящее время ламинированная фанера закупается 2 раза в год партиями 600 листов. Как показали расчеты, совокупные расходы по оформлению и хранению заказа составляют 65 800 руб.

Учитывая, что рассмотренная методика управления запасами может быть применена к целому ряду товарных позиций, входящих в категорию А, экономический эффект от данного мероприятия для исследуемого предприятия может быть значительно большим.

Одним из мероприятий повышения конкурентоспособности исследуемого предприятия является внедрение специализированного программного обеспечения. Исходя из этого, необходимо определить какое программное обеспечение использовать. Существуют несколько вариантов:

- создать собственное программное обеспечение;
- купить лицензионное программное обеспечение;
- воспользоваться нелицензионным программным обеспечением.

Для выбора наиболее оптимального решения необходимо выделить преимущества и недостатки каждого.

Как видно из таблицы, наилучшим является решение о покупке лицензионной системы, поскольку, несмотря на ее относительно высокую стоимость, организация получает больше выгод, нежели при применении какой-либо другой системы.

В рамках используемого на предприятии программного продукта «1С:Предприятие – 7.7» ведение комплексного аналитического учета становится не возможным.

Рекомендуется внедрение программы «1С:Предприятие v 8.3», а также программного комплекса «Управление оборотными активами», являющегося дополнением к данной программе.

Преимущества программного продукта и выгоды, получаемые при его внедрении:

- универсальность, гибкость, достаточность и легкость в освоении;
- внедрение программного обеспечения, исходя из величины организации, особенностей ее деятельности;
- оптимизация процесса оперативного учета и контроля за показателями, характеризующими деятельность предприятия и выявление их динамики;

– на основе ранжирования товарных запасов в программе появляется возможность разделения классов заказов по рискам (высокий, средний, низкий).

В категорию А войдет продукция с наибольшим удельным весом от общей реализации (около 70-80%), далее формируется категория В (около 10-20%), оставшаяся часть входит в категорию С;

– программа повышает степень детализации существующей на предприятии информации, дает возможность получения частных показателей по каждому отдельному виду оборотных активов, повышает точность и своевременность получения сведений о состоянии основных показателей по управлению оборотными активами;

– позволяет экономить время вследствие автоматизации рутинных операций;

– повышает эффективность работы персонала.

Программу «1С:Предприятие v 8.3» предложено внедрить на 4 рабочих места, а именно: главного бухгалтера, бухгалтера, старшего товароведа, товароведа, «Управление оборотными активами» на рабочее место старшего товароведа.

Таким образом, мероприятие по внедрению, программы «1С:Предприятие v 8.3» и программного комплекса «Управление оборотными активами», являющегося дополнением к данной программе является экономически выгодным и целесообразным для данного предприятия.

Выводы. В условиях динамично развивающейся конкурентной среды необходимо проводить анализ конкурентоспособности своего предприятия на фоне других представителей данного сектора рынка. Это позволит получить информацию, о том, что привлекает потребителя в продукции или услугах данного предприятия, и какие преимуществами обладают его конкуренты. Анализ необходим, чтобы на его основе можно было усовершенствовать те моменты, которые способствуют снижению конкурентоспособности. Исходя из этого, проведение данного анализа является жизненно необходимой составляющей каждого предприятия, поскольку, не зная того, что нужно потребителю и какими конкурентными преимуществами обладают соперники, не стремясь исправить сложившееся не завидное положение можно прийти к банкротству.

Список использованных источников

1. Айдинова А.Т., Головки Е.С. Пути повышения конкурентоспособности предприятий // Молодой ученый. – 2015. – №12. – С. 371-373.
2. Щиборщ К.В. Сравнительный анализ конкурентоспособности и финансового состояния предприятий отрасли и/или региона // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. – № 5. – с. 92-112.
3. Экономика устойчивого развития // ЭКОС. 2002. – №2. – С.41-53.

УДК 351.78

ТЕОРИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Лымарь Е.К.,

магистрант гр.СУ-17м

Козлов В.С.,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента непродуцированной сферы

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В данной статье определена сущность управленческих решений, а также анализ механизмов и методов их принятия и реализации в государственных организациях, что представляет собой сложный процесс, влияние которого может распространяться на всю организацию.

***Ключевые слова:** управленческие решения, принятие управленческих решений, механизм принятия управленческих решений, этапы принятия и реализации управленческих решений.*

This article defines the essence of management decisions, as well as an analysis of the mechanisms and methods for their adoption and implementation in government organizations, which is a complex process, the impact of which can be extended to the entire organization.

***Keywords:** management decisions, management decision making, a mechanism for making management decisions, the stages of making and implementing management decisions.*

Постановка проблемы. В условиях совершенствования рыночных отношений администрация государственной организации должна принимать обоснованные управленческие решения, которые наилучшим образом позволяют достигать поставленные цели деятельности предприятия и стимулировать работников к высокопроизводительному и качественному труду. Эффективность управленческих решений позволяет обеспечить учет всех факторов их разработки и реализации.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами разработки и принятия обоснованных управленческих решений, направленных на повышение эффективности деятельности государственной организации занимались различные отечественные и зарубежные ученые-экономисты, такие как: Виханский О.С. [1], Наумов А.И. [1], Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б., Литвак Б.Г., Максимцов М. М. [2], Спицнадель В.Н., Луценко Е.Л. [4], Конева В. В. [4], Карданская Н.Л., Бирман Л.А., John Arnold, Tony Nore, Эрих Кирхлер, Андреа Шрот и др. Однако, не достаточно внимания уделено принятию управленческих решений, направленных на развитие государственных организаций в современных условиях становления социально ориентированной экономики.

Целью статьи является определение сущности управленческих решений, а также анализ механизмов и методов их принятия и реализации в государственных организациях.

Актуальность статьи заключается в том, что в современном менеджменте принятие и реализация решений представляет собой сложный процесс, влияние которого может распространяться на всю организацию.

Изложение основного материала исследования. Ввиду этого были разработаны различные механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений, основной целью которых является помощь руководителю в выборе лучшего варианта действий из нескольких возможных. Успех экономической деятельности любого предприятия во многом зависит от принятых управленческих решений. Поэтому вопрос о применяемых методах и механизмах в процессе разработки и реализации принятого решения является довольно актуальным.

Для рассмотрения сущности управленческого решения необходимо определить само понятие управленческого решения. Изучение подходов к определению понятия управленческого решения является очень важным для формирования полноценного представления о данном термине. Рассмотрение одного определения не дает комплексного понимания, которого можно достичь изучением подходов отечественных и зарубежных авторов.

Данный термин имеет большое количество подходов к его определению. В таблице 1 представлены определения термина «управленческое решение» разных авторов.

Изучив различные подходы к определению термина «управленческое решение» можно сказать, что под управленческим решением понимается выбор альтернативы, основанный на анализе, прогнозировании и экономическом обосновании, который делает руководитель в процессе осуществления им функций управления с целью решения конкретных задач.

Рассматривая сущность управленческого решения можно выделить несколько аспектов: экономический, социальный, правовой и технологический [5].

Экономическая сущность управленческого решения проявляется в том, что на подготовку и реализацию любого управленческого решения требуются финансовые, материальные и другие затраты.

Организационная сущность управленческого решения состоит в том, что к этой работе привлекается персонал компании.

Социальная сущность управленческого решения заложена в механизме управления персоналом, который включает рычаги воздействия на человека для согласования их деятельности в коллективе.

Правовая сущность управленческого решения заключается в точном соблюдении законодательных актов и обязательств, уставных и других документов самой компании.

Систематизация определений термина «управленческое решение»

Автор	Определение
Виханский О. С. [1]	Управленческое решение - концентрированное выражение процесса управления на его заключительной стадии.
Максимцов М. М. [2]	Управленческое решение - это выбор альтернативы, осуществленный руководителем в рамках его должностных полномочий и компетенции и направленный на достижение целей организации.
Фатхутдинов Р. А. [3]	Управленческое решение - результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента.
Луценко Е. Л., Конева В., В. [4]	Управленческое решение — это акт целенаправленного воздействия на объект управления, основанный на анализе достоверных данных, характеризующих конкретную управленческую ситуацию, определение цели действий, и содержащий программу достижения цели

Технологическая сущность управленческого решения предполагает возможность обеспечения персонала необходимыми техническими, информационными средствами и ресурсами для подготовки и реализации управленческого решения.

Механизм принятия управленческих решений состоит из нескольких взаимосвязанных этапов: подготовка, принятие и реализация решения [4].

На фазы подготовки управленческого решения проводится экономический анализ ситуации, поиск, сбор и обработка информации, а также выявляются и формируются проблемы, требующие решения. На стадии принятия решения осуществляется разработка и оценка альтернативных решений, отбор критериев выбора оптимального решения, выбор и принятие наилучшего решения. На стадии реализации решения принимаются меры для конкретизации решения и доведения его до исполнителей, осуществляется контроль за ходом его выполнения, вносятся необходимые коррективы и дается оценка полученного результата от выполнения решения. В свою очередь этапы можно условно разделить на фазы (рис. 1) [6].

Суть сбора информации о возможных проблемах заключается в наблюдении за внутренней и внешней средой организации для выявления проблемной сферы деятельности организации и конкретной проблемы.

Далее, для выявления причин возникновения проблемы необходимо четко описать проблемную ситуацию, определить организационное звено, где возникла проблема и оценить ее важность. Формулирование целей решений проблемы необходимо для определения желаемого конечного результата, совпадающего с целями всей организации. Следующая фаза обоснования стратегии решения проблемы подразумевает детальное описание объекта, определение требований к решению, определение

критериев эффективности решения и его ограничений. После этого происходит разработка вариантов решения, включающая расчленение задач на подзадачи, поиск идей решения по каждой задаче, построение моделей и проведение расчетов, определение возможных вариантов решения по каждой задаче, обобщение полученных результатов, прогнозирование последствий решений и разработка решения всей задачи.



Рисунок 1. Основные этапы принятия и реализации управленческого решения

В ходе принятия решения необходимо определиться с лучшим вариантом из всех возможных. Для этого проводится анализ эффективности вариантов решения и оценка влияния неуправляемых параметров. Далее выбранный вариант решения проблемы прорабатывается с его исполнителями, согласовывается с функционально взаимодействующими службами и официально утверждается.

Во время заключительной фазы реализации принятого решения происходит подготовка рабочего плана реализации, непосредственно реализация, внесение изменений в решение в ходе реализации и оценка эффективности принятого и реализованного решения.

Как уже было сказано ранее процесс принятия и реализации управленческих решений состоит из нескольких этапов. Ввиду этого применяемые управляющим методы различаются в зависимости от этапа принятия решения

Под методом принятия управленческого решения следует понимать способ принятия решения, направленный на достижение цели [6]. При этом следует выделить три основных подхода к принятию управленческого решения: интуитивный; рациональный; основанный на суждениях.

Интуитивный подход предполагает использование руководителем ощущений при принятии управленческих решений, подход основанный на суждениях – накопленный опыт, а рациональный подход – рациональное обоснование выбранного решения, что влечет за собой определенные временные затраты, затраты усилий, которые не всегда является эффективными.

Как уже было сказано ранее, разнообразие методов принятия управленческих решений обусловлено сложностью данного процесса, состоящего из нескольких этапов и различными подходами. Так же, возвращаясь к сущности принятия управленческих решений, следует отметить, что методы могут варьироваться в зависимости от аспекта проблемной ситуации.

Под проблемной ситуацией, на основании которой менеджер предприятия принимает управленческое решение, понимается несоответствие целям организации прогнозируемых или фактических параметров управляемой системы. Такая ситуация может возникнуть вследствие определенных причин, среди которых необходимо отметить изменение целей управления, отклонение целевых параметров от фактических либо вероятность возникновения данного отклонения в будущем [6].

В первую очередь методы принятия управленческих решений можно разделить на: качественные и количественные. В ситуации неопределенности, недостатка информации либо отсутствия достаточного количества знаний используются качественные методы. Количественные методы предполагают сбор и обработку информации с применением математических методов, а также современных программ «Статистика», «Альт-инвест», «Project Expert» и др [7].

Качественные методы, в свою очередь можно разделить на: индивидуальные и групповые. Далее, в таблице 3 приведена классификация методов принятия управленческих решений.

Таблица 3

Классификация методов принятия управленческих решений

Качественные методы		Количественные методы
индивидуальные	коллективные	
Логические методы	Метод комиссий	Методы теории вероятностей Методы сетевого планирования Статистические методы Линейное программирование Имитационное моделирование Комплексные методы
Метод инверсии	Метод «Мозгового штурма»	
Метод морфологического анализа	Метод Дельфи	
Метод фантазии	Метод прогнозного графа	
	Эксперимент	
	Метод построения дерева целей	

В качестве примера использования методов принятия управленческих решений можно привести опыт применения метода Дельфи. Данный метод

применялся для получения стратегического решения относительно перспективности организации сертификационных услуг в компании сферы консультационных услуг ООО «Консультант-Парк» [8]. Также метод был использован для прогнозирования технологического развития машиностроения Великобритании [9].

Метод Дельфи широко используется в стратегическом планировании, применим практически в любой ситуации, требующей прогнозирования. Данный метод исследования применяется в планировании в таких областях, как техника, бизнес, футурология, исследование космоса и др. Таким образом, можно сделать вывод о том, что метод Дельфи наиболее часто используется именно в областях, связанных с научно-техническим прогрессом.

Другим примером использования методов принятия управленческих решений является использование методов сетевого планирования с помощью диаграммы Ганта и метода критического пути. Учебный центр «Бестранк» использует диаграмму Ганта для подготовки мероприятий по обучению работы с продуктами 1С [10].

Метод критического пути использовался для устранения задержек производства во время реорганизации производственных площадок компании «E.I. DuPont de Nemours» [11]. Данные методы можно считать одними из самых «наглядных», обеспечивающих моделирование, анализ и динамическую перестройку плана выполнения сложных проектов и разработок, например, таких как строительство и реконструкция каких-либо объектов, выполнение научно-исследовательских и конструкторских работ, подготовка производства к выпуску продукции.

Разнообразие форм решения одной и той же проблемы стимулируют руководителя к использованию комбинаций различных методов и поиску новых альтернатив решения. В конечном итоге новый взгляд на проблемы и методы принятия управленческих решений может значительно повысить эффективность работы руководителя.

Выводы. Проанализировав сущность, механизмы и методы принятия решений, можно сделать вывод о том, что процесс управления многогранен и является одним из ключевых факторов существования и развития организации. Понимание сущности управленческих решений и способов его принятия и реализации позволит менеджерам более осознанно управлять организацией на всех уровнях, развивать себя как объективную, творческую и разносторонне развитую личность. Обоснование управленческого решения, направленного на развитие государственной организации должно быть основано на результатах формализованного описания поведения моделируемого процесса или явления.

Список используемых источников

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2010. – 576 с.
2. Максимцов М.М. Современный менеджмент. – Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 299 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. – 6-е изд. — СПб.: Питер, 2011. – 448 с.
4. Луценко Е.Л., Конева В.В. Механизм принятия управленческих решений и факторы, влияющие на эффективность организации // Экономические исследования и разработки. Научно исследовательский журнал. – 2016. – URL <http://edrfj.ru/article/06-03-16>.
5. Нарижняк М. О. Сущность управленческого решения // Молодой ученый. – 2015. – №8. – С. 590-592. – URL <https://moluch.ru/archive/88/17444>.
6. Романова Н.А. Методы принятия управленческих решений как инструмент повышения эффективности управления // Таврический научный обозреватель. – 2017. – №6. – URL <http://tavr.science/stat/2017/06/15-Romanova.pdf/>.
7. Лекции МПрУР // Ростовский Государственные Экономический университет «РИНХ». – 2014. – С. 35-36. – URL <https://studfiles.net/preview/2915180/page:12/>.
8. Табачникова Э.Ю. Особенности применения метода «Дельфи» в компаниях сферы консультационных услуг (на примере компании «Консультант-парк») // Молодой ученый. – 2014. – №16. – С. 289-292. – URL <https://moluch.ru/archive/75/12692>.
9. Энциклопедия по машиностроению XXL. – URL <https://mash-xxl.info/info/114155/>.
10. Диаграмма Ганта: рано списывать проверенные методы управления. – URL <https://spark.ru/startup/bitrix24/blog/18789/diagramma-ganta-rano-spisivat-proverennye-metodi-upravleniya>.
11. Smartsheet // Подробное руководство по методу критического пути. – URL <https://ru.smartsheet.com/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%B8>.

УДК 331.101.262

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Платова А.А.,
магистрант кафедры менеджмента непроеизводственной сферы,
Кириенко О. Э.,
к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента
непроеизводственной сферы,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В данной статье определена и аргументирована роль человеческого капитала в формировании и развитии предприятия, а также подтверждена необходимость управления этим фактором в современных условиях хозяйствования.

***Ключевые слова:** конкурентоспособность предприятия, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, интеллектуальная собственность, инвестиции.*

This article defines and argues the role of human capital in the formation and development of the enterprise, as well as confirms the need to manage this factor in modern economic conditions.

***Keywords:** enterprise competitiveness, human capital, intellectual capital, intellectual property, investments*

Актуальность темы. Во всем мире человеческий капитал все в большей степени становится источником развития любого предприятия и общества в целом. Ведь человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, является определяющим фактором повышения конкурентоспособности предприятий, экономического роста и эффективности экономики в целом.

Целью данного исследования является раскрыть содержания понятия человеческого капитала, убедиться в его потребности для повышения конкурентного превосходства предприятия, а также выявить факторы, оказывающие наибольший эффект на повышение конкурентного преимущества предприятий.

Изложение основного материала исследования. В современном мире развитие человеческого капитала положительно влияет на конкурентное превосходство предприятий. Фирмы, уделяющие наибольшее внимание своему персоналу – состоянию его здоровья, образованию и повышению квалификации, имеют существенное преимущество на рынке. Ведь известно, что наука и образование, а также базирующиеся на них инновации, являются залогом роста эффективности и конкурентного превосходства предприятий, а также ведут к успешности в экономической сфере. Работник, который обладает более высоким уровнем здоровья, способен внести большой вклад в собственную и национальную «копилку», способен решать важнейшие

социально-экономические проблемы, способствуя повышению уровня конкурентоспособности предприятия и страны в целом.

Вначале сам термин «человеческий капитал» означал только лишь сочетание инвестиций в человека, которые повышали его трудоспособность – образование и профессиональные навыки. Позднее понятие человеческого капитала кардинально расширилось.

Человеческий капитал в широком смысле следует рассматривать как социально-экономическую форму нынешнего качества человеческого потенциала в масштабе всего общества (причем, этот потенциал принадлежит всем живущим за счет собственного труда).

В узком смысле при рассмотрении человеческого капитала имеется в виду только та его часть, которая производительно используется предпринимателями для извлечения прибыли (она несет в себе признаки прежнего переменного капитала) и которая в дальнейшем будет все более трансформироваться, приобретая черты общечеловеческого капитала [1. с. 91]. Все это обеспечивает эффективное и правильное функционирование человеческого капитала как высокопроизводительного фактора развития.

Человеческий капитал представляет собой благо, которым можно воспользоваться в долгосрочной перспективе, но он может морально устаревать и физически изнашиваться [2, с 292]. Вдобавок морально устаревать он может еще до того, как произойдет его физический износ, его значимость может как расти, так и падать в зависимости от изменений в предложении дополнительных производственных факторов и в надобности их совместных продуктов.

Множество разных ученых-экономистов занимаются формированием структуры человеческого капитала по затратному принципу, основываясь на разнообразии видов инвестиций в человеческий капитал (табл. 1).

Таблица 1

Структура человеческого капитала

Авторы	Составляющие человеческого капитала
А. Ф. Нойманн [3]	культурно-этнические особенности; квалификационные качества; общее и профессиональное образование
К. А. Устинова [4]	Профессиональный капитал; Капитал культуры; Капитал здоровья.
Н.А. Бураншина [5]	Знания, умение, навыки; Социальная идентичность; Культурно-нравственный капитал; Способности; Здоровье.

Продолжение таблицы 1

Е.В. Ванкевич [6]	образование и профессиональную подготовку, информированность; физиологические характеристики личности состояние здоровья; профессиональную и географическую мобильность; психологические характеристики личности, движущие потребности, мотивацию, ценности
И.В. Ильинский [7]	Капитал образования; Капитал здоровья; Капитал культуры.
Ю. С. Колесникова [8]	На микроуровне: витальный капитал; социальный капитал. На мезоуровне: интеллектуальный капитал; социальный капитал. На макроуровне: организационный капитал; репутационный капитал.

На этой основе автором предложена такова схема структуры человеческого капитала (рис 1.).

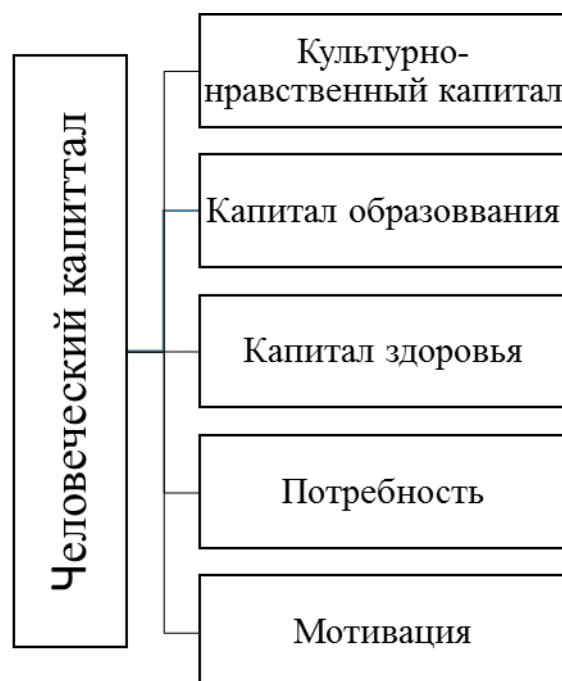


Рис .1. Структура человеческого капитала

Создание общего человеческого капитала реализуется самой системой формального образования, включая общее и специальное образование, которое улучшает качество, повышает уровень и увеличивает багаж знаний

человека. В свою очередь специфический человеческий капитал развивается благодаря расходам на подготовку работников непосредственно на своих рабочих местах.

С точки зрения современной экономики предприятие является основным субъектом общества и ключевым звеном на всех этапах развития. Это обосновано не только тем, что на уровне производства создается необходимая продукция или, оказываются требуемые услуги. Неоценимая роль предприятия заключается в решении важнейших социально-экономических вопросов, включающих в себя проблему безработицы, повышения роста национального дохода, развития науки и общего уровня образования в стране.

Наличие конкурентной борьбы между предприятиями является одним из важнейших показателей конъюнктуры рынка, наряду с уровнем коммерческого риска, соотношением предложения и спроса и т.д. Этот принцип действует на всех уровнях, вне зависимости от объема продаж, организационной формы и размера конкретных предприятий.

Конкурентное превосходство предприятия заключается в степени удовлетворения им конкретной потребности, будь то товар или услуга, сравнительно с аналогичными объектами данного рынка. Кроме того, конкурентоспособность должна быть продиктована оптимальным использованием имеющихся ресурсов для создания товара или услуги.

Конкурентоспособность предприятия – это его свойство, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Конкурентоспособное предприятие – это то предприятие, которое может получить максимальную прибыль за счет уменьшения производственных затрат, повышения качества и увеличения ассортимента предлагаемой продукции и услуг [9]. Эффективным инструментом увеличения конкурентоспособности и оценки соотношения спроса и предложения являются маркетинговые исследования, в частности изучение реальных и потенциальных конкурентов и предлагаемых ими товаров и услуг. Кроме того, на уровень конкурентоспособности благоприятно влияет внедрение инновационных технологий в производство, и переоценка использования собственных ресурсов с точки зрения рационального ведения хозяйствования.

В современной экономической модели приоритетным ресурсом является человеческий потенциал, который по эффективности воздействия превышает влияние финансового и других материальных ресурсов. Человеческий потенциал – это способность человека либо человечества проявить свои теоретические знания на практике. Вообще в настоящее время нет однозначного понимания, что такое человеческий потенциал. Существует много разных трактовок о его сущности, составных элементах и взаимосвязи с понятиями «человеческий капитал», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал» и так далее.

Развитие человеческого потенциала включает в себя системные преобразования двух типов:

направленные на развитие конкурентоспособности человеческого капитала, рабочей силы и социальных секторов экономики
улучшающие качество социальной среды и условий жизни людей [10].

Они охватывают, как среднесрочные, так и долгосрочные цели, а также приоритеты и основные направления демографической политики, политики модернизации здравоохранения и образования, развития пенсионной сферы и социальной помощи, развития культуры, формирование эффективных рынков труда и жилья. Инновационный путь развития позволяет повысить социальную устойчивость и справедливость в обществе.

Накопление человеческого капитала зависит от человеческого потенциала в данном конкретном обществе. Для его оценки используют так называемый индекс развития человеческого потенциала, который характеризует разные стороны развития общества. Индекс развития человеческого потенциала страны или региона отражает три ведущих фактора жизни, а именно: доход, долголетие и образованность.

Иными словами, человеческий капитал с точки зрения экономики – это способность конкретного индивидуума приносить доход предприятию, а человеческий ресурс – способность применения его индивидуальных способностей для создания товара или услуги.

Соответственно, основной проблемой управления человеческими ресурсами является как раз индивидуальный подход к носителям человеческого капитала.

Эффективное управление с точки зрения человеческих ресурсов начинается с подбора персонала, оптимального для работы на конкретном предприятии и создания конкретного товара или услуги. Поиском и отбором претендентов в большинстве случаев занимаются такие посредники на рынке труда, как рекрутинговые агентства, или специальные подразделения по найму и управлению персоналом в составе самого предприятия. В их компетенцию входит подбор кандидатов с определенным опытом, знаниями и способностями в необходимой сфере.

Сам носитель человеческого капитала не может выступать в роли предмета купли-продажи. Его можно только привлечь к работе по договору трудового найма. Человеческий капитал не может быть изъят в случае увольнения носителя. Увольнение работника приводит к утрате работодателем всех выгод от инвестиций в его долговременное развитие. В этой связи работодатель не заинтересован, а работник не в состоянии полностью нести бремя долговременных расходов по воспроизводству человеческого капитала. В такой ситуации, для обеспечения качества и конкурентоспособности человеческого капитала, часть расходов на поддержание рабочей силы в нормальном состоянии должно брать на себя государство и социальные институты.

Совокупный человеческий капитал предприятия состоит не только из суммы индивидуальных человеческих капиталов его работников. Вследствие обладания предприятием приобретенных у иных физических и юридических лиц (несвязанных с данным предприятием трудовым договором) продуктов интеллектуальной собственности, его человеческий капитал может пополняться различными патентами, лицензиями, научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами и т.д.

В современной экономической науке такие понятия как «интеллектуальная собственность» и «человеческий капитал» являются не только взаимосвязанными в силу использования человеческих ресурсов на предприятии. Эти понятия тесно переплетаются в процессе хозяйствования и функционирования предприятия, становясь неотъемлемыми частями друг друга. Интеллектуальная собственность не может существовать в отрыве от человеческого капитала, ведь именно человек является создателем, носителем и потребителем продуктов интеллектуальной деятельности, умений и опыта.

Современные предприятия получают и сохраняют конкурентные преимущества за счет приобретения и использования уникальных знаний, непрерывного обучения персонала, то есть использования интеллектуальной собственности.

Человеческий капитал, в свою очередь, стал основой интеллектуального капитала – знаний, навыков и умений человека, позволяющих создавать патенты на изобретения, лицензии и др. объекты интеллектуальной собственности интеллектуальный капитал представляет собой исключительно часть человеческого капитала и «обусловлен возникновением особой сферы обмена деятельностью, связанной с самостоятельным движением способности к экономии времени труда и повышению эффективности потребления, трансляцией способов труда и жизнедеятельности созданием и передачей информации, ноу-хау в предметной и деятельной формах [1, с. 90].

Эффективность использования человеческого капитала напрямую зависит от его рационального применения и постоянного целенаправленного развития. Человеческий капитал должен достаточно быстро реагировать на изменения в глобальной экономике и перестраиваться на те сферы деятельности, в которых его производительность выше. Если рассматривать человеческий капитал не только как экономический, но и как социальный фактор, то можно проследить его развитие, начиная с детского возраста. Ведь начало формирования способностей, мировоззрения, устремлений и получение знаний происходит еще в первые годы жизни, при оптимальных условиях развиваясь в последующие годы. Соответственно, начало формирования человеческого капитала приходится на воспитание в семье, обучение в дошкольных и школьных организациях, а продолжается в средне профессиональных и высших учебных заведениях.

Решение работодателя о трудоустройстве конкретного индивидуума во многом зависит от степени развития его человеческого капитала. Поэтому для поддержания своей конкурентоспособности работнику необходимо продолжать формирование собственного человеческого капитала и после завершения формального образования. В этом немалую роль играет вмешательство самого предприятия, позволяющее повысить эффективность отдачи от человеческих ресурсов за счет внедрения наставничества, семинаров, специальных курсов переподготовки и повышения квалификации, поддержания уровня здравоохранения и мотивации персонала.

На сегодняшний день получает все большее развитие тенденция, способная эффективно повлиять еще до момента заключения трудового договора как на развитие индивидуального человеческого капитала, так и на обеспечения самого предприятия специалистами высокой квалификации. Речь идет об инвестировании средств предприятия в обучение студентов требуемой специальности – полная или частичная оплата их высшего образования, проведение производственной практики на собственных объектах с целью более детального их изучения, техническая помощь в написании диплома, рассматривающего пути решения актуальных для производства проблем. После получения студентом диплома предприятие получает высококвалифицированного сотрудника, не только обладающего теоретическими знаниями, но знакомого с конкретными производственными объектами и проблемами на практике. Такая тенденция не только благоприятствует своевременному восполнению штата сотрудников, но и экономит время для ведения в курс новых работников.

Любые инвестиции в образование окажутся бессмысленными в том случае, если человек, получивший образование, не имеет возможности применить свои знания в трудовой деятельности ввиду отсутствия в определенном регионе соответствующего рабочего места или условий для открытия самостоятельного бизнеса.

Судить о том, насколько работодатель владеет способностью эффективно использовать человеческий капитал своих сотрудников, можно не только по динамике оценки этого параметра, но и по его влиянию на важнейшие показатели производства - производительность, объем и качество товаров или услуг, издержки, выручка и прибыль.

Особую ценность и значимость для предприятия человеческий капитал составляет благодаря своей тенденции к эволюции, ведь именно на базе человеческого капитала базируется инновационное развитие самого предприятия. Для создания различных ноу-хау и других продуктов интеллектуального труда, необходимых для повышения эффективности при производстве определенной продукции и услуг. Предприятию необходимо наличие в персонале индивидуумов не только высокообразованных, но и обладающих большим творческим потенциалом. А грамотное внедрение этих изобретений в производство требует наличия в штате опытных менеджеров,

способных не только наладить производственный процесс, но и извлечь определенный экономический эффект из вводимых новшеств.

Человеческий капитал делает более производительным инвестирование в образование и повышение профессионального уровня населения, способствуя увеличению его благосостояния и инновационной активности [11, с. 15]. Поэтому весомым является исследование подходов к исследованию этого понятия, его структурных компонент, характера воздействия человеческого капитала на инновационное развитие территорий.

Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции в человеческий капитал. Прежде, чем заниматься инвестициями в человеческий капитал, необходимо оценить ожидаемую от них в дальнейшем экономическую эффективность. Для этого используются различные методы, которые являются аналогичными с методами, с помощью которых проводят оценку реальных инвестиций. Только ещё при этом необходимо учитывать и специфику характера вложений в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций:

Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от срока жизни его носителя. Чем раньше начать делать вложения, тем быстрее они начнут приносить пользу. Но нужно понимать, что более качественные и длительные инвестиции приносят наиболее высокий и продолжительный эффект.

Человеческий капитал не только предрасположен к физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется степенью старения человеческого организма, а также степенью экономического износа из-за того, что знания со временем теряют свою актуальность. Увеличение человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта. Если делать это непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его качественные и количественные характеристики улучшаются и увеличиваются.

По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, который ограничен верхней границей трудоспособного возраста, а потом резко снижается.

При формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект». Его суть заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что в дальнейшем приводит к росту зарплат как первого, так и второго.

Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

Характер и виды вложений в человека зависят от исторических, национальных, а также культурных особенностей и традиций. Так, уровень образования и выбор профессии детьми существенно зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей.

По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Инвестиции в человека очень разнообразны. Это и денежные вложения в образование и развитие человека, это и забота о здоровье, это взаимоотношения с окружающими и многое другое. При этом инвестиции в человеческий капитал могут производиться как им самим, так и другими людьми: работодателями, членами семьи и т.п. [1, с. 295].

Инвестирование в человеческий капитал всегда связано с преследованием инвестором определенных целей и выгод как для себя, так и для третьих лиц. Так, для работника это повышение уровня доходов, качества жизни, большее удовлетворение от работы, улучшение условий труда, рост самоуважения. Для работодателя это повышение производительности, сокращение потерь рабочего времени и рост эффективности производства, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности фирмы. Для государства это повышение благосостояния и экономической активности граждан, а также рост валового дохода.

Для повышения эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии руководство использует действенную мотивацию для своих сотрудников – оплата труда (высокая заработная плата, получение оговоренной суммы даже в период кризиса, что подчеркивает ценность специалиста для производства), демонстрация карьерного роста (реальные перспективы и наглядная демонстрация). Это позволит не только замотивировать на рост человеческого капитала индивидуума, но и в перспективе повысить прибыльность и конкурентоспособность предприятия.

Выводы по данному материалу. Залогом развития предприятия являются инвестиции в развитие человеческого капитала действующих и потенциальных работников. Для эффективного управления предприятием и максимизации прибыли руководство должно уже на ранних этапах развития своего предприятия оценить важность человеческого капитала и уделить этому вопросу большое количество времени и инвестиций.

Оценка конкурентоспособности предприятия на сегодняшний день невозможна без учета его человеческих ресурсов – человеческого и интеллектуального капитала, направленного на развитие и повышение рентабельности предприятия.

Экономика страны сильно зависит от развития каждого работника в отдельности, а страна, в свою очередь, заинтересована в повышении образованности и росте навыков населения. В экономике, которая основана на знаниях, важным является получение высокого человеческого капитала,

который необходим для надёжного экономического, социального и культурного развития отдельных предприятий и всей страны в целом.

Именно человеческий капитал является основным фактором повышения конкурентоспособности в современных социально-экономических условиях. Последовательная и упорная реализация этапов формирования человеческого капитала, а также повышение эффективности его использования позволит значительно повысить конкурентоспособность предприятия и обеспечить его дальнейшее развитие. Поэтому инвестирование в развитие человеческого капитала является первоочередной задачей не только государства или частной компании, но и каждого человека.

Список использованных источников

1. Нижегородцев Р.М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2014. – 310 с.
2. Лимонова Л.Э. Региональная экономика и пространственное развитие. В 2 т. Т. 1 Региональная экономика. Теория, модели и методы: учебник для бакалавриата и магистратуры / Л.Э. Лимонова. М.: Издательство Юрайт, 2014 – 397 с.
3. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала / Ф. Нойманн // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире. Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Ч. 2. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2015. – 98 с.
4. Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территории РАН, 2015. – 195 с.
5. Бураншина Н.А. Человеческий капитал муниципального образования: понятие и структура / Н.А. Бураншина, Н.Л. Иванова Научно-информационный журнал «Вопросы управления». – 2011. – № 4. – С. 168.
6. Ванкевич В.Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / В.Е. Ванкевич. Мн.: БГЭУ, 2015. – 312 с.
7. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В. Ильинский – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 2013. – 471 с.
8. Колесикова Ю.С. Структура нематериального капитала / Ю.С. Колесикова – Вестник экономики, права и социологии – 2014. – № 3. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-chelovecheskogo-kapitala>.
9. Ксенофонтова Х.З. Человеческий капитал – фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Х.З. Ксенофонтова – Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2010. – № 16 (20). С. 46-50. [Электронный ресурс] –

Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-faktorovysheniya-konkurentosposobnosti-predpriyatiya>.

10. Курныкина Е.Е. Проблемы и перспективы развития человеческого потенциала России в XXI веке / Е. Е. Курныкина – Nauka-rastudent.ru. – 2016. – № 12 (036). [Электронный ресурс] – Режим доступа: – <http://nauka-rastudent.ru/36/3873/>.

11. Грачев С.А. Инвестиции в человеческий капитал: учеб пособие / С.А. Грачев, М.А. Гундорова, В.А. Мошнов – Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2016. – 114 с.

12. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал управление развитием / Г.Н. Тугускина Экономические науки. Управление в экономике – 2016. – № 1 (14). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-upravlenie-razvitiem>.

УДК 331.1

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Соловьёва А.А.,

магистр кафедры менеджмента непродуцированной сферы,

Докторова Н.П.,

к. гос.упр, доц. кафедры менеджмента непродуцированной сферы

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

В статье рассмотрено понятие и состав человеческого капитала, обозначены средства и методы повышения эффективности системы управления человеческим капиталом, исследован процесс корректировки системы управления персоналом за счет разработки дополнительных методов управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: *инновационное развитие, человеческий капитал, системы управления человеческим капиталом, инновационная готовность персонала.*

The article considers the concept and composition of human capital, identifies the means and methods of improving the efficiency of the human capital management system, the process of adjusting the personnel management system through the development of additional methods of human capital management.

Key words: *innovative development, human capital, human capital management systems, innovative readiness of personnel.*

Постановка проблемы. Проблематика темы обусловлена тем, что современная экономическая ситуация диктует предприятиям условия

необходимости инновационных преобразований, без которых немислим прогресс и экономическое благополучие как предприятия, так и государства в целом.

Известно, что движение предприятий по инновационному пути развития возможно только при наличии благоприятных условий: новых технологий, соответствующего оборудования, квалифицированного персонала, и прочих факторов. Однако, как показывает практика, на многих предприятиях распространено явление неэффективного использования человеческого капитала. Поэтому для достижения предприятием долгосрочных конкурентных преимуществ и получения стабильного высокого дохода следует внедрять преобразования, базой которых выступает человеческий капитал.

Анализ последних исследований и публикаций свидетельствует о высокой степени разработанности проблемы. Над изучением данной темы работали как отечественные, так и зарубежные ученые: Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А., Каменева К.П., Голованова Е.Н., Э.Денисон, Я.Минсер, К. Макконел, Л. Туроу и другие.

Актуальность. На сегодняшний день в тематике вопроса о качестве рационального направления инновационной деятельности предприятий рассматривают процессы формирования, аккумуляции и эффективного использования человеческого капитала. Это подтверждается тем, что в рыночной экономике все более отчетливо прослеживается следующая тенденция: уникальные навыки и способности, умение адаптировать их к постоянно меняющимся условиям, высокая квалификация становятся ведущим производственным ресурсом. В свою очередь, это означает, что инвестиции в человеческий капитал превращаются в наиболее эффективный способ размещения ресурсов, поскольку именно от человека, его труда в наибольшей мере зависит конкурентоспособность предприятия: он в значительной степени определяет качество производимой продукции и услуг, а также эффективность функционирования хозяйства на всех его организационных уровнях.

Цель статьи. Требуемая решения проблема обуславливает такую цель статьи, как исследование процесса корректировки системы управления персоналом за счет разработки дополнительных методов управления человеческим капиталом с целью повышения инновационной активности предприятия.

Изложение основного материала. Под понятием человеческого капитала предприятия понимаются имеющиеся в наличии у работников полезные знания, навыки, уровень их образования, способность к обмену опытом и коммуникации [1, с.5].

Согласно работе К.П. Каменевой, состав человеческого капитала включает в себя природный и приобретенный капиталы. Природный капитал характеризуется физическим состоянием работников, способностями, морально-психологическим здоровьем, генетикой, природным дарованием.

Приобретенный капитал состоит из профессиональной компетентности, работоспособности, культурно-нравственного капитала, социального капитала, интеллектуальных и творческих способностей и т. д. [2, с 106-110].

Формирование социально-экономических условий эффективного развития природных и приобретенных капиталов работников с использованием различных средств и методов повышения эффективности системы управления человеческим капиталом является главной задачей управления человеческим капиталом в любой организации [3., с 17-18].

К числу наиболее значимых таких методов и средств по мнению Э.М. Короткова, относятся:

- инвестиции в качество и развитие человеческого капитала, которые способствуют повышению эффективности инвестиций в развитие технологий и росту производительности труда;

- мотивация формирования и проявления тех качеств человека, которые характеризуют признаки человеческого капитала;

- система оплаты труда, которая соответствует принципам мотивации деятельности и персонального развития, накопленному позитивному опыту работы;

- ценностные установки, которые применяются в процессах управления, а также уровень квалификации и компетентности, повышающие уровень профессионализма, и развивающие навыки, умения эффективной деятельности, информационное поле деятельности;

- все виды культуры: в том числе и общая, организационная, корпоративная и др.;

- организация деятельности, способствующая открытию возможностей для творческих подходов или даже сдерживанию их в некоторых случаях, мотивирование образование или игнорирование его роли в развитии человека и коллектива в целом.

Все эти средства и методы достаточно тесно взаимосвязаны, и только комплексное их использование позволяет получить желаемый эффект от человеческого капитала [4, с.52-54].

Следует отметить, что существующие методы управления персоналом на сегодняшний день, к сожалению, не отражают роли человека в инновационной деятельности организации. Поэтому есть необходимость корректировки системы управления персоналом за счет разработки дополнительных методов управления человеческим капиталом, которая в свою очередь будет способствовать созданию максимально благоприятных условий и возможностей для полного его использования [5, с.37-39].

Главной, и, пожалуй, основной особенностью модернизированной системы управления человеческим капиталом должно стать внедрение процедуры диагностики и оценки инновационной готовности персонала, а также необходимость стимулирования инновационной активности персонала путем его развития и повышения полезных навыков и опыта.

В общем виде структура новой системы управления приведена на рисунке 1.

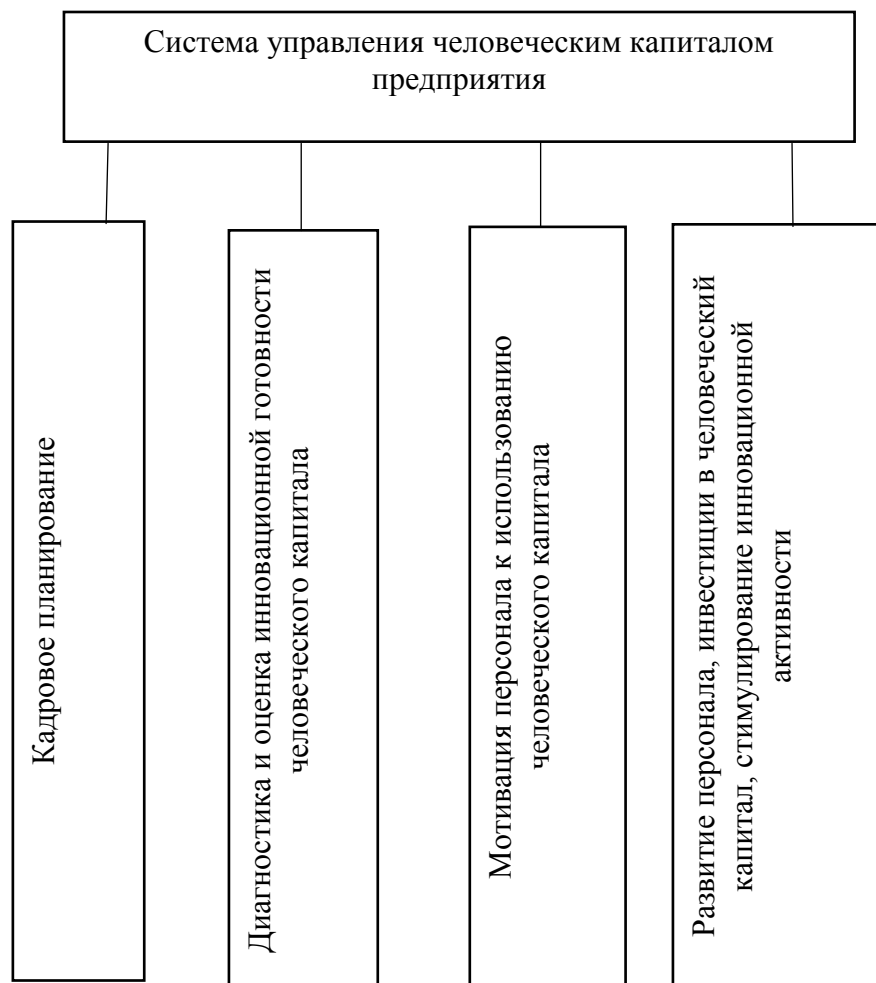


Рис. 1. Структура системы управления

Рассмотрим составляющие системы управления человеческим капиталом более подробно.

Главное назначение такого компонента как кадровое планирование состоит в определении потребности в кадровом составе по качественным и количественным факторам как на текущий период времени, так и на будущую перспективу. Обладающий инновационными качествами человеческий капитал, как правило найти на рынке труда не так просто. Это уникальные специалисты, их поиск необходимо осуществлять по аналогичным или смежным отраслям и привлекать их внимание различными мотивационными мероприятиями.

Подсистема развития персонала и инвестирования в человеческий капитал должна обеспечить приобретение сотрудником навыков и знаний, которые необходимы работнику для повышения его профессиональной квалификации и эффективности его работы, что особенно актуально в условиях инновационных преобразований.

Инвестирование в человеческий капитал влияет на специальные навыки, а также повышает мотивацию персонала к их использованию, поскольку персонал предприятия чувствует внимание и заботу со стороны руководства. Кроме того, инвестиции в образование, повышение квалификации, стажировки, ведущие к накоплению знаний и опыта, позволяющие обеспечивать способности генерировать инновационные идеи и оценивать инновационные проекты, приведут к стимулированию инновационной активности персонала и всего предприятия в целом.

С целью эффективного использования человеческого капитала предприятия в условиях инновационных преобразований необходимо применять различные мотивационные подходы: как материального (заработная плата, премиальные выплаты, денежные вознаграждения) так и нематериального характера (неденежные премии, признание в коллективе, учет мнения и идей, высококвалифицированных специалистов и т.д.).

Очень важным фактором является продвижение сотрудников по службе. На этом этапе руководству следует ценить качества человека и не давать ему «застаиваться» на одной должности, поскольку консерватизм в организационной структуре, отсутствие движения и «свежей мысли» в руководящем сообществе приводят к снижению инновационной активности и выступают демотиватором персонала, так как замедляется процесс применения знаний и навыков сотрудников на благо предприятия, поскольку у них складывается мнение, о том, что ни к чему хорошему это не приведет, и пользы новатору никакой не будет.

Мера готовности персонала использовать свои человеческие ресурсы (капитал) для реализации комплекса задач, обеспечивающих функционирование предприятия в условиях инновационной деятельности, а также способность выполнять инновационные преобразования называется инновационной готовностью. В более узком смысле – это готовность персонала использовать свой человеческий капитал для реализации инновационных проектов и программ инновационной деятельности [6].

В ходе анализа факторов влияния на инновационную готовность персонала предприятия, условно можно выделить факторы, которые оказывают положительное влияние, то есть способствующие повышению меры готовности персонала, а также факторы, негативно влияющие, которые наоборот снижают уровень готовности персонала к использованию собственных ресурсов, которые в свою очередь отрицательно влияют на инновационную активность предприятия.

Их классификация представлена на рис. 2 [7, с 203-208].

Таким образом, используя на практике модернизированную систему управления человеческим капиталом можно не только создать благоприятные условия для полного его использования, но оценить вклад управления человеческим капиталом в инновационное развитие предприятия по следующим критериям:

– повышение конкурентоспособности предприятия;



Рис.2. Классификация факторов инновационной готовности персонала

- увеличение дохода и социально-экономическое развитие предприятия;
- степень освоения инновационных технологий производства и переработки продукции;
- внедрение инновационных форм организации производства, труда и управления;
- повышение качества человеческого капитала;
- повышение качества и эффективности труда;
- повышение уровня заработной платы, уровня качества жизни работников;
- количественная и качественная кадровая обеспеченность предприятия [8].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Подытожив все вышесказанное, можно констатировать, что грамотное управление человеческим капиталом является объективной необходимостью предприятий в условиях повышения инновационной активности, поскольку именно он выступает главным фактором инновационного развития и деятельности предприятия, без которого его технический и экономический прогресс невозможен.

Список использованных источников

1. Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А.. – Управление инновациями в организациях: Учебное пособие. – М.:Омега-А, 2015, – 415с.
2. Каменева К. П. Система управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики // Вестник ОрелГАУ. 2011. № 3. С. 106–110.
3. Борисова Н.Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами. – М. : Креативная экономика, 2014., – 132с.
4. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. – М.: ДеКА, 2011., – 412с.
5. Быченко, Юрий. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала / Юрий Быченко. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – 532 с.
6. Голованова Е.Н., Управление человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований и понятие его инновационной готовности // КЭ. 2012. №6. – [Электронный ресурс], – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-v-usloviyah-innovatsionnyh-preobrazovaniy-i-ponyatie-ego-innovatsionnoy-gotovnosti>.
7. Букович У., Уильяме Р. Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2012, – 504с.
8. Иванов Н.С., Инновационное развитие в управлении человеческим капиталом // Бизнес в законе. 2014. №3.: [Электронный ресурс], -Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnoe-razvitiye-v-upravlenii-chelovecheskim-kapitalom>.

УДК 331.7

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Соловьёва В.А.,

магистр кафедры менеджмента непроеизводственной сферы,

Климова П.А.,

к.э.н, доц. кафедры менеджмента непроеизводственной сферы,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

Рассмотрена взаимосвязь между инновациями и управлением человеческими ресурсами. Особое внимание уделено необходимости выполнения задач HR-подразделений предприятия в процессе совершенствования и внедрения инноваций в систему управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, персонал, инновация, HR-подразделения, управление человеческими ресурсами.*

Abstract the relationship between innovation and human resource management. Particular attention is paid to the need to perform the tasks of HR departments of the company on the processes of improvement and implementation of innovations in the human resources management system.

Keywords: *human resources, staff, innovation, HR-departments, human resource management.*

Постановка проблемы. Сегодня перед человечеством со всей остротой стоит вопрос, каким образом организовать деятельность предприятия, чтобы достичь высоких показателей. Ответ на этот вопрос на первый взгляд достаточно прост и однозначен – необходимо внедрять или совершенствовать систему управления человеческими ресурсами, осуществлять поиск новых подходов к управлению человеческим потенциалом. Однако для некоторых современных предприятий процесс внедрения или совершенствования системы управления человеческими ресурсами представляет собой сложное явление и является финансово затратным.

Проблематика темы обусловлена тем, что в настоящее время, несмотря на оптимистичную, но имеющую мало общего с реальной действительностью статистику, уровень подготовки высококвалифицированных и профессиональных специалистов для современных предприятий, как и трудовая мотивация, находится на низком уровне. Такая ситуация обуславливает необходимость внедрения различных инноваций, которые не только будут способствовать реформированию, но и позволят усовершенствовать систему управления человеческими ресурсами.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам социально-трудовых отношений, эффективности использования человеческих ресурсов в управлении организациями занимались такие ученые-теоретики как – Г. Десслер [1], П. Друкер, Л. Келсо, А. Маслоу [2], Дж. Симмонс, Дж. Хентце, Ф. Херцберг. Среди отечественных ученых слудует выделить В.И. Башмакова, Н.А. Волгина, П.В. Журавлева, В.А. Каменецкого, А.Я. Кибанова [3], В.Н. Киселева [4].

Цель статьи. Разработка практических рекомендаций по обеспечению стратегического развития современного предприятия за счет внедрения организационных инноваций в управление человеческими ресурсами.

Изложение основного материала. Характерной особенностью руководителей большинства предприятий является концентрация внимания на управлении производством, финансами, маркетингом, в свою очередь совершенствованию такой важнейшей составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, уделяется недостаточное внимание.

Человеческие ресурсы представляют собой определенную совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Поскольку функционирование любого предприятия основано на человеческом факторе, то появляется объективная необходимость в регулировании данного вопроса. Однако, следует отметить, что сегодня в теории управления человеческими ресурсами существует множество подходов и мнений.

Так, Н. Маусов, под управлением человеческими ресурсами подразумевает непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, следовательно, высоких конечных результатов [5, с.13].

И.Н. Герчикова в своих работах дает определение понятию «управление человеческими ресурсами». По мнению автора, управление человеческими ресурсами – это обособленная деятельность менеджеров и специалистов, которая направлена на повышение уровня производственной, творческой отдачи и активности персонала. Такая деятельность ориентирована на уменьшение числа и рациональное использование как производственных, так и управленческих работников. Управление человеческими ресурсами заключается в следующих процедурах, таких как: проектирование и применение на практике политики по подбору и расстановке сотрудников предприятия; формулировка и реализация правил, связанных с приемом на работу и увольнением персонала, а также разрешение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала [6, с.22].

В свою очередь практики в области управления персоналом А.Я. Кибанова и Д.К. Захарова, под управлением человеческими ресурсами понимают целостную систему управленческих (организационных, экономических, правовых) мероприятий, которые позволяют провести

сопоставление между количественными и качественными характеристиками каждого сотрудника предприятия с учетом направленности его трудового поведения целям к задачам и целям, которые ставит перед собой предприятие [3].

Управление человеческими ресурсами, по мнению В.В. Лукашкевича представляет собой управление сотрудниками предприятия и направлено на привлечение, отбор, обучение, оценку и работу сотрудников, а также наблюдение за управлением бизнесом и жизнью, предоставление гарантий соответствия правил приема на работу и внутреннего трудового распорядка [7, с. 73].

Управление человеческими ресурсами, по сути, выступает фактором стратегического развития современного предприятия. По мнению многих специалистов в области управления человеческими ресурсами, наличие высокотехнического оборудования и технологических инноваций не гарантирует высоких результатов. А социально-экономическое развитие предприятия невозможно без участия творчески инициативных и компетентных людей, способных к рациональному использованию разнообразных ресурсов предприятия. Такие факторы как отсутствие бизнес-проекта, который определяет роль технологий и инноваций, а также отсутствие необходимых и достаточных условий для проявления способностей и возможностей человеческих ресурсов может свидетельствовать о некомпетентности руководителей предприятия.

Внедрение инноваций в процесс управления человеческими ресурсами способствует совершенствованию производственной деятельности, обеспечивая при этом повышение качества производимых продуктов или предоставляемых услуг.

Под инновациями в управлении человеческими ресурсами понимается конечные результаты инновационной деятельности, которые отражены в виде новой или же видоизмененной системы управления, которая применяется в деятельности определенного предприятия. Инновационная политика управления человеческими ресурсами в рамках инновационной стратегии развития предприятия имеет направление на преобразование экономических показателей и организационных составляющих [8, с.264].

Таким образом, инновационный процесс управления человеческими ресурсами представляет собой сумму управленческих действий, ориентированных на развитие человеческих ресурсов, с целью реализации общей инновационной стратегии предприятия.

Внедрение инноваций в сфере управления человеческими ресурсами, выступая в роли стратегического ресурса предприятий, подразумевает интеграцию стратегического и инновационного менеджмента в единую область.

Следует отметить, что внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами, прежде всего, формирует потребность в специалистах по управлению персоналом, знающих специфику работы

предприятия, умеющих решать задачи управления конфликтам и стрессами, управления трудовой мотивацией, управления адаптацией работника, регулирования групповых и межличностных отношений и т.д. в динамически изменяющейся среде.

На рис.1 отображена системная связь основных характеристик инновационного подхода к инновационному развитию системы управления человеческими ресурсами предприятия.

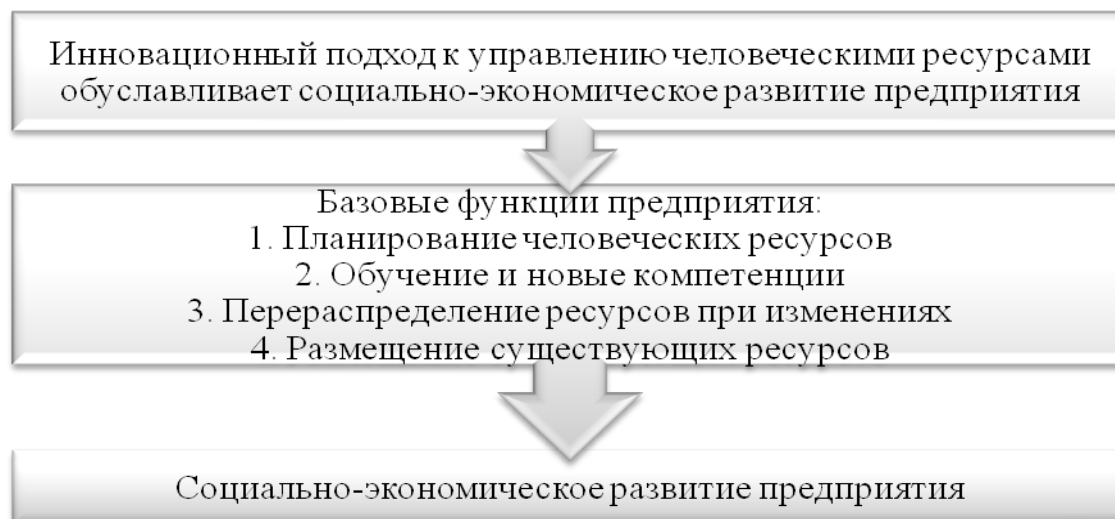


Рис. 1. Результаты реализации инновационного подхода к управлению человеческими ресурсами предприятия

Таким образом, соответствие системы управления человеческими ресурсами предприятия стратегии его социально-экономического развития является одним из важных аспектов инновационного развития данного предприятия.

При соответствии вышеуказанных факторов, инновационное развитие системы управления человеческими ресурсами можно отразить через следующие положения:

1. Приведение в соответствие уровня «качества» человеческих ресурсов инновационным процессам предприятия.
2. Управление эффективностью трудовой деятельности.
3. Мотивация персонала к реализации инновационной деятельности.
4. Управленческий персонал – источник нововведений, а управление человеческими ресурсами составляющая инновационного процесса предприятия.

Механизм инновационного процесса управления человеческими ресурсами предоставляет стратегические средства, которые помогают провести диагностику состояния предприятия и способствуют выявлению проблем, связанных с совершенствованием инновационной деятельности, а также

предлагает некоторые пути их решения.

В качестве основных направлений повышения эффективности управления человеческими ресурсами следует рассмотреть взаимозависимость между критериями эффективного управления человеческими ресурсами предприятия и критериями организации портфеля его инновационных проектов:

использование критерия инновационности;

использование прошлого опыта, знаний и интеллектуального потенциала всего предприятия при реализации инновационных проектов его развития;

постоянный анализ уровня инновационной активности предприятия в целом и его структурных подразделений.

В процессе реформирования системы управления человеческими ресурсами могут возникнуть различного рода проблемы. Устранению этих проблем будет способствовать решение ряда следующих задач:

отбор и найм компетентных и высококвалифицированных работников;

способность их сохранения и удерживания в штате, как следствие снижение текучести;

воспитание приверженности персонала предприятию, распространение ценностей организационной культуры среди персонала;

дальнейшее обучение и развитие профессиональной компетентности персонала в контексте имеющейся стратегии развития предприятия.

Реализация этих задач должна обеспечиваться HR-подразделениями. При таких условиях, человеческие ресурсы выступают не только основным элементом производства новой продукции, но и частью стратегии развития предприятия, т.е. каждый сотрудник рассматривается не только как сумма затрат, которая возлагается на само предприятие, но и как одна из составляющих предприятия, которая способна увеличить показатель прибыли, производительности и интенсивности труда. Исходя из этого, следует выделить экономическую целесообразность капиталовложений в процесс становления творческого потенциала любого сотрудника предприятия, а также создание необходимых условий для выявления всех его способностей и возможностей персонала в целом [9].

Инновации в системе управления человеческими ресурсами не должны быть оторваны от реальной деятельности предприятия, в связи с чем следует их отражать и представлять в виде:

новой кадровой политики;

новой стратегии управления человеческими ресурсами;

нового положения, например, о премировании или об аттестации персонала;

новой схемы функциональных взаимосвязей или функционального разделения труда;

нового положения о подразделении или новой должностной инструкции;

новой методики формирования кадрового резерва и т.п. [10, с. 140-153].

В свою очередь для совершенствования и внедрения инноваций в систему управления человеческими ресурсами HR-подразделениям предприятия следует придерживаться выполнения следующих задач:

проводить непрерывное обучение, в том числе в виде различных тренингов с приглашением специалистов других предприятий;

осуществлять более качественный подбор персонала;

акцентировать внимание на сотрудничестве с профильными образовательными организациями, с ориентацией на дальнейшее трудоустройство квалифицированных и наиболее инициативных студентов;

вести поисковые операции и мониторинг сотрудников, склонных к новаторской деятельности, оказывать им различную поддержку и, возможно, предоставлять финансовым вознаграждением;

сокращать численность сотрудников, предпочитающих однообразную и монотонную работу, так как они препятствуют развитию предприятия;

создавать и внедрять более совершенный вид организационной структуры. Традиционные линейные и линейно-функциональные структуры уже давно себя изжили и не способствуют инновационному развитию предприятия. Более совершенным типом организационной структуры является матричный тип, который хоть и не лишен недостатков, но все же успешно применяется в практической деятельности предприятий;

изменить систему оплаты труда, на оплату, где размер вознаграждения может различаться в разы в зависимости от результатов работы. Эта система позволит поощрять новаторов и наказывать «имитаторов работы» за отсутствие инициативы [11, с.213-219].

Выводы. Процесс внедрения инноваций в систему управления человеческими ресурсами является важной составляющей для деятельности предприятия в современных быстроменяющихся условиях. С целью повышения эффективности системы управления персоналом предприятия, HR-подразделениям предприятий следует придерживаться выполнения ряда вышеуказанных задач. Выполнение данных действий будет способствовать всестороннему развитию персонала предприятия, формированию и становлению его творческого и инновационного потенциала, развитию личностных качеств, повышению уровня работоспособности. Таким образом, реализация поставленных задач HR-подразделениям предприятий выступает в роли своеобразного стимула инновационного поведения не только для сотрудников, но и для предприятия в целом.

Внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами позволит предприятиям выйти на новые уровни управления персоналом, а также повысит их уровень конкурентоспособности.

Список использованной литературы

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Г. Десслер. – Пер. с англ. – 2-е изд. (эл.). – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. – 799 с.

2. Маслоу, А. Мотивация и личность [Электронный ресурс] / А. Маслоу; пер. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – Режим доступа: <http://duhovniyupoisk.com/psychology/maslou.php>.

3. Кибанов, А.Я. Основы управления человеческими ресурсами: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2008. – 304 с.

4. Киселева, В.А. Интеллектуальный потенциал предприятия как фактор его устойчивого развития / В.А. Киселева, О.В. Рязанцева, П.В. Аристархов // Вестник ЮУрГУ. – 2012. – № 9 (21). – С. 128-134.

5. Маусов, Н. Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного управления / Н. Маусов // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 6. – С.10-14.

6. Герчикова, И.Н. Менеджмент. Учебник / И.Н. Герчикова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: 2010. – 512 с.

7. Лукашкевич, В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / В.В. Лукашкевич, – М.: КНОРУС, 2015. – 253с.

8. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Дашков и К, 2016. – 392 с.

9. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов / В.А. Дятлов, В.Т. Пихало. – М.: ПРИОР, 2010. – 512 с.

10. Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие Стандарт третьего поколения / В.В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2013. – 208 с.

11. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / И.К. Макарова. – М.: Дело АНХ, 2015. – 422 с.

УДК 65.012.468

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ КАК МЕТОД СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Соловьева Л.В.,

магистрант кафедры менеджмента непродуцированной сферы

Стасюк Н.В.,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента непродуцированной сферы

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Успешное делегирование полномочий позволяет высвободить время, которое является необходимым для решения более важных вопросов, повышает уверенность сотрудников в собственных силах.

Тем не менее, руководители неохотно доверяют выполнение ответственных заданий своим подчиненным. Данная статья описывает способы преодоления этого нежелания и способ сделать процесс передачи полномочий более эффективным.

Ключевые слова: *делегирование, руководство, подчиненные, управление, контроль, ответственность, полномочия.*

Successful delegation of authority allows you to free up the time that is necessary to solve more important issues, increases employee confidence in their own abilities. Nevertheless, managers reluctantly trust the performance of responsible tasks to their subordinates. This article describes ways to overcome this reluctance and a way to make the transfer of authority more effective.

Keywords: *delegation, management, subordinates, management, control, responsibility, authority.*

Постановка проблемы. В настоящее время руководители не часто делегируют полномочия своим подчиненным из-за неуверенности в качестве выполненной работы, считая, что сами справятся лучше и быстрее. Идея делегирования полномочий не является новой. Вопросы участия работников в управлении впервые были затронуты около тридцати лет назад. Однако сегодняшний взгляд на делегирование полномочий отличается от ранее рассмотренных концепций.

Анализ последних исследований и публикаций позволяет сделать вывод, что сегодня целью делегирования полномочий не является стремление к наибольшей удовлетворенности работников, как средству повышения производительности их труда. Так думали в конце 20 века, когда была популярной теория Y и идеи самоуправления (теории X и Y разработаны и описаны Дугласом Мак-Грегором: теория X в менеджменте – стимулирование работников через тотальный контроль и наказания; теория Y в менеджменте – стимулирование работников через вовлечение, участие и вклад).

Этот процесс, предполагающий единство доверия и требовательности, принципы которого были разработаны в 1920-х годах отечественным ученым П.М. Керженцевым, получает сегодня все более широкое распространение.

Сегодня к делегированию полномочий подталкивают потребности предприятий. Ключом к успеху являются: своевременная реакция на нужды потребителей, надежные межуровневые и межфункциональные связи в организациях.

Уровень децентрализации управления определяется степенью предоставления полномочий или права принятия самостоятельных решений управляющими отделениями, т.е. имеет место делегирование полномочий.

Вопросы делегирования полномочий рассмотрены в книге Брайана Трейси «Делегирование и управление» [1], где он рассматривает делегирование как учебную методику, возможность обеспечить профессиональную подготовку следующему поколению сотрудников и помочь потенциальным руководителям. Поэтому к тем, кому приходится

делегировать, он предъявляет соответствующие требования. По его словам, руководитель должен обладать умением объяснять подчиненным, чего он хочет от них, всегда поощрять вопросы и обеспечивать обратную связь.

Актуальность исследуемой темы состоит в том, что система менеджмента не стоит на месте, а постоянно развивается, вместе с ней в структуре общества происходят всё большие изменения. Для эффективной работы предприятия важно не только умение руководителя работать самому, а умение правильно и эффективно делегировать свои полномочия.

Цель статьи: определить способы повышения эффективности менеджмента при внедрении и использовании системы делегирования полномочий.

Задачей руководителя является умение думать, анализировать полученную информацию, организовывать, планировать и принимать стратегические решения. Однако, зачастую достаточно большое количество времени занимает решение повседневных вопросов руководителем, отвлекая его от решения стратегических задач.

Каждому управленцу предприятия необходимо научиться распределять свое время так, чтобы получать от него наибольшую отдачу. Один человек не может постоянно брать на себя всю работу предприятия, все стратегические и повседневные задачи и вопросы. Всё чаще руководитель крупной компании сталкивается с проблемой высокой загруженности. Поэтому главной задачей руководителя является организация работы персонала, находящегося у него в подчинении.

Таким образом, делегирование полномочий – это процесс передачи некоторых функций управляющего другим руководителям или сотрудникам предприятия с целью выполнения поставленных задач и достижение цели. Делегирование полномочий применяется для оптимизации рабочего времени управляющего [2, с. 232].

Делегирование, как и любой процесс, функционирует как средство достижения определенных целей (рис. 1).

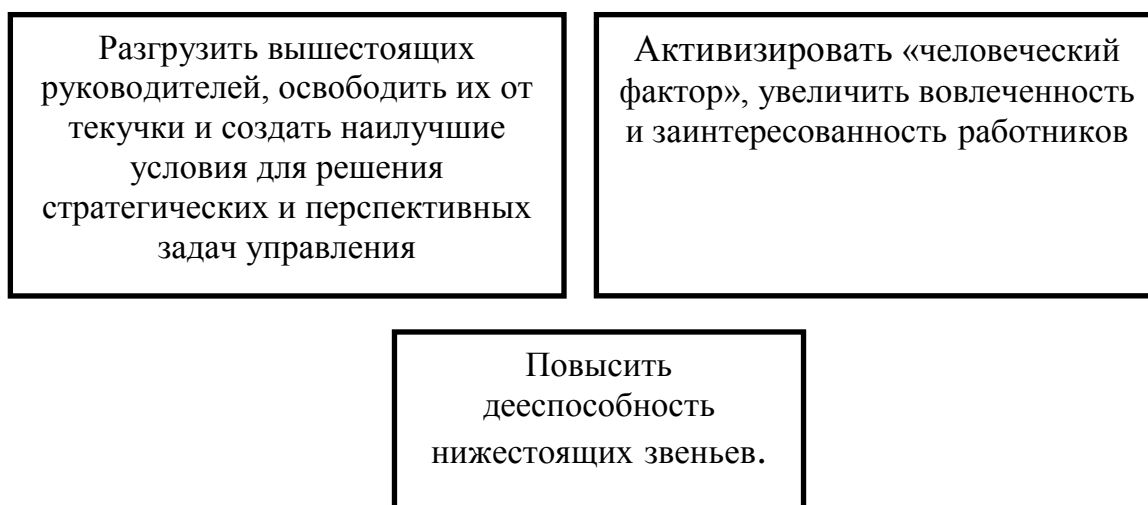


Рис. 1. Цели делегирования полномочий

Всю работу можно поделить на то, что руководитель может делегировать своим подчиненным, и на ту работу, которая не подлежит делегированию.

Обычно руководитель делегирует какие-либо текущие вопросы, подготовительные работы, специализированную деятельность и рутинные работы.

Не делегируются: постановка целей, принятие решений по выработке политики предприятия, контроль результатов., задачи высокой степени риска, необычные, исключительные дела, актуальные, срочные дела, не оставляющие времени для объяснения и перепроверки.

Процесс делегирования полномочий состоит из нескольких этапов (рис. 2).



Рис. 2. Этапы процесса делегирования полномочий

Положительные моменты делегирования полномочий:

Руководитель освобождается от повседневной рутинной работы, тем самым уделяя больше времени для решения творческих вопросов;

Делегирование полномочий – это некая форма повышения квалификации персонала и способствует максимальному применению их знаний и навыков;

Делегирование является своеобразным стимулом для работника, поощряет инициативу, приучает к самостоятельности и готовит персонал к перемещению на более высокие должности [2; 3].

Делегирование тесно связано с мотивацией, влиянием и лидерством. Руководителю необходимо заставить сотрудников эффективно выполнять поставленные задачи. Как во всех процессах обмена информацией и оказания влияния, обе стороны имеют важное значение для достижения желаемых результатов. Учитывая это, исследуем причины, по которым руководители неохотно делегируют полномочия, а подчиненные – уклоняются от дополнительной ответственности.

Причины низкой эффективности делегирования

Нежелание руководителей делегировать полномочия	Нежелание подчиненных брать ответственность
1. Отсутствие доверия к персоналу. 2. Боязнь риска. 3. Трудности осуществления контроля. 4. «Сильные» личности представляют угрозу. 5. Процесс принятия решений становится сложным. 6. Требуются более развитые связи с подчиненными.	1. Удобнее спросить начальство, что делать, чем самому решать проблему. 2. Боязнь критики за совершенные ошибки. 3. Отсутствие информации и ресурсов, необходимых для успешного выполнения задания. 4. Перегруженность работой. 5. Отсутствие уверенности в себе. 6. Отсутствие стимулов для дополнительной ответственности.

Исходя из табл. 1, определены основные факторы повышения эффективности делегирования полномочий:

Оценка риска – необходимость оценки и минимизации риска. Должен быть определен подходящий темп возрастания ответственности. Необходимо в меру загружать сотрудников и развивать свои навыки управления процессом передачи полномочий.

Ясное понимание целей всеми сотрудниками – делегирование полномочий требует четкой структуризации целей и согласования с ними. Когда цели не конкретизированы, задачи остаются не ясными, а оценка результатов их решения становится практически невозможной [4, с. 363].

Регулярное консультирование – данный процесс идет на пользу как подчиненным, так и руководителю. Использование поставленных заданий становится возможным для развития других работников.

Для повышения эффективности делегирования руководители могут воспользоваться следующими методами:

а) создать свою систему контроля, которая обезопасит организацию при делегировании больших полномочий сотрудникам;

б) выявить имеющиеся проблемы и принять меры к улучшению мнения подчиненных о себе, как руководителе и лидере, оказанию эффективного воздействия на персонал;

в) для устранения неуверенности персонала, оказывать больше доверия к нему, необходимо лояльно реагировать на ошибки подчиненных;

г) решить проблему коммуникации. Если подчиненные не выполняют поставленные задачи так, как требует руководитель, причиной может быть неправильная подача информации. Руководитель может бегло изложить то, чего хотел бы, а подчиненный может не решиться задать вопросы или же торопится приняться за выполнение работы. Поэтому понятное и четкое изложение подчиненным их задач и обязанностей оказывает существенное влияние на процесс делегирования;

д) должен работать принцип соответствия. Объем делегированных подчиненному полномочий должен быть достаточным для выполнения всех поставленных задач. Работник может принимать ответственность только за те задачи, которые попадают в сферу делегированных ему полномочий [5; 6].

Большая ответственность предполагает увеличение объема работы и риска для лица, принимающего ее. Подчиненный ожидает, достаточно обоснованно, какого-то вознаграждения. Но, к сожалению, на многих предприятиях четко выраженное желание расширить ответственность подчиненных не подкрепляется системой стимулирования, которая обеспечивает им вознаграждение за принятие этой работы и ответственности. Персонал имеет меньшую мотивацию к работе, если считает, что дают предприятию больше, чем получают от него. В итоге, отсутствие положительных стимулов к принятию дополнительной ответственности может заблокировать разумные попытки распределить полномочия.

Эти вознаграждения могут быть выражены в разнообразных формах. Дополнительная оплата, повышение по службе, необычное звание, благодарность, особый статус и более комфортные условия работы – все это доказало свою эффективность. Необходимость применения вознаграждений обоснована тем, что подчиненный видит четкую связь между принятием дополнительной ответственности и удовлетворением личных потребностей. Так же важно для высшего руководства создать систему стимулирования руководителей за успешное делегирование дополнительных полномочий в соответствии с целями организации.

Для правильного делегирования полномочий необходимо соблюдать основные принципы:

1. Принцип единоначалия – подчиненный получает обязанности от одного руководителя и несет ответственность за их выполнение только перед ним. Это упрощает процесс передачи полномочий, подчиненному более понятны его обязанности, так как критерии оценки выполнения работы у разных руководителей могут различаться. Однако данный принцип соблюдается не во всех типах организационных структур – матричная модель предполагает возможность подчинения двум или даже более начальникам одновременно. Нарушение принципа единоначалия считается одним из недостатков матричной системы.

2. Принцип ограничения нормы управления – не превышение оптимального количества сотрудников, которые находятся в прямом подчинении у начальника. Количество, которое является оптимальным, зависит от нескольких факторов: тип и важность работ; способности руководителя; квалификация подчиненных, но в среднем это 8-9 подчиненных. При нарушении данного принципа страдает организация и контроль деятельности подчиненных [6, с. 96].

3. Принцип соответствия прав обязанностям – делегированные полномочия и права должны соответствовать. Сотрудник должен получить

доступ к тем ресурсам, которые необходимы для выполнения поставленной задачи.

4. Принцип закрепления и передачи ответственности – снять ответственность с подчиненного может только его руководитель, даже если сотрудник, в свою очередь, делегирует свои полномочия и ответственность подчиненному, сам он не освобождается от ответственности. Однако необходимо понимать, что в этом случае сотрудник, делегировавший свои полномочия, несет ответственность в том случае, если ошибка стала результатом неверно поставленной или плохо сформулированной цели, ошибочных указаний или делегирования тех полномочий, которые выше компетенций подчиненного. Если же речь идет о низкой квалификации подчиненного, не справляющегося со своими обязанностями, то неуместно возлагать ответственность на руководителя.

5. Скалярный принцип – линия полномочий от высшего руководителя до каждого подчиненного (следующих друг за другом, как по цепи) должна быть четкой. В этом случае коммуникации внутри компании наиболее эффективны.

6. Принцип отчетности по отклонениям – подчиненный обязан информировать руководителя обо всех случившихся или ожидаемых отклонениях в достижении поставленной задачи. Эта «обратная связь» очень важна для корректировки и изменения направления деятельности подчиненных [6, с. 126].

Соблюдение всех вышеперечисленных принципов способно привести организацию к получению желаемого эффекта от применения метода делегирования полномочий.

Полномочия на высшем уровне управления организацией, как правило, распределяются приказом, в котором указано, кто и какие подразделения курирует и несет за их работу ответственность. На более низких уровнях управления полномочия распределяются несколькими способами.

Один из них заключается в следующем: приглашают в отдел кадров специалиста, проработавшего в определенной должности несколько лет, и просят его написать перечень вопросов, которые, по его мнению, он должен решать самостоятельно на своем участке работы. Таким образом, руководство определяет загруженность работников и делает выводы. Либо сокращается объем работ, либо происходит перераспределение функций, либо за ненадобностью сокращается должность. Одновременно работнику выдается перечень вопросов, который решает его подчиненный или подчиненные и перечень вопросов, которые решает непосредственный начальник. В этом случае попытка передать решение вопроса на другой уровень управления будет рассматриваться как грубое нарушение внутреннего распорядка в организации.

В другом случае может быть использован метод исключения. Этот метод заключается в том, что руководитель любого ранга берет общую тетрадь и проводит самофотографию рабочего дня в определенном отрезке

времени — это может быть от пяти до двадцати дней. После проведенной работы тетрадь рассматривается на досуге и проводится анализ, показывающий, по каким вопросам принимаются решения. Если решения повторяются по одинаковому вопросу несколько раз в день или ежедневно — это первый сигнал к тому, чтобы передать функцию по решению повторяющегося вопроса на уровень ниже. Решение подобных вопросов — это рутинная работа, а вот для решения творческих вопросов времени у руководителей практически нет [4; 8].

Третий метод зависит от стоимости решения. Решение о приобретении повседневных необходимых вещей для работы может принять непосредственный пользователь данного товара. Приобретение же дорогостоящего оборудования является прерогативой высшего руководства.

В теории управления общепризнанным является «золотое правило» руководства, суть которого такова: самой важной способностью руководителя является получение результатов через своих работников (Л. Аллен). В той мере, в какой он умело передает свои полномочия исполнителям, он эффективно руководит. Чем больше и чаще руководитель применяет этот метод, тем оптимистичнее оказывается и организация исполнения в целом. Делегирование полномочий работникам психологически предполагает единство доверия и требовательности — базовый принцип, «работающий» на организацию «коммуникативного пространства». Доверяя, руководитель предоставляет работникам возможность максимально использовать свои опыт, знания и способности в выполнении заданий. Требуя, он повышает ответственность работников за его качество, объемы и сроки.

Однако в практике управления «золотое правило» не работает тогда, когда руководитель, не доверяя работникам, начинает делать работу за них.

Некоторые противники метода делегирования полномочий считают, что скорость принятия организационных решений в организации, управляемой собственником, выше, что делает бизнес более динамичным.

Но в данном случае вопрос не в том, кто управляет компанией, а в том, каким объемом полномочий он наделен. Разумеется, существуют свои плюсы, если компания небольшая (до 15 человек), она не нуждается в сложной системе управления и контроля, поэтому сочетание собственник-управляющий упрощает выполнение многих функций. Важно не пропустить момент, когда приходит пора избавиться собственнику от груза рутинных дел.

Метод делегирования наталкивается на большой подводный камень — организационно-психологические барьеры: нежелание делиться властью. Это объясняется личностными особенностями человека, чаще — условиями взаимодействия внутри семьи, в которой он воспитывался.

Рациональным решением на этом этапе является помощь консультанта, который возьмет на себя заботу научить вас перекладывать работу и часть

ответственности на исполнителей. А если вы пока не готовы к таким услугам, то выход – в самообразовании [8, с. 256].

Эффект от применения метода делегирования полномочий огромен и предполагает создание определенных организационных заделов для его грамотной реализации.

Конечно, делегирование имеет и свои минусы, одним из которых является то, что «менеджер может потерять из поля зрения процесс реализации поставленных задач». Поэтому менеджер должен добиться того, чтобы преимущества делегирования перевешивали его минусы.

Таким образом, можно сделать вывод, что делегирование полномочий является особой формой взаимодействия и распределения заданий между руководителем и подчиненным. От того, насколько руководитель владеет этим искусством, зависит эффективность работ сотрудников, самого руководителя, да и деятельности предприятия в целом.

Однако реализация этого принципа может сталкиваться с некоторыми трудностями. Прежде всего, в условиях единоличной ответственности руководителю нелегко решиться на передачу некоторых своих обязанностей, ведь, спросят, в конечном счете, именно с него.

Процесс делегирования полномочий состоит из следующих этапов: поручение работникам индивидуальных конкретных заданий; предоставление соответствующих полномочий и ресурсов подчиненным; формулирование обязательств подчиненных выполнить порученные им задания. Реализация каждого из этих этапов поможет достичь желаемого результата от внедрения метода делегирования полномочий.

Причинами низкой эффективности метода делегирования могут быть, как нежелание руководителей делегировать полномочия, так и нежелания подчиненных брать на себя ответственность.

Управление и руководство – это те функции, которые никак не совместить со стремлением сделать все лично. Когда и как делегировать полномочия? Профессор Бруклинского колледжа

А. Секорд считает, что это необходимо, когда подчиненный может сделать работу лучше. Многие избегают делегирования, поскольку не хотят признаться в том, что их подчиненные в чем-то разбираются лучше. В любом случае, даже самый квалифицированный и самый умный руководитель не может знать абсолютно все. Поэтому лучше поручить дело специалисту.

Делегирование полномочий должно быть методом, применяющимся не от случая к случаю, а действующим постоянно. Только тогда можно понять, кто из сотрудников способен выполнить работу руководителя и добиться желаемого качества исполнения. При делегировании полномочий нельзя забывать, что подчиненному следует передавать не только обязанности, но и права, власть.

В заключение можно привести слова Нормана Канерса: «Если мне надо оценить качество работы руководителя, то в первую очередь меня интересует не личные особенности его характера и даже не его профессиональная

квалификация, а совсем другое. Я хочу знать только одно – как работают его подчиненные. Когда я вижу перед собой рядовых сотрудников, качество работы которых постоянно улучшается, то я понимаю: они работают под началом хорошего руководителя».

Список использованных источников

1. Брайан Трейси. Делегирование и управление // 2014. № 12 URL: <https://re.mybook.ru/author/brajan-trejsi/delegirovanie-i-upravlenie/read/> (дата обращения: 06.11.2018).
2. Литвак Б.Г. Стратегический менеджмент: Учебник для бакалавров / Б.Г. Литвак. – М.: Юрайт, 2013. – 507 с.
3. Травин, В.В. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV: Учебно-практическое пособие / В.В. Травин. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 128 с.
4. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Юрайт, 2014. – 444 с.
5. Хачатурян А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы; ЛКИ – Москва, 2013. – 272 с.
6. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.
7. Артюхов, В.В. Общая теория систем: Самоорганизация, устойчивость, разнообразие, кризисы / В.В. Артюхов. – М.: КД Либроком, 2014. – 224 с.
8. Асаул, А. Организация предпринимательской деятельности: Учебник для вузов / А. Асаул. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.

УДК 338.585

**СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Филатова О.С.,

студент ГОУ ВПО «ДОНИЖТ»

Козлов В.С.,

*к.э.н., доцент кафедры менеджмент непродуцственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В статье проанализированы механизмы экономических процессов с целью повышения эффективности деятельности организации. Доказана необходимость поиска новых направлений повышения эффективности деятельности

предприятий, анализа причин и факторов, сдерживающих их развитие.

Ключевые слова: *экономическая эффективность, финансовые результаты, управление эффективностью, факторы роста прибыли.*

The article analyzes the mechanisms of economic processes in order to improve the efficiency of the organization. The necessity of the search for new ways to improve the efficiency of enterprises, analysis of the causes and factors hindering their development has been proved.

Keywords: *economic efficiency, financial results, performance management, profit growth factors.*

Постановка проблемы. Переход к рыночным отношениям требует глубоких сдвигов в экономике – решающей сфере человеческой деятельности. Необходимо осуществить крутой поворот к интенсификации производства, переориентировать каждое предприятие, организацию, фирму на полное и первоочередное использование качественных факторов экономического роста. Должен быть обеспечен переход к экономике высшей организации и эффективности с всесторонне развитыми производительными силами и производственными отношениями, хорошо отлаженным хозяйственным механизмом. В значительной степени необходимые условия для этого создаются рыночной экономикой.

При всем многообразии экономических преобразований, происходящих в стране, можно выделить два возможных направления экономического роста, подтвержденных практикой развития рыночных отношений. Первое направление предполагает экстенсивное развитие экономики за счет дополнительных инвестиций, второе – обеспечение экономического роста путем использования внутренних возможностей и повышения эффективности производства.

Современная экономическая ситуация диктует необходимость поиска новых направлений повышения эффективности деятельности предприятий, анализа причин и факторов, сдерживающих их развитие.

Анализ последних исследований и публикаций. Институциональная парадигма развития и возможность использования ее результатов в системе методов организации и оценки влияния интенсификации на эффективность производства окончательно не сложилась, хотя эта проблема привлекает внимание зарубежных и отечественных ученых-экономистов. Среди зарубежных исследователей следует назвать Д. Норта, Л. Тевено, О. Фавро, Ф. Эмар-Дюверне и др. Среди отечественных разработок следует отметить работы таких исследователей как В. Андреев, В. Маевский, Э. Никольская, Р. Нуреев, А. Олейник, А. Шеремет, Р. Чванов и др.

Обзор и анализ взглядов многих ученых-экономистов приводит к выводу о том, что в понимании сущности эффективности и интенсификации есть несколько точек зрения. Различие трактовок определения порождает многообразие предлагаемых способов оценки уровня и масштабов интенсификации и ее влияния на эффективность производства. Повышение

эффективности бизнеса при сложившихся условиях развития экономики невозможно без интенсификации производственных и хозяйственных процессов. Именно с этим связано пристальное внимание, которое уделяется показателям интенсивности любой организации, стремящейся повысить эффективность своей деятельности.

Актуальность. Современные условия развития экономики требуют повышения эффективности всех направлений деятельности предприятий, освоения новых технологий, поиска резервов снижения затрат и обеспечения качества выполняемых работ. В связи с этим повышаются требования к уровню деловой активности предприятия.

Цель статьи. Проанализировать механизмы экономических процессов с целью повышения эффективности деятельности организации.

Изложение основного материала исследования. Эффективность, как экономическая категория, отражает результаты производственно-финансовой деятельности предприятия, она характеризует уровень использования земли, труда, основных и оборотных средств, следовательно, эффективнее работает та организация, которая использует свой ресурсный потенциал максимально эффективно.

Генетический подход к прогнозированию потребительского спроса основывается на инерционном характере его развития, т.е. на оценках устойчивых тенденций развития потребительского спроса, перенесения зависимостей прошлого и настоящего на будущее. Он объединяет экономико-статистические модели: трендовые и факторные модели оценки и прогнозирования спроса.

При использовании одних трендовых моделей прогнозирования спроса предприятие не сможет вскрыть внутренние взаимосвязи процесса изменения спроса и факторов, формирующих его уровень и динамику. Поэтому они должны быть дополнены использованием факторных моделей оценки и прогнозирования спроса, при этом предпочтение лучше отдавать именно многофакторным моделям.

В качестве особого инструмента моделирования и прогнозирования потребительского спроса необходимо использовать коэффициенты эластичности спроса. При выполнении прогнозных расчетов спроса на товары на предстоящий год принятая величина коэффициента эластичности спроса умножается на прогнозируемый темп прироста денежных доходов на душу населения или другого фактора спроса.

Нормативное прогнозирование необходимо для определения стратегических задач на основе заранее заданных критериев и норм. Данный метод ориентирован на долгосрочную перспективу. Он заключается в стохастическом программировании личного спроса, исходя из нормативных предположений о склонности к потреблению, уровня личных доходов, с учетом прошлых и настоящих тенденций, рациональных норм потребления. Однако нестабильность развивающейся экономики делает невозможным обоснование нормы потребления.

Для использования методов экспертных оценок необходимо рационально организовать проведение экспертизы проблемы прогнозирования спроса и обработку результатов индивидуальных экспертных оценок. Обобщенная оценка индивидуальных результатов принимается в качестве прогноза спроса. Здесь можно применять различные методы опросов: анкетирование, интервьюирование, метод Дельфи, «мозговую атаку», дискуссию. Однако недостатком этих методов является их субъективность. Поэтому их необходимо применять только тогда, когда отсутствует информация о прогнозируемом спросе.

Таким образом, существуют разнообразные методы прогнозирования товарно-групповой структуры потребительского спроса. Однако применение каждого метода в отдельности, как правило, малоэффективно. Современная практика свидетельствует об эффективности многовариантных расчетов прогнозов структуры потребительского спроса на основе сочетания различных методов. Этим достигается синтез генетических прогнозов, основанных на использовании сложившихся закономерностей развития спроса, и нормативных прогнозов, ориентированных на рациональную структуру потребления и спроса. В результате будет обеспечен комплексный подход и активная роль прогнозирования спроса.

Финансовые результаты деятельности предприятия характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности. Чем больше величина прибыли и выше уровень рентабельности, тем эффективнее функционирует предприятие, тем устойчивее его финансовое состояние. Поэтому поиск резервов увеличения прибыли и рентабельности – одна из основных задач в любой сфере бизнеса.

К основным внешним факторам, оказывающим влияние на размер прибыли и уровень рентабельности торгового предприятия являются: экономическая ситуация в стране; уровень развития экономики; меры государственного регулирования деятельности предприятий; уровень инфляции; изменение цен, тарифов, ставок, торговых надбавок, наценок на продукцию, нарушения поставщиками и другими органами договорных условий, демографическая ситуация, конъюнктура рынка потребительских товаров, процент за кредиты.

К основным внутренним факторам, влияющим на размер прибыли, и рентабельность организации относят: результаты коммерческой деятельности организации, объем товарооборота, состав товарооборота, структура товарооборота, эффективность использования ресурсов, материальное стимулирование работников, размер издержек обращения, скорость оборачиваемости товаров, наличие собственных оборотных средств, эффективность использования основных фондов.

Прибыль от реализации продукции в целом по предприятию зависит от четырех факторов первого уровня соподчиненности [3,4]:

- объема реализации товаров;
- структуры товарооборота;

покупной стоимости товаров;
уровня среднереализационных цен.

Объем реализации товаров может оказывать положительное и отрицательное влияние на сумму прибыли. Увеличение объема продаж рентабельных товаров приводит к пропорциональному увеличению прибыли. Если же товар является низкорентабельным, то при увеличении объема реализации происходит уменьшение суммы прибыли.

Структура товарооборота может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на сумму прибыли. Если увеличится доля более рентабельных товаров в общем объеме товарооборота, то сумма прибыли возрастет. Напротив, при увеличении удельного веса низкорентабельных или убыточных товаров общая сумма прибыли уменьшится.

Покупная стоимость товаров обратно пропорциональна прибыли: снижение покупной стоимости приводит к соответствующему росту суммы прибыли, и наоборот.

Уровень рентабельности зависит от трех основных факторов первого уровня: изменения структуры товарооборота, покупной стоимости товаров и средних цен реализации.

Следующим наиболее важным этапом проведения анализа финансовых результатов после анализа прибыли и рентабельности торговой организации является анализ динамики уровня доходов от реализации к обороту торговли. Уровень доходов от реализации к обороту в общем случае определяется соотношением между доходами от реализации товаров и оборотом торговли, переведенным в проценты.

К важнейшим факторам, формирующим объем и уровень валового дохода, относят [1, 5]:

объем и состав, ассортиментная структура товарооборота;
условия поставки товаров;
экономическая обоснованность торговой надбавки;
количество и качество дополнительных услуг.

Увеличение объема товарооборота в организации означает рост массы валового дохода: чем больше товаров продано, тем больше совокупная сумма торговой надбавки.

Управление эффективностью затрагивает следующие факторы и пути повышения интенсивности и эффективности деятельности:

научно-технический прогресс и научно-технический уровень производства и продукции;
структура хозяйственной системы и уровень организации реализации продукции;
хозяйственный механизм и уровень организации управления;
социальные условия и уровень использования человеческого фактора;
внешнеэкономические связи и уровень их развития.

Все эти группы непосредственных факторов повышения интенсификации и эффективности деятельности предприятия носят

обобщенное название – технико-организационный уровень деятельности. Анализ факторов путей повышения технико-организационного уровня деятельности – ключ к повышению показателей интенсификации и эффективности деятельности.

Использование экономических ресурсов предприятия может носить как экстенсивный, так и интенсивный характер. Понятие всесторонней интенсификации характеризует использование не только живого, но и овеществленного труда, т.е. все совокупности производственных и финансовых ресурсов.

Как уже говорилось выше, конечной целью и движущим мотивом развития предприятия является прибыль. Она позволяет удовлетворять экономические интересы государства, предприятия, работников и собственников; выступает источником финансовых ресурсов; источником материального стимулирования трудового коллектива; источником образования имущества, капитала, трудовых и социальных льгот для работников предприятия. Получение прибыли – результат реализации товаров и услуг, основанной на привлечении, прежде всего труда и капитала. Организация должна стремиться к достижению оптимального уровня рентабельности. Это может быть обеспечено на основе опережающих темпов роста прибыли по сравнению с объемом продаж.

На величину прибыли от реализации влияет совокупность многих факторов, которые могут зависеть от организации предпринимательской деятельности или не зависеть от нее. Важнейшими факторами роста прибыли являются:

- рост объемов деятельности;
- реализация качественной продукции;
- расширение ассортимента реализуемой продукции;
- рост производительности труда.

Для сохранения существующей тенденции увеличения торгового оборота можно принять следующие меры:

- изучение спроса населения и расширение рынка сбыта продукции;
- заключение договоров поставки, установление устойчивых хозяйственных связей с поставщиками;
- расширение ассортимента товаров;
- проведение рекламной компании.

Чтобы получать прибыль от продаж и минимизировать убытки, следует не допускать роста издержек обращения, найти пути их нормализации.

Именно рост издержек обращения очень часто становится причиной снижения рентабельности продаж. Для решения этой проблемы необходимо проработать механизм управления затратами: выделить наиболее весомые статьи затрат и исследовать возможность их снижения; разделять издержки обращения на постоянные и переменные, и установить на каждый квартал и каждый год точку безубыточности; выявить рентабельность продаж по

основным видам продукции и изучить возможность увеличения продаж наиболее ликвидных товаров.

Состояние дебиторской и кредиторской задолженности, их размеры и качество оказывают сильное влияние на финансовое состояние организации. Для улучшения финансового состояния необходимо:

- следить за согласованием дебиторской и кредиторской задолженности;
- контролировать просроченную задолженность;
- выявить пути и возможности упрощения расчетов с поставщиками;
- выявление возможностей расширения закупки товаров на льготных условиях, увеличение доли кредиторской задолженности в формировании товарных запасов и других оборотных активов;
- детально проанализировать причины возникновения задолженности.

Рынок сбыта предполагается расширить за счет увеличения численности обслуживаемого населения, используя при этом различные способы привлечения потребителей.

Выводы. Существенно возможно расширить возможности действия всех факторов повышения эффективности организации в условиях формирования рыночных отношений на уровне:

1) Государственном:

- осуществить структурную перестройку народного хозяйства, переориентация на потребителя;
- модернизировать важнейшие отрасли народного хозяйства – промышленности, строительства, транспорта и связи на основе высоких технологий;
- преодоление отставания от мирового научно-технического уровня;
- переход к смешанной экономике, в которой создаются на равных правах различные формы собственности – государственная и частная, акционерная и кооперативная;
- свободное развитие всех коллективных и частных форм хозяйствования;
- финансовое оздоровление экономики;
- органичное включение страны в мирохозяйственные связи.

В результате всего этого сформируется регулируемое, цивилизованное рыночное хозяйство, которое явится действенным средством, стимулирующим рост производительности труда, повышение эффективности всего общественного производства, приумножение общественного богатства в интересах повышения благосостояния народа.

2) Отраслевом – рост основных экономических показателей деятельности торгового предприятия, а также обеспечение необходимого уровня обслуживания в значительной степени зависят от правильного формирования ассортимента товаров в магазине.

Эффективная ассортиментная политика в основном зависит от умения планировать ассортимент, прогнозировать с высокой вероятностью структуру потребительского спроса.

Список использованных источников

1. Акулич, В.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда // Планово-экономический отдел – 2006. – № 6 – С. 48-51.
2. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности. / В.И. Стражев. – Минск: Выш.шк., 2003. – 480 с.
3. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Г.В. Савицкая 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 425 с.
4. Будунова, Н.И. Пути повышения экономической эффективности реконструкции промышленных предприятий: моногр. / Н.И. Будунова. – М.: Стройиздат, 2015. – 208 с.
5. Генкин, Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы: моногр. / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2016. – 448 с.

УДК 622.33:658

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ПОТОКАМИ НА УГОЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Войтих В.С.,
магистрант кафедры менеджмента в производственной сфере*
*Беленцов В.Н.,
д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента
в производственной сфере
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

Определены сущность и особенности материальных потоков на угольном предприятии и их взаимосвязь. Систематизирован комплекс функций и задач управления материальными потоками на угольном предприятии, а также определены направления совершенствования управления материальными потоками на угольных предприятиях и составляющие эффекта от их реализации.

***Ключевые слова:** материальный поток, материальные ресурсы, функции управления, материально-техническое обеспечение, запасы продукции.*

The essence and features of material flows in a coal enterprise and their interconnection are determined. The complex of functions and tasks of management of material flows at a coal enterprise has been systematized, and directions for improving the management of material flows at coal enterprises and the components of the effect of their implementation have been determined.

***Keywords:** material flow, material resources, management functions, material and technical support, product stocks.*

Постановка проблемы. В настоящее время проблемы повышения эффективности управления материальными потоками на предприятиях различных отраслей промышленности приобретают все большую актуальность, поскольку эта она отражается на финансовых результатах промышленных предприятий. Деятельность по управлению материальными потоками является основным центром формирования затрат и, как следствие, важным рычагом повышения доходности. Это объясняется тем, что на цепь поставок приходится существенная часть расходов предприятия.

В современных условиях хозяйствования деятельность предприятий (особенно в угольной промышленности, которой присущи специфические особенности организации производственных процессов) требует качественного изменения подходов к управлению материальными потоками. Постоянные изменения рыночной ситуации требуют от угольных предприятий осуществлять анализ рынка, совершенствовать процессы управления запасами, внедрять новые формы работы с поставщиками материальных ресурсов, а также механизмы реализации угольной продукции различным категориям потребителей.

Решение вышеуказанных проблем обуславливает необходимость разработки комплекса мероприятий по совершенствованию управления материальными потоками на угольных предприятиях. Как результат, от внедрения данных мероприятий ожидается рост уровня обслуживания потребителей угольной продукции и сокращение затрат как результат снижения расходов на материально-техническое обеспечение и сбытовую деятельность.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам совершенствования управления материальными потоками на промышленных предприятиях посвящено значительное количество научных трудов ведущих отечественных и зарубежных ученых [1-5]. Достаточно большое внимание уделено уточнению содержания понятия «материальный поток», классификации видов материальных потоков, разработке предложений по повышению эффективности управления ними на предприятиях, определению составляющих эффекта от их реализации в практической деятельности предприятий.

Вместе с тем, несмотря на столь пристальное внимание к обозначенной проблеме, актуальным и необходимым остается проведение научных исследований в направлении совершенствования управления материальными потоками на угольных предприятиях с учетом специфики их деятельности. Эти предприятия должны так организовать свою деятельность, чтобы минимизировать риски, убытки и уровень расходов, которые связаны с организацией процессов материально-технического обеспечения, производства, складирования, транспортировки и сбыта угольной продукции. Все это в значительной степени обусловило выбор темы исследования и его целевую направленность.

Целью данного исследования является разработка предложений по совершенствованию управления материальными потоками на угольном предприятии, исходя из особенностей его функционирования.

Для достижения поставленной цели определены следующие **задачи**:

определить особенности материальных потоков на угольном предприятии и их взаимосвязь;

раскрыть содержание термина «управление материальными потоками на угольном предприятии»;

систематизировать комплекс функций и задач управления материальными потоками на угольном предприятии;

определить направления совершенствования управления материальными потоками на угольных предприятиях и составляющие эффекта от их реализации.

Изложение основного материала исследования. Как отмечалось, проблемам управления материальными потоками на промышленных предприятиях посвящено много научных работ, в первую очередь, уточнению терминологии. В связи с этим возникла необходимость проанализировать и обобщить существующие определения этой дефиниции.

Установлено, что взгляды ученых на определение содержания термина «материальный поток» достаточно разнятся. Некоторые ученые понимают материальный поток как совокупность товарно-материальных ценностей, которые рассматриваются в процессе применения к ним различных транспортных операций: погрузка, разгрузка, перевозка, складирование есть процессы, которые связаны с физическим перемещением товарно-материальных ценностей в пространстве. При этом к товарно-материальным ценностям относят материальные ресурсы, продукцию незавершенного производства, полуфабрикаты, готовые изделия, находящиеся в состоянии постоянного движения.

Также существует взгляд ученых на трактовку термина «материальный поток» как совокупности различных товаров, которые движутся от поставщиков материальных ресурсов через производственные подразделения к потребителям готовой продукции. В совокупности различных товаров понимается сырье, материалы, полуфабрикаты, готовая продукция, осуществляющие движение в процессе материально-технического обеспечения, производства, транспортировки и сбыта. При этом среди процессов управления материальными потоками на предприятии не рассматриваются процессы формирования производственных и товарных запасов и обслуживания потребителей.

Ряд ученых определяют материальный поток как взаимосвязанную особым образом совокупность логистических операций, процессов, звеньев и предметов. Под данной совокупностью они понимают взаимосвязи всех операций, которые связаны с добычей, обработкой, переработкой, складированием, транспортировкой, распределением и потреблением продукции. Однако в формулировках материального потока как совокупности логистических операций, процессов и предметов не отражено постоянного динамического движения, что характерно для потока. Нельзя согласиться с определением материального потока как «взаимосвязи всех процессов и операций ...», так как процесс включает перечень взаимосвязанных операций (действий) [1, с. 70].

В тоже время под материальным потоком понимают предметы труда, которые непрерывно меняются и находятся в состоянии движения в пределах системы «производство – обращение – потребление». Однако такой подход рассматривает материальный поток как совокупность предметов труда, поскольку под предметами труда понимается лишь часть средств производства, используемой в производственном процессе (сырье, материалы, топливо, энергия). При формулировке этих определений не учтено такую особенность материального потока, как постоянное движение и его динамичное развитие.

В научных источниках существует определение понятия «материальный поток промышленного предприятия», который должен включать материальные ресурсы, незавершенное производство, готовую продукцию, находящихся в состоянии движения и к которым применяются логистические операции или функции, связанные с физическим перемещением в пространстве [2, с. 54-55].

Однако при данном определении рассматриваются не все виды ресурсов, а под логистическими процессами понимается только сбыт готовой продукции.

Таким образом, актуальным является уточнение содержания этого термина. На основе анализа и обобщения существующих определений этой дефиниции согласно различным научным концепциям «материальный поток на промышленном предприятии» предлагается рассматривать как последовательность взаимосвязанных в едином комплексе процессов управления материальными потоками. Под этим термином понимается непрерывно взаимосвязанный и постоянно подвижный процесс поставки материальных ресурсов, производства продукции, обращения и утилизации промышленных отходов, формирование запасов на складах, транспортировки и сбыта готовой продукции различным категориям потребителей. В результате обследований угольных предприятий определены особенности материальных потоков и их взаимосвязь (рис. 1).



Рис. 1. Виды материальных потоков на угольном предприятии и их взаимосвязь

Исходя из взаимосвязи материальных потоков на предприятиях угольной промышленности, построена схема их движения, которая состоит из следующих процессов: движение материального потока в процессе материально-технического обеспечения; перемещения материального потока в процессе добычи угля; движение материального потока в процессе управления отходами угледобычи и углеобогащения; перемещение запасов на складах; движение материального потока в процессе обслуживания потребителей и сбыта угольной продукции.

Таким образом, материальный поток на угольном предприятии должен рассматриваться как непрерывное взаимосвязанное движение совокупности всех видов ресурсов (материальные ресурсы, продукция незавершенного производства, отходы угледобычи и углеобогащения, производственные запасы, угольная продукция) при осуществлении взаимосвязанных, последовательно выполняемых в едином комплексе процессов управления материальными потоками (материально-техническое обеспечение, складирование материальных ресурсов, производство угольной продукции, обращение и утилизация отходов угледобычи и углеобогащения, формирование производственных и складских запасов, обслуживание различных категорий потребителей, транспортировки и сбыт угольной продукции) с целью сокращения издержек, повышения качества обслуживания различных категорий потребителей, оптимизации уровня запасов и роста доходности предприятия от реализации угольной продукции.

После определения понятия «материальный поток» важным является уточнение сущности термина «управление материальным потоком». Существуют различные подходы к формулированию этой дефиниции. Так, ученые утверждают, что «управление материальными потоками предусматривает определение параметров траектории перемещения материалов, к которым относятся: наименование материальных ресурсов; их количество; начальная точка (выбор поставщика); конечная точка (выбор потребителя); время (в какие сроки нужно выполнить заказ и доставить продукцию) [3, с. 138]. Согласно концепции [3] к основным задачам управления материальными потоками в пределах технологического цикла производства продукции относятся: эффективное использование материальных ресурсов; контроль и управление запасами материальных ресурсов; снижение уровня запасов готовой продукции; ускорение обращения оборотных средств; уменьшение длительности производственного цикла и незавершенного производства; оптимизация работы транспортного парка предприятия.

В работе [4] установлено, что в процессе управления материальными потоками выполняется следующий комплекс работ: прогнозирование спроса на продукцию и разработка средне- и краткосрочных прогнозов потребностей; формирование производственной программы и распределение ее по отрезкам планового периода; планирование потребностей в материалах; контроль выполнения производственного заказа; управление сбытом, планирование и контроль затрат.

Управление материальным потоком рассматривается как управление материалами (движение и хранение производственных запасов и запасов незавершенного производства) и управления физическим распределением (движение и хранение готовой продукции на предприятии и за его пределами) [5, с. 139].

Таким образом, под термином «управление материальными потоками на угольном предприятии» следует понимать непрерывный итеративный процесс, который осуществляется через реализацию всего перечня функций управления

движением материальных потоков на угольном предприятии (прогнозирование, планирование, организации, учета, контроля, анализа, регулирования).

Анализ показывает, что при определении функций управления материальными потоками не всегда учитывается весь комплекс функций управления (прогнозирование, планирование, организация, учет, контроль, анализ, регулирование). Следовательно, комплекс функций и задач управления материальными потоками на угольном предприятии может иметь следующий вид (табл. 1).

Таблица 1

Систематизация функций и задач управления материальными потоками на угольном предприятии

Функция	Задания
Прогнозирование	Прогнозирование объемов добычи угля, производственных и складских запасов; разработка прогноза спроса на угольную продукцию, объемов отгрузки, цен и прибыли от реализации
Планирование	Разработка норм и нормативов объемов материальных ресурсов, планов добычи угля и его сбыта потребителям; планирование затрат на хранение производственных и складских запасов
Организация	Заказ необходимого объема материальных ресурсов для производства продукции; поступления материальных ресурсов от поставщиков; организация завоза материальных ресурсов на склады; перемещения: 1) производственных запасов со складов в процессе производства, 2) продукции незавершенного производства и угольной продукции на склады, 3) запасов продукции незавершенного производства, 4) запасов угольной продукции на складах, 5) готовой продукции на склады; организация движения транспортных потоков на угольном предприятии; организация процесса погрузки продукции и ее транспортировки; сбыт угля различным категориям потребителей; организация процесса утилизации и переработки отходов угледобычи и углеобогащения
Учет	Учет расходов на приобретение и хранение материальных ресурсов на складах; затрат на производство продукции; расходов, связанных с хранением запасов на складах, сбытом угольной продукции потребителям, а также с управлением отходами угледобычи и углеобогащения
Контроль	Контроль за хранением и эффективным использованием материальных ресурсов; процессом своевременной оплаты за приобретенные материальные ресурсы и отгруженную угольную продукцию потребителям; контроль за движением материальных потоков в процессе производства и запасов на складах
Анализ	Анализ расходов, связанных с приобретением и хранением материальных ресурсов; перемещением материальных потоков в процессах производства и сбыта; с обращением отходов угледобычи и углеобогащения
Регулирования	Согласование условий договоров на поставку материальных ресурсов и расчетов с поставщиками; регулирования планов материально-технического обеспечения и производства продукции; регулирования расходов, связанных с движением материальных ресурсов, запасов на складах, с переработкой отходов угледобычи и углеобогащения; согласование условий договоров на поставку угольной продукции потребителям

Анализ, проведенный на ряде угольных предприятий, свидетельствует о росте затрат на управление материальными потоками за счет увеличения расходов на хранение запасов и содержания складов; постоянный рост удельного веса расходов на материально-техническое обеспечение в общем объеме расходов на осуществление данной деятельности, несмотря на то, что общие объемы отгрузки угля потребителям и объемы реализации угля сокращаются.

Исходя из этого, к основным направлениям совершенствования управления материальными потоками на угольных предприятиях можно отнести:

- совершенствование процесса материально-технического обеспечения на основе использования информационных технологий MRP (система планирования потребностей в материалах), MRPII (система планирования объема материальных ресурсов), ERP и ERP II (системы для реализации задач планирования и управления ресурсами предприятий);

- совершенствование системы планирования, учета и анализа затрат, связанных с управлением материальными потоками, и разработка предложений по их оптимизации;

- разработка методических подходов к нормированию и методов планирования производственных запасов;

- уточнение формул расчета оптимального объема партии поставки материальных ресурсов и совершенствование экономико-математического инструментария;

- разработка методики выбора оптимального поставщика материальных ресурсов на основе специального программного обеспечения для осуществления расчета рейтинга поставщиков по выбранным критериям, вес которых в общей их совокупности определяется экспертным путем (цена, надежность поставки, расстояние от поставщика, качество продукции, условия платежей, возможность организации внеплановых поставок материальных ресурсов, финансовое положение поставщика и т.п.);

- моделирование систем управления производственными, складскими запасами и запасами готовой продукции на основе использования информационно-компьютерных технологий (система управления складом WMS)

- разработка методов учета запасов с применением специального программного обеспечения и систем электронного документооборота для эффективного управления запасами (модуль складского учета ERP-системы);

- совершенствование процессов обслуживания различных категорий потребителей на основе применения систем электронной коммерции;

- внедрение современных информационных технологий с целью усовершенствования организации дистрибуции: DRP (система планирования распределения продукции), DRPII (система планирования распределения ресурсов);

– разработка методики выбора оптимальных каналов сбыта на основе специального программного обеспечения для осуществления расчетов с помощью экономико-математических методов.

Использование систем управления материальными потоками на практике позволит улучшить уровень сервиса, сократить уровень запасов, сократить расходы на закупку и, как следствие, повысить эффективность работы производственных подразделений [4, с. 168].

Выводы. В результате исследования выявлено, что реализация комплекса мероприятий по управлению материальными потоками на угольных предприятиях способствует получению экономического эффекта, к составяющим которого можно отнести:

- упрощение процедур материально-технического снабжения ресурсов;
- уменьшение времени на обработку и оформление заказов;
- снижение уровня складских запасов;
- сокращение затрат на организацию логистической деятельности за счет уменьшения расходов на материально-техническое обеспечение и сбытовую деятельность;
- оптимизация материальных и связанных с ними информационных и финансовых потоков;
- увеличение объемов реализации продукции в фактических и сопоставимых ценах;
- сокращение убытков предприятий за счет рациональной организации поставок материальных ресурсов, производства, транспортировки и сбыта угольной продукции потребителям;
- повышение уровня удовлетворенности спроса и качества обслуживания различных категорий потребителей угольной продукции.

Список использованных источников

1. Баранець Г.В. Проблеми оптимізації запасів підприємства та шляхи їх вирішення в логістичному менеджменті / Г.В. Баранець // Управление экономикой переходного периода: сб. науч. трудов. – Донецк: Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2006. – С. 241-249.

2. Бондаренко О.С. Сутність та значення матеріальних потоків у логістичному управлінні підприємствами / О.С. Бондаренко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010, № 7. – С. 53- 56.

3. Омельченко В.Я., Управление материальными потоками в микроэкономике переходного периода: монография / В.Я. Омельченко, А.П. Омельченко, В.Г. Кузнецов. – Симферополь: Вебер, 2003. – 263 с.

4. Современные технологии управления промышленным предприятием: монография / А.Э. Воронкова, А.В. Козаченко, С.К. Рамазанов, Л.Е. Хлапенков. – Киев: Либра, 2007. – 256 с.

5. Чухрай Н. Формування ланцюга поставок: питання теорії та практики: монографія / Н. Чухрай, О. Гірна // Нац. ун-т «Львівська політехніка». – Львів: Інтелект-Захід, 2007. – 232 с.

УДК 65.011.46

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Сизова И.А.,

магистрант кафедры менеджмента в производственной сфере,

Беленцов В.Н.,

д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента

в производственной сфере

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Систематизированы научные подходы к оценке эффективности предприятий легкой промышленности. Уточнено, что ее следует рассматривать с точек зрения экономической эффективности сферы производства и социальной эффективности сферы потребления с учетом ее экологической составляющей.

Ключевые слова: критерий, экономическая эффективность, социальная эффективность, эффективность производства, экологическая безопасность.

Scientific approaches to evaluating the efficiency of light industry enterprises are systematized. It was clarified that it should be considered from the point of view of the economic efficiency of the production sphere and the social efficiency of the consumption sphere, taking into account its environmental component.

Keywords: criterion, economic efficiency, social efficiency, production efficiency, environmental safety.

Постановка проблемы. Определение эффективности – одна из важных проблем функционирования предприятия, как организованной определенными отношениями совокупности людей на определенном этапе исторического развития. Адекватно определенная по соответствующим показателям, эффективность позволяет разрабатывать и принимать верные решения по рациональности деятельности этих предприятий.

Как правило, оценка эффективности осуществляется путем сопоставления соотношения эффекта с затратами для его достижения. Вместе с тем, эффект – понятие относительное, поскольку существуют определенные противоречия между предприятием, как субъектом, и интересами отдельного человека. Такие противоречия проявляются, в первую очередь, в системе экономических отношений, как совокупности

«... технико-экономических, организационно-экономических и отношений собственности в процессе диалектического взаимодействия между ними (подсистемами), с одной стороны, и системой производительных сил – с другой» [1, с. 366].

Анализ последних исследований и публикаций. Прежде всего, следует определиться, как оценивать эффективность. Отсюда возникает проблема классификации видов эффективностей, решением которой занимались такие ученые, как М. Алле, П.Ф. Друкер, М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури, Дж.М. Кейнс. Существует много других работ, но в любом случае определения эффективности осуществляются фрагментарно – по видам и объектам. Например, ряд авторов выделяют техническую, социальную, экономическую, общественную и производственную эффективность. По их мнению, «техническая эффективность определяет результативность действий, направленных на совершенствование техники и технологии, социальная – на улучшение условий труда, психологического климата в трудовом коллективе и т.д., экономическая – на повышение прибыльности всей хозяйственной деятельности, общественная – на преодоление неравенства в распределении доходов и поддержания социальной справедливости, производственная – на минимизацию затрат и максимизацию прибыли» [1, с. 211].

Целью данного исследования является рассмотрение возможных путей повышения эффективности деятельности предприятий легкой промышленности.

Изложение основного материала. Для систематизации видов общественной эффективности, прежде всего, необходимо выбрать критерии классификации. Следует отметить, что критерий является качественной характеристикой эффективности процесса или явления. Его количественным выражением является соответствующий показатель, характеризующий соотношение определенного результата и соответствующих расходов. Он непосредственно используется для количественной оценки эффективности объекта. Очевидно, что классификация видов эффективностей должна осуществляться по объектам и критериями эффективности.

С философской точки зрения человек и общество являются естественным явлением, а их жизнедеятельность – естественным процессом, который представляет собой последовательную смену предметов и явлений, происходящих закономерным порядком. Такой закономерный порядок является обобщенным результатом совокупности ряда последовательных действий человека и общества, направленных на достижение определенного результата [1]. То есть объектом классификации видов общественной эффективности являются явления и процессы, возникающие в обществе.

Критерием любого вида эффективности является полезный для человека и общества полученный результат (выгода) [2, 3]. Полученный результат не только изменяет состояние явления, но и самого процесса в силу закономерного развития любой природной системы. Поскольку природные

системы не замкнуты, то такие изменения непосредственно изменяют и состояние окружающей среды. Следовательно, эффективность является относительным понятием, то есть существует внешняя и внутренняя эффективность любого явления и процесса.

Например, обобщающим результатом, который стимулирует производство общественного продукта, является прибыль. Однако для общества важнее его объем, поскольку от него зависит жизнь современного человека и общества в целом. Поэтому в определенных случаях выгодно производство и при его убыточности. В данном случае есть два критерия оценки эффективности производства. Другими словами, объективно задача классификации видов общественной эффективности является многокритериальной, где соответствующие критерии находятся между собой в неразрывной связи, которую необходимо учитывать при построении соответствующей системы видов эффективности.

Иногда в качестве критерия эффективности экономической системы используется конкурентоспособность экономики. Но конкурентоспособность не может в полной мере характеризовать ее эффективность, поскольку оценивает только определенную совокупность экономических, научно-технических, производственных и других, в том числе и социальных возможностей экономической системы. То есть это обобщающий критерий, в котором синтезировано ограниченное количество социально-экономических характеристик [3].

Получение выгоды является общим стимулом в осуществлении человеком или обществом определенных действий (процессов) с целью обеспечения своей жизнедеятельности. Например, стимулом процесса производства является прибыль. С точки зрения процесса потребления таким стимулом является повышение уровня жизни. Размер полученной выгоды в процессе производства и потребления зависит от общественных отношений, прежде всего, от отношений собственности, а затем от системы государственного управления. От них зависит равномерность распределения общественного продукта, который непосредственно влияет на эффективность процессов производства и потребления.

Следует отметить, что согласно принципу эффективности по Парето в обществе невозможно достичь абсолютной равномерности распределения, но существует определенный оптимум в распределении – по каждому типу макроэкономической системы и общественных отношений свой. Отклонение от такого оптимума характеризует внешнюю эффективность распределения. В процессе обмена общественный продукт как товар превращается в деньги и наоборот. От характеристик этого процесса зависит эффективность производства и потребления (например, от скорости преобразования). Это определяет внешнюю эффективность в сфере обмена.

Процесс распределения и обмена общественного продукта может осуществляться с различными затратами, которые по отношению к результату характеризует внутреннюю эффективность этих сфер общественного

воспроизводства. То есть эффективности сфер общественного воспроизводства также имеют внешнее и внутреннее измерение.

Национальная экономика государства является естественным явлением, которое находится среди других макроэкономических систем мирового сообщества. Их внутренняя и внешняя эффективность зависит от соответствующих эффективностей отраслей и предприятий, которые имеют как внутриотраслевые, так и межотраслевые связи. В такой естественной среде, как определенные явления, формируются экономическая и социальная сфера мирового сообщества и национальной экономики. Экономическая сфера определяется совокупностью общественных отношений в сфере производства, распределения, обмена и потребления любых благ. Социальная сфера представлена совокупностью отраслей, предприятий и организаций, непосредственным образом объединенных и определяющих образ и уровень жизни людей, их благосостояние и уровень потребления, которые напрямую зависят от производства, распределения и обмена. То есть эффективность экономической и социальной сферы мирового сообщества и национальной экономики определяется экономической и социальной эффективностью сфер общественного воспроизводства, отрасли и отдельного предприятия.

Экономическая и социальная сфера общества неразрывно связаны. Такая связь, прежде всего, определяется важнейшей социальной условием человеческой жизни – удовлетворением материальных благ в результате осуществления деятельности в экономической сфере общества. Между социальными и экономическими результатами существует определенное противоречие, которое вытекает из основного экономического противоречия – между наемными работниками и собственниками средств производства. Невозможно увеличить социальный результат без уменьшения экономического результата и наоборот. Следовательно существует противоречие между социальной и экономической эффективностью [4].

Экономическая эффективность оценивается по соотношению экономического эффекта (результата) и затрат, породивших этот эффект (результат). Очевидно, чем меньше объем затрат и чем больше величина результата производственной деятельности, тем выше ее эффективность. Определяющим критерием экономической эффективности предприятия, отрасли и национальной экономики является прибыль [4]. Он характеризует их внутреннюю экономическую эффективность. Что касается внешней экономической эффективности предприятия или отрасли, то она определяется с точки зрения внутри- и межотраслевых связей и относительно национальной экономики. Например, повышение прибыли за счет роста цены продукции промежуточного потребления повышает эффективность отдельного предприятия или отрасли, но уменьшает эффективность других.

Социальная эффективность общества оценивается по уровню жизни населения, где соответствующим критерием, в первую очередь, выступает среднедушевой доход населения, характеризующий внутреннюю социальную

эффективность национальной экономики. Его сравнение с соответствующим мировым показателем характеризует ее внешнюю эффективность.

Полученные социально-экономические результаты жизнедеятельности человека и общества непосредственно влияют на окружающую среду. Производство продукции полезно для общества, но оно сопровождается загрязнением окружающей среды, что ухудшает жизнедеятельность того же общества. Итак, следует отделять экологическую эффективность от экономической и социальной эффективности, однако вместе они диалектически связаны.

Таким образом, общественная эффективность национальной экономики является обобщающим показателем совокупности диалектически связанных экономической, социальной и экологической эффективности сфер общественного воспроизводства, которые последовательно формируются на уровне предприятия, отрасли и национальной экономики и могут иметь внешнее и внутреннее измерение по соответствующим критериям оценки (рис. 1).

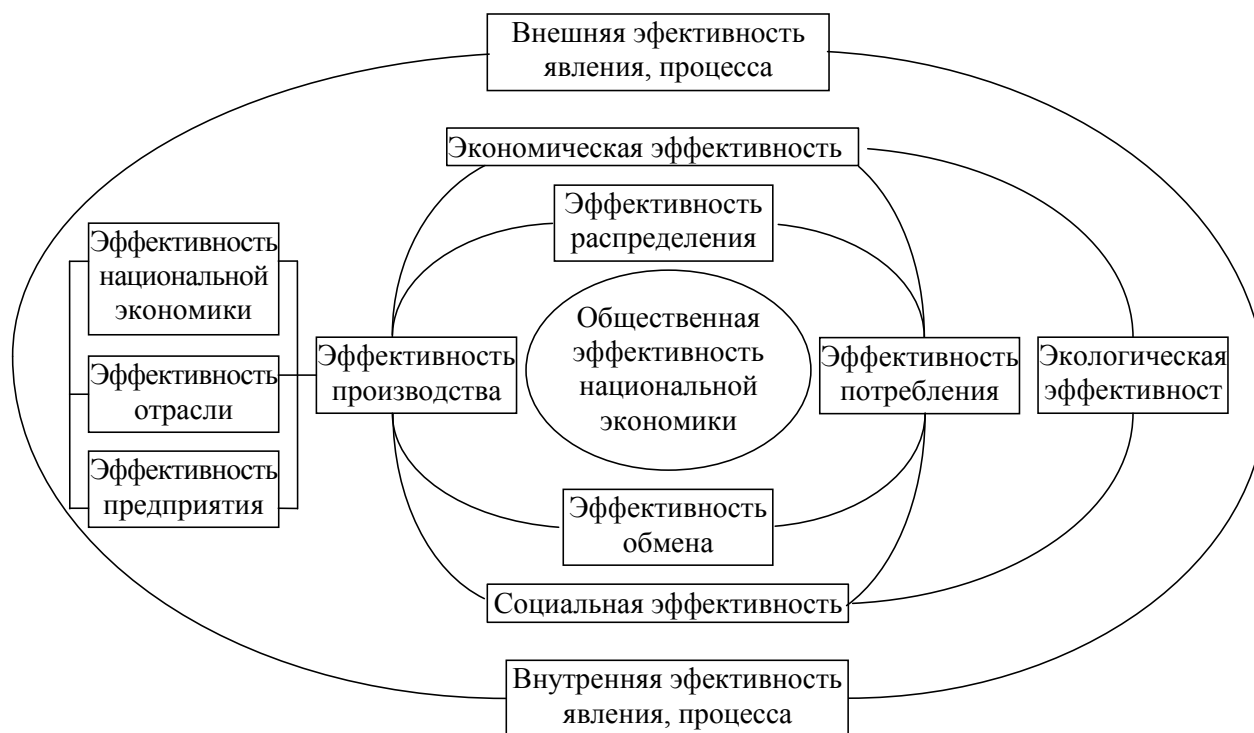


Рис. 1. Система видов общественной эффективности национальной экономики

Очевидно, однозначно определить эффективность любого явления или процесса, например, интегральным показателем, невозможно в силу ее относительного характера и объективно существующих противоречий в естественной системе. Оцениваться эффективность должна по совокупности критериев и соответствующих показателей. Для этого, прежде всего, следует определить место объекта в системе классификации видов эффективностей и соответствующие критерии оценки.

Согласно приведенной на рисунке классификации эффективность легкой промышленности как отрасли в национальной экономике имеет внешнее и внутреннее измерение, а ее производство, распределение, обмен и потребление осуществляется с определенными экономическими, социальными и экологическими результатами, которые имеют свою отраслевую специфику.

Легкая промышленность является важнейшей отраслью, которая специализируется на выпуске непродовольственных товаров народного потребления. Она обеспечивает население Республики обувью, одеждой, трикотажными изделиями, тканями, и другими предметами народного потребления [1, с. 32]. Как правило, на легкую промышленность приходится около половины от всего выпуска непродовольственных товаров народного потребления. В условиях ориентации экономики страны на социальные нужды населения, именно этой области принадлежит ведущая роль в повышении уровня жизни населения за счет его обеспечения непродовольственными товарами высокого качества.

Как показывает анализ ситуации, во многих экономически развитых странах Европы, Америки и Азии в последние десятилетия четко наметилась тенденция увеличения объемов производства и расширения ассортимента различных по назначению групп экологически безопасных товаров. Это касается, в первую очередь, различных видов пищевых продуктов, товаров текстильной, обувной, парфюмерно-косметической, мебельной и других отраслей легкой промышленности. Появление названных групп товаров, в свою очередь, обусловила необходимость создания в последние годы отдельных сегментов специализированных отраслевых экорынков. Однако, как показывает изучение рынка, производство и потребление в Донецкой Народной Республике экологически безопасной продукции, в том числе и экологически безопасных текстильных изделий, в настоящее время пока существенно отстает от показателей, характерных для аналогичных рынков развитых стран. Нерешенной в настоящее время остается проблема производства и расширения потребления экологически безопасной одежды и другой текстильной продукции, полученной на основе использования собственных сырьевых ресурсов растительного происхождения.

В технологических процессах переработки сырья, производства тканей предусмотрено использование аппрета, текстильно-вспомогательных веществ (например, термореактивных смол – фенол-формальдегидных, меламино-формальдегидных и других), что позволяет повысить эффективность производства, улучшить внешний вид, придать желаемые дополнительные свойства изделиям. При этом текстильные материалы и сырье могут быть источником негативного воздействия комплекса химических веществ, различных по назначению, классу опасности, биологическими эффектами. Исходя из того, что человек на протяжении всей своей жизни имеет непосредственный контакт с текстильными материалами и изделиями, а миграция химических загрязнителей из них действует на

организм непрерывно в течение всей жизни, вопросы безопасности таких изделий сегодня является особенно важным.

Следует заметить, что в зарубежной практике широко используется представление информации об экологической безопасности товаров в виде соответствующих эко-символов. Эти символы могут выполнять следующие функции: информационную, предупредительную, мотивационно-эмоциональную. Что касается символической формы эко-маркировки текстильных материалов и изделий, то она еще несовершенна и используется только теми отечественными предприятиями, которые экспортируют свою продукцию на зарубежный рынок.

Как подтверждает отечественная и зарубежная практика, уровень экологической безопасности текстильных материалов и изделий одежды, а также интерьерного, технического и специального назначения определяется следующими факторами [5]:

– экологической безопасностью текстильного сырья (волокон, нитей, красителей, аппрета, текстильно-вспомогательных веществ и др.) и экологичностью технологий ее производства;

– экологичностью ассортимента и свойств текстильных материалов и изделий различных способов производства (тканого, нетканого, трикотажного, швейного, коврового) и целевого назначения;

– обеспеченностью сферы текстильного производства и торговли необходимой нормативной документацией, в которой регламентируются требования к экологической безопасности, а также нормы, критерии, методы и методики его оценки [5].

Экологические проблемы текстильной промышленности возникают на этапах: 1) очистка воздуха и устранения вредных веществ при производстве текстильной продукции, 2) очистка сточных вод текстильных предприятий, 3) экологическая сертификация текстильной продукции.

При производстве текстильных материалов решаются задачи, связанные с оценкой степени загрязнения, разрабатываются методы очистки технологических сточных вод текстильных предприятий, содержащие красители и тяжелые металлы, а также определяются средства очистки воздуха и воды на текстильных производствах.

Следует отметить, что под экологической безопасностью текстильных материалов и изделий из них понимают отсутствие веществ, которые негативно влияют на организм человека, имеют минимальное негативное воздействие производства, утилизации или переработки отходов на окружающую среду. В мировой практике проблема обеспечения безопасности продукции решается путем оценки ее соответствия или декларированием соответствия [4]. Таким образом, проведение сертификации на экологическую безопасность текстильных материалов определено правом потребителя на качественную безопасную продукцию.

Следует подчеркнуть при этом, что путем экологизации сырья и готовой продукции текстильной промышленности можно успешно решить несколько важных задач, а именно:

– формировать оптимальные параметры и уровень комфортности одежды различного целевого назначения (особенно детского);

– формировать необходимый микроклимат жилых и административных помещений путем подбора соответствующих материалов и изделий для текстильных покровов пола и стен, обивки мебели, отделки окон и дверей;

– популяризировать отечественные текстильные материалы и изделия одежного и интерьерного назначения за счет повышения уровня их экологической безопасности и, соответственно, конкурентоспособности на отечественном и зарубежном рынках.

Выводы. Экологическая эффективность является достаточно широким понятием, но, прежде всего, она определяется загрязнением окружающей среды, является внешним критерием эффективности производства изделий одежного и интерьерного назначения. Очевидно, внутренним критерием эффективности являются экологические расходы предприятий, осуществляющих производство аналогичных изделий. Кроме того к таким расходам следует включать затраты на безопасность труда, поскольку человек является частью экосистемы. Следует отметить, что приведенные критерии экологической эффективности только определяют общий подход и требуют тщательного анализа и детализации в зависимости от цели исследования [6].

Список использованных источников

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах /Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Академія, 2002. – Т.3. – 952 с.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Академія, 2001. – Т.2. – 848 с.
3. Теория эффективности экономики: монография / О.С. Сухарев. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 368 с.
4. Мочерный С.В. Экономическая теория: учебник / С.В. Мочерный, В.Н. Некрасов. – М.: ПРИОР, 2005. – 416 с.
5. Плотніченко І.Б. Сучасний стан та перспективи розвитку швейної промисловості України / І.Б. Плотніченко. – 2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/17270/1/18%109%114.pdf>
6. Экология и безопасность: коллективная научная монография / под ред. Д.В. Елисеева. – Новосибирск: СибАК, 2013. – 132 с.

КОНТРОЛЛИНГ КАК ИННОВАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Вознюк Р.Д.,

магистр кафедры экономики предприятия,

Романинец Р.Н.,

доцент, к.э.н., доц. кафедры экономики предприятия

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

В статье рассмотрена экономическая сущность и проблема определения эффективности контроллинга, а также методы и особенности решения проблемы эффективности контроллинга.

Ключевые слова: *контроллинг, предприятие, управление, контроль, эффективность, планирование, анализ.*

The article considers the economic nature and the problem of determining the effectiveness of controlling, as well as methods and features of solving the problem of controlling efficiency.

Keywords: *controlling, enterprise, management, control, efficiency, planning, analysis.*

Постановка проблемы в общем виде. В современных условиях конкурентной борьбы предприятия вынуждены прибегать к новым способам повышения конкурентных преимуществ. Большинство организаций, стремясь увеличить свою прибыль, ориентируются на инновации. Управление предприятием требует комплексного решения большого количества проблем, которые могут возникнуть под воздействием внешних и внутренних факторов. Одним из основных внутренних факторов неопределенности для руководителя предприятия является неполная информация о текущем состоянии и о перспективах развития предприятия. Для повышения эффективности управления в настоящее время организации все чаще прибегают к контроллингу, как инновационному направлению в управлении предприятием.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию сущности и эффективности контроллинга посвящены труды отечественных и зарубежных ученых. П. Хорват рассматривает под контроллингом функцию поддержки руководства компании, которая ориентирована на результат; Х.-Ю. Кюппер отмечает, что контроллинг является инструментом, который отвечает за координацию всех частей системы управления и способствует достижению целей; И. Вебер рассматривает контроллинг как систему информационной поддержки управления при осуществлении действий по координации этой системы.

Актуальность. Необходимость применения контроллинга вызвано следующими причинами: повышение нестабильности внешней среды

организации, что вызывает повышенные требования к системе управления предприятием; необходимость увеличения скорости реакции на изменения, происходящие во внешней среде; необходимость наличия на предприятии механизма действия по обеспечению его выживаемости и избеганию кризисных ситуаций.

Целью статьи является рассмотрение экономической сущности и проблемы определения эффективности контроллинга, а также методов и особенностей решения проблемы эффективности контроллинга.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время нет однозначного определения понятия «контроллинг». Контроллинг – это 1) инструмент планирования, анализа, учета состояния дел на предприятии, который используется для принятия решений на базе компьютеризированной системы сбора и обработки информации; 2) система непрерывной оценки разных сторон деятельности предприятия, его подразделений, сотрудников, руководителей, охватывающая анализ, учет и контроль как интегральную функцию [1, с. 188].

Контроллинг помогает оценить прошлую деятельность предприятия, добилось ли оно поставленных целей, проанализировать настоящее, выяснить в каком направлении предприятие развивается и будущее, то есть оценить сможет ли организация добиться поставленных целей, с какими рисками может столкнуться и как будет действовать. Все эти анализы осуществляются в рамках единой системы контроллинга.

Таким образом, контроллинг позволяет получить целостный взгляд на функционирование предприятия в прошлом, настоящем и будущем и обеспечивает комплексный подход к выявлению проблем, которые могут возникнуть в будущем. Необходимость осуществления контроллинга требует создания на предприятии службы контроллинга. Эти службы создаются в основном в крупных организациях. В небольших организациях функции контроллинга выполняет руководитель организации или его заместитель. Необходимость контроллинга привела также к определённому выделению управляющего организации – контроллёра. Это специалист, который может выполнять функции контроллинга.

Можно сказать, что контроллинг является своеобразным механизмом саморегулирования на предприятии, обеспечивающим обратную связь. Цель контроллинга – ориентация управленческого процесса на достижение целей, стоящих перед предприятием.

Необходимым элементом процесса контроллинга являются инновации в управлении. В современной практике контроллинга преобладает подход, который основан на выделении предметных областей (рис. 1).

Такой подход не предусматривает переход компании на новый более высокий уровень развития, а если и рассматривает, то в достаточно ограниченной перспективе, что плохо сочетается с установкой на самосохранение компании. Но процесс управления должен обеспечивать межфункциональность и комплексность. Вместе с тем, на предприятиях

называет потребность систематической инновационной деятельности и в производстве и в управлении, что не может быть сведено лишь к управлению отдельно взятым проектом.

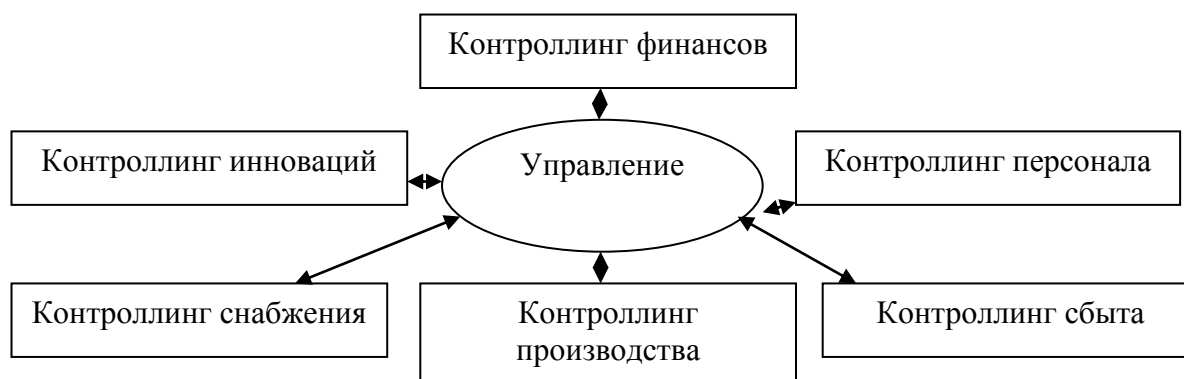


Рис. 1. Контроллинг предприятия – выделение предметных областей

Учитывая то, что контроллинг представляет собой реализацию управленческого процесса осознанно, проблема использования инноваций в управлении должна ставиться как задача разработки соответствующих технологий управления. Такой технологией является концепция использования интерактивных и диагностических систем показателей, разработанная Ю. Вебером и У. Шеффером. Сравнительная характеристика интерактивных и диагностических систем показателей представлена в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика интерактивной и диагностической систем показателей

	Интерактивная система показателей	Диагностическая система показателей
Функция системы	Расширяющая	Стабилизирующая
Тип обучения	Двойной цикл	Одинарный цикл
Содержание	Организационные исследования, позволяющие разрешить проблему несовместимых организационных норм	Непрерывная адаптация к заданной рациональности и улучшение соответствующих адаптационных способностей
Форма проявления	Установление новых приоритетов и переоценка норм одновременно со связанными стратегиями и установками	Рациональность и скорость устранения выявленных ошибок

Таким образом, предприятие должно первоначально строить такую систему контроллинга, которая будет ориентирована на инновации.

Внедрение контроллинга помогает уменьшить потери от некачественного менеджмента. В результате внедрения контроллинга растет

мотивация персонала и его ориентированность на достижение целей предприятия. Также контроллинг помогает решить следующие проблемы: повышение инвестиционной привлекательности, обеспечение финансовой устойчивости, улучшение эффективности документооборота, оптимизация системы планирования [2, с.111].

Разработка методов оценки эффективности системы контроллинга на фазе внедрения осуществляется с использованием двух систем показателей эффективности: оценка эффективности формирования системы контроллинга стандартными методами оценки инвестиционного проекта, которые приносят предприятию конкретные доходы, или оценка методами, используемыми при определении эффективности внедрения различных IT-технологий, ERP-систем [3]. Общепринятая классификация данных методов приведена на рис. 2.

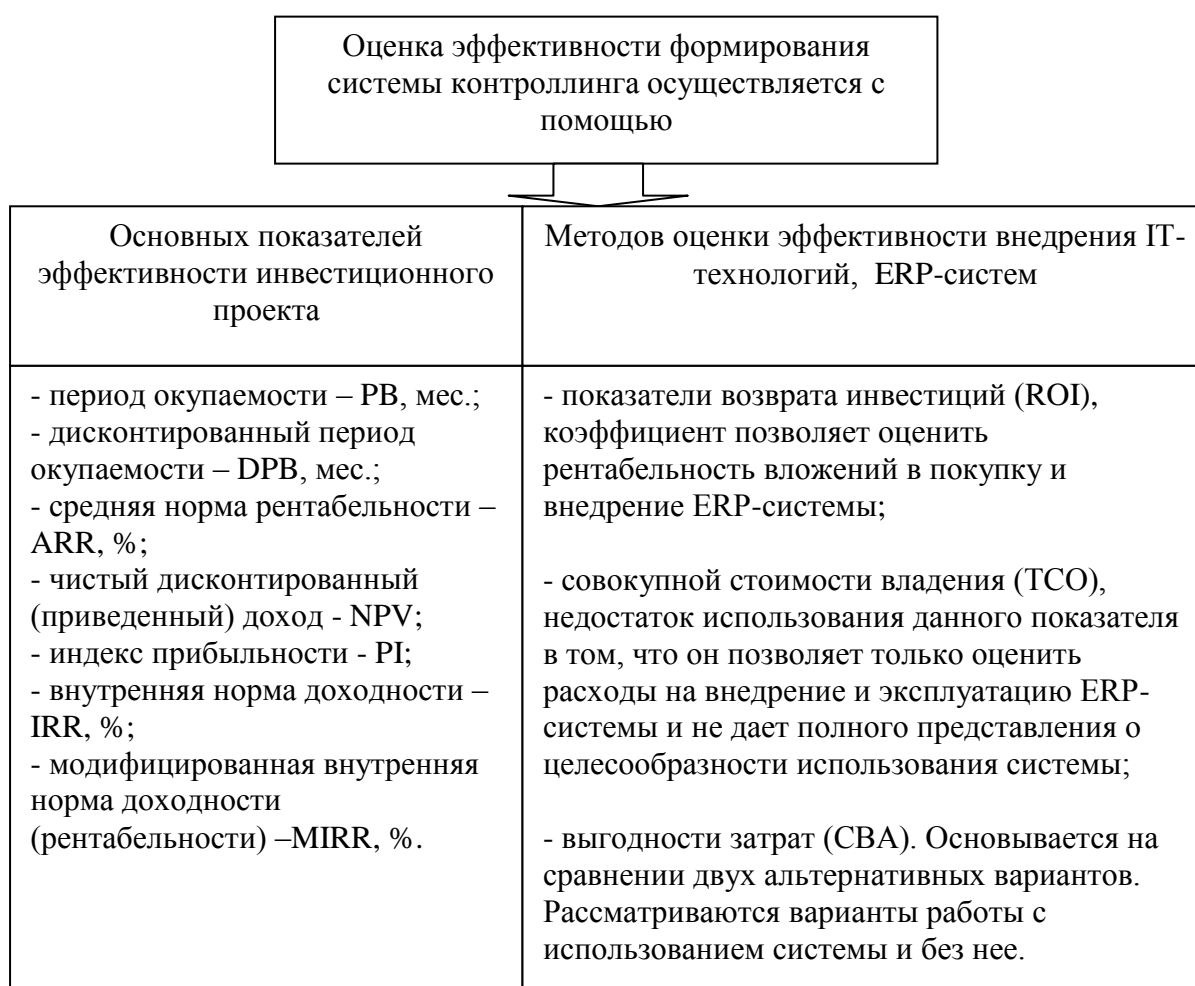


Рис. 2. Классификация методов оценки эффективности формирования системы контроллинга

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. В целом, в современных рыночных условиях функционирование предприятия зависит от использования методов и систем управления, которые способствуют достижению стратегических

целей управления, определяют стабильный успех в будущем. Такой системой является контроллинг. Контроллинг является концепцией системного управления, в основе которой лежит стремление обеспечивать долгосрочное эффективное функционирование предприятия. Организация системы контроллинга на предприятиях позволяет создать систему управления преобразованиями на предприятии, которая будет включать в себя технологии мониторинга существующего и планирования желаемого состояния и путей его достижения.

Список использованных источников

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 480 с.
2. Романовский М.В., Игнатъева М.Ю. Оценка эффективности формирования системы финансового контроллинга на производственных предприятиях в современных условиях // Финансовые исследования. – 2016. – № 1(50). – С. 109-116.
3. Беспярых А.В., Трефилова С.А. К вопросу о понятии «контроллинг» // Управленец. – 2012. – № 3-4. – С. 48-55.

УДК 334.716.003.13

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДНР**

Волик А.С.,
магистрант кафедры экономики предприятия,
Баталова Н.П.,
к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики предприятия
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

В статье подробнее описаны проблемы и потенциал данной отрасли, а также пути повышения эффективности функционирования промышленных предприятий ДНР.

Ключевые слова: *промышленность, машиностроение, повышение функционирования, инновации, экономическая эффективность, инвестиции, производительность труда.*

The article describes in more detail the problems and potential of this industry, as well as ways to improve the efficiency of the industrial enterprises of the DNR.

Key words: industry, mechanical engineering, increase of functioning, innovations, economic efficiency, investments, labor productivity.

Постановка проблемы в общем виде. Машиностроение ДНР находится в очень сложном состоянии, отягощенном условиями неопределенного политического статуса территории, продолжающихся военных действий, экономической блокады ДНР. В связи с чем должны быть приняты энергичные, эффективные, в том числе финансовые меры со стороны и собственников предприятий, и властей Республики.

Необходимо ускоренными темпами восстанавливать машиностроительные предприятия, содействовать восстановлению функционирования и развития других ключевых предприятий ДНР. Целесообразно разработать механизм помощи в восстановлении и активизации деятельности ключевых промышленных предприятий, важных для народного хозяйства Республики.

Необходимо обозначить первоочередные мероприятия с целью создания для всех хозяйствующих субъектов благоприятных условий осуществления деятельности, что позволит восстановить их экономическую активность.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием и модернизацией функционирования промышленных предприятий занимается множество научных деятелей.

Важным понятием данных исследований является экономическая эффективность, так как эффективное функционирование промышленных предприятий зависит от получения максимума возможных благ от имеющихся ресурсов.

Проблема экономической эффективности производства волновала человечество на протяжении всей истории. Классическое определение экономической эффективности капиталистического производства дал К. Маркс, он писал: «... чтобы при минимуме авансированного капитала производить максимум прибавочной стоимости». К. Маркс экономическую эффективность связывал с законом экономии рабочего времени.

Понятия эффективности функционирования промышленных предприятий с различных точек зрения ученых – экономистов подробно рассмотрены в статье «Развитие теории эффективности функционирования промышленных предприятий» Е.А. Кисельникова [1].

В связи с глобальной конкурентоспособностью предприятия должны постоянно приспосабливаться к изменяющейся экономической среде. Подробнее эта мысль рассмотрена в статье «Теоретические аспекты исследования эффективности функционирования промышленных предприятий», авторство Н.И. Прыткова, Б.Я. Татарских [2].

Также, пути повышения эффективности функционирования промышленных предприятий исследует множество экономических деятелей, так как данный вопрос является постоянно актуальным.

Актуальность. Изучение проблем развития отраслей промышленности, в частности машиностроения, с учетом новой индустриализации является актуальным как на политико – экономическом, так и на информационно – технологическом уровне, ведь новая индустриализация – это возможность дать новую жизнь традиционным отраслям Донбасса на основе принципиального обновления и интенсивного развития такой базовой отрасли нашего региона, как машиностроение. Для экономики ДНР большое значение имеет машиностроительная отрасль промышленности [3]. До войны более 150 предприятий машиностроения Донбасса производили широкий ассортимент продукции. По итогам 9 месяцев 2017 г. объём реализованной промышленной продукции по основным видам промышленной деятельности достиг 51% довоенного уровня [4].

Большая часть предприятий машиностроения ДНР и ЛНР была ориентирована на Россию, поскольку входила в единый производственный комплекс на территории бывшего СССР, после ликвидации которого большая часть металлургических изделий из Донбасса шла на экспорт в Россию [5].

На правительственном уровне тиражируется тезис о создании цепочки «уголь – кокс – металл – машиностроение» [6], и, если он будет реализован, экономика ДНР получит качественно новый импульс развития промышленности. Данные запланированные мероприятия показывают насколько актуальным является вопрос повышения эффективности функционирования промышленных предприятий ДНР.

Цель статьи. Исследовать промышленные предприятия Донецкой Народной Республики. А также, разработать и обосновать пути повышения эффективности функционирования предприятий.

Изложение основного материала исследования. Исторически Донбасс всегда считался одним из крупнейших промышленных регионов Европы. Промышленность всегда была ведущей отраслью экономики Донецкого края. Также и сейчас, ДНР во многом сохраняет существенный потенциал в этой отрасли. Ключевыми составляющими промышленности Донбасса являются металлургический, топливно – энергетический, химический, машиностроительный, строительный комплексы, а также транспорт, лёгкая и пищевая промышленность, дополненные значительным научно – техническим потенциалом.

Промышленность Донбасса включает в себя множество предприятий как добывающих, так и обрабатывающих отраслей и большой процент среди них занимает машиностроение [7].

Машиностроение – это самая сложная и многогранная отрасль региона, поэтому в данной статье именно этой отрасли было уделено большее внимание. Она включает в себя более ста различных направлений. Структура отрасли выглядит следующим образом:

– производство станков, оборудования и сельскохозяйственной техники относят к общему машиностроению;

- электротехника, включая электронику, обеспечивает потребителей бытовыми и промышленными электроприборами, компьютерной техникой;
- производство судов различного типа, автомобилей и железнодорожного транспорта группируют в транспортное машиностроение;
- отдельно необходимо отметить производство металлоизделий, которое достаточно распространено на территории Республики.

В масштабах мировой экономики в последние годы лидирующими темпами растет электроника, умеренными – общее машиностроение. Доля транспортного направления отрасли имеет тенденцию к снижению.

На долю машиностроения приходится 35% всей промышленной продукции в мире. Что касается Донецкой области, то машиностроение, наряду с металлургией, является немаловажной основой экономики региона. Помимо рабочих мест отрасль дает мощный толчок новым технологиям и обеспечивает практическое применение фундаментальным наукам.

Около половины продукции машиностроения поставлялось на экспорт более чем в 100 стран мира. Основным покупателем машиностроительной продукции Донбасса являлась Российская Федерация – более 60% всего экспорта области. К сожалению, специалисты АЭН отметили тот факт, что современные реалии внесли свои коррективы. Большая часть машиностроительных гигантов находятся вне территориальных границ Республики.

Тем не менее, в юрисдикции Республики осталось только 40 крупных и средних машиностроительных заводов. Предприятия продолжают производить и поставлять оборудование для шахт и металлургических предприятий. Однако, довоенные объемы достаточно далеки. И по данным экспертов весной текущего года машиностроительные предприятия работали не более чем на 30 – 35% от своей производственной мощности. Но уже сегодня мы можем наблюдать позитивную тенденцию. С целью ускорения темпов восстановления отрасли профильные предприятия объединились в Союз Машиностроителей Донбасса. Первостепенной задачей объединения является вывод предприятий региона на мировой рынок машиностроения. В то же время проблемам отрасли необходимо уделять внимание на государственном уровне. Восстановлению потенциала, по мнению аналитиков, могут способствовать следующие меры:

- необходимо максимально использовать возможности выхода на российский рынок. Способствовать этому процессу будут как исторические связи, так и налаженная транспортная инфраструктура;
- требуется предпринять шаги для репрофилирования отдельных предприятий на производство сельскохозяйственной техники и железнодорожного подвижного состава. Именно в этой машиностроительной продукции наблюдается острая нехватка на внутреннем рынке;
- обязательным условием развития отрасли является внедрение научных разработок и привлечение инвестиций.

Благоприятствовать этим факторам будет наличие мощной научной базы, а также программы государственной поддержки.

По оценке руководства Республики, восстановление отрасли ожидается к лету 19 года. По некоторым оценкам прогнозируется увеличение объемов производства до 40 млрд. рублей в год. Такие показатели, безусловно, благоприятно отразятся на социально – экономической ситуации в регионе [8].

Изучение проблем развития отраслей промышленности, в частности машиностроения, с учетом новой индустриализации является актуальным как на политико-экономическом, так и на информационно-технологическом уровне, ведь новая индустриализация – это возможность дать новую жизнь традиционным отраслям Донбасса на основе принципиального обновления и интенсивного развития такой базовой отрасли нашего региона, как машиностроение.

На территории ДНР находится Донецко – Макеевский промышленный узел (металлургия, трубы, машиностроение, пищевая промышленность) и Торезо-Снежнянский узел (добыча угля и машиностроение). Наличие данного промышленного потенциала определяет экономический потенциал республики. В ДНР большинство машиностроительных предприятий имеют в своём распоряжении уникальные оборудование и технологии, востребованные не только на внутреннем рынке, но и в России. В значительной степени машиностроительный сектор в ДНР представлен горнодобывающими и шахтными машинами, сбыт которых ориентирован, прежде всего, на угольную и рудодобывающую отрасли. Но есть и значительное вагонное и тепловозное производство. Также большой потенциал скрыт и на донецком заводе «Норд», одном из крупнейших производителей холодильников и бытовой техники в Восточной Европе, который выкуплен инвесторами из Новошахтинска. Донецкий завод холодильного оборудования является единственным производителем бытовых холодильных приборов в ДНР. Основная часть выпускаемой продукции экспортируется в РФ.

Зарегистрировано как новое юридическое лицо в ДНР государственное предприятие «Харцызский сталепроволочно-канатный завод «Силур» [9]. Это один из крупнейших во времена СССР завод по производству проволоки и стальных канатов. На данный момент введена временная государственная администрация на заводе «Силур», который является одним из градообразующих предприятий в Харцызске. Производство на нем запустилось в 2017 г. Был сформирован портфель заказов таких гигантов, как шведская компания Swetrak, специализирующаяся на выпуске шпал для железных дорог, компания «Белпромметиз» из Минска, поступают заказы из Самары, Липецка и других городов России, на которые и раньше был ориентирован «Силур». Сбывать продукцию «Силура» собираются российским предприятиям, которые и раньше ее потребляли [10].

Возобновило работу предприятие «Донбасс – Агромаш», которое является конкурентоспособным аналогичным предприятиям в РФ –

стоимость донецкой техники оказалась дешевле на 10 – 15% аналогов из России и Украины, а на отдельные модели – до 40%. Рассматривается возможность производства сельскохозяйственной техники силами машиностроительных заводов Республики с привлечением проектно – конструкторских институтов, определяются потребности аграрного сектора в сельскохозяйственной технике, в том числе в навесном оборудовании и оборудовании для животноводческих комплексов, в ремонте техники, решаются проблемы наличия технической документации, необходимой для изготовления требуемого оборудования [11].

Успешно работает Ясиноватский машиностроительный завод (ЯМЗ), на котором собирают, ремонтируют и обслуживают сложную технику для шахт.

Внутренний рынок для машиностроителей в ДНР невелик из-за отсутствия средств на поддержку угольщиков в бюджете Республики, поэтому среди действующих на данный момент предприятий остались только достаточно крупные шахты и объединения, но не имеющие средств на техническое перевооружение. Ни одного нового комбайна шахты ДНР за эти годы не купили (за исключением КСП-35, который в 2016 г. был приобретен ДТЭКом для «Свердловантрацита») [12], довольствуясь капремонтами имеющегося оборудования. Планируется в комбайнах следующих серий использовать электродвигатели Донецкого электротехнического завода [11]. ЯМЗ восстановил сервисные мощности в РФ, в связи с чем значительная часть оборудования поставляется туда в рабочем режиме со складов.

Как было сказано выше, машиностроение ДНР находится в очень сложном состоянии, отягощенном условиями неопределенного политического статуса территории и множеством других факторов, поэтому необходимо обозначить первоочередные мероприятия с целью создания для всех хозяйствующих субъектов благоприятных условий осуществления деятельности, что позволит восстановить их экономическую активность.

Целью развития машиностроения ДНР должно быть, прежде всего, удовлетворение внутреннего спроса на машиностроительную продукцию, а также расширение присутствия на внешних рынках. Для достижения этой цели необходимо решить такие задачи:

- повысить конкурентоспособность машиностроительной продукции;
- улучшить инвестиционную привлекательность предприятий отрасли;
- расширить рынки сбыта машиностроительной продукции;
- реструктуризировать машиностроительный комплекс;
- улучшить обеспечение высококвалифицированными научными и рабочими кадрами.

Инвестиции в машиностроительную промышленность являются необходимой предпосылкой обеспечения структурных сдвигов в других отраслях промышленности, расширения ее инновационного и производственного потенциала. Необходим приток в отрасль машиностроения финансовых ресурсов для обеспечения предприятий отрасли «дешевыми кредитами».

Возможным решением проблем является техническая помощь предприятий РФ, которая заключается, к примеру, в размещении заказов на машиностроительных предприятиях ДНР.

Министерству экономического развития, Министерству промышленной политики и торговли, городской администрации необходимо способствовать созданию машиностроительного хаба «hub» – своеобразного отраслевого республиканского (городского) центра деятельности для развития машиностроения, что позволит в Республике диверсифицировать машиностроительный комплекс, повысить занятость населения, а также организовать производство продукции с высокой добавленной стоимостью на основе интеграции предприятий машиностроения ДНР.

Необходимо сотрудничество властей ДНР с ведомствами РФ по вопросам замещения на российском рынке продукции машиностроения иностранных производителей продукцией ДНР.

Профильным министерствам Республики необходимо разработать взаимоувязанные программы развития предприятий и экономики ДНР, по типу баланса производства и потребления, а также производственных схем для рационального и эффективного использования имеющегося в Республике сырья, материалов и мощностей как для удовлетворения внутреннего спроса, так и прочих рынков сбыта.

Реализация перечисленных мер является необходимым условием не только выживания, но и развития машиностроения Донецкой Народной Республики.

Отсюда можно сделать вывод что отрасль машиностроения имеет большое значение для повышения эффективности системы хозяйствования ДНР и увеличения производительности труда республики, а такие действия, как модернизация, инвестирование и помощь в развитии машиностроительных предприятий гарантированно приведут к развитию экономики страны, именно эта задача является приоритетной на данный момент [13].

Рост экономики в ДНР практически остановился, хотя для этого созданы практически все доступные макроэкономические условия. Их потенциал исчерпал себя при существующем низком уровне производительности труда, которая не растет уже несколько лет. Для возобновления роста экономики осталась одна единственная возможность – это повышение производительности труда. Именно поэтому все остальные меры не дают результата, так как они в этом случае абсолютно бесполезны.

При этом все методы и методики повышения производительности труда существуют. Они позволяют повысить производительность на предприятиях ДНР до 2-4 раз. Что доказано практикой на сотнях предприятий.

Важно учитывать опыт повышения производительности и эффективности труда других стран.

Причина отсутствия роста производительности труда в масштабе всей Республики и, как следствие, отсутствия роста ВВП в том, что подавляющее большинство собственников и руководителей предприятий (не менее 99%) не видят смысла в решении данной задачи в своих организациях. Что обусловлено историческими и культурными факторами.

Для того, чтобы собственники и руководители предприятий Республики увидели смысл в повышении производительности труда и начали решать данную задачу, необходимо применить мировой опыт – нужно провести масштабную «разъяснительную работу», демонстрирующую выгоду от повышения производительности труда, и создать предприятиям прямые стимулы, направленные на решение данной задачи.

Лишь в этом случае удастся сдвинуть экономику с мертвой точки и запустить механизм ее устойчивого роста. Вследствие чего начнется процесс ее структурных преобразований.

Выводы по данному исследованию. Машиностроительная отрасль промышленности имеет большое значение для повышения эффективности экономической системы ДНР. На сегодняшний день существуют определенные проблемы в развитии этой и других отраслей хозяйствования. Такие действия, как модернизация, инвестирование и помощь в развитии машиностроительных предприятий, а также повышение производительности и эффективности труда гарантированно приведут к развитию Республики.

Производительность труда характеризуется как один из базовых показателей, отражающих реальную результативность функционирования персонала компании. Данный показатель характеризует результативность трудозатрат за единицу времени. Например, показывает сколько продукции произведет рабочий за час.

Пути повышения производительности труда могут быть разными, но ведут они к одной цели – к процветанию организации и выведению её на лидирующие позиции.

Количество продукции, которая создаётся в определённую единицу времени, увеличивается, но при этом качество остаётся прежним, либо переходит на более высокий уровень. Себестоимость продукции снижается в то время, как действия сотрудника оптимизируются. За счёт этих факторов увеличивается прибыль, которую получает предприятие.

Все вышеперечисленные факторы изменения работы предприятия, являющиеся следствием повышения производительности и эффективности труда, определенно способствуют повышению эффективности системы хозяйствования и развитию экономики, чего, на данный момент, не хватает Республике.

Список использованных источников

1. Кисельников, Е.А. Развитие теории эффективности функционирования промышленных предприятий / Е.А. Кисельников // CyberLeninka. – 2013. С. 1 –

3. – Режим доступа: [http:// https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-teorii-effektivnosti-funktsionirovaniya-promyshlennyh-predpriyatiy](http://https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-teorii-effektivnosti-funktsionirovaniya-promyshlennyh-predpriyatiy).

2. Прыткова Н.И., Татарских Б.Я. Теоретические аспекты исследования эффективности функционирования промышленных предприятий / Н.И. Прыткова, Б.Я. Татарских // CyberLeninka. – 2015. С. 1 – 2. – Режим доступа: [http:// https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-issledovaniya-effektivnosti-funktsionirovaniya-promyshlennyh-predpriyatiy](http://https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-issledovaniya-effektivnosti-funktsionirovaniya-promyshlennyh-predpriyatiy).

3. Захарченко, А.В. Ежегодное послание Главы Донецкой Народной Республики Народному Совету / А В. Захарченко // Официальный сайт народного совета Донецкой Народной Республики. – 2016. – Режим доступа:[http:// dnrsovet.su/ ezhegodnoe-poslanie - glavy - donetskoj - narodnoj - respubliki - narodnomu-sovetu/](http://dnrsovet.su/ezhegodnoe-poslanie-glavy-donetskoj-narodnoj-respubliki-narodnomu-sovetu/).

4. Романюк, В. Об основных макроэкономических показателях / В. Романюк // Министерство экономического развития ДНР. – 2016. – С. 1 – 2. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2073:komp-mn-makr-311016&catid=40&Itemid=665.

5. ДНР и ЛНР: переориентация бизнеса на Россию [Электронный ресурс]: Вести. Экономика, 2017. – Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/82216>.

6. Тимофеев, А.В. ДНР планируют восстанавливать машиностроение. А. Тимофеев о восстановлении машиностроения в ДНР / А. Тимофеев // Деловой портал: DNR Life. – 2017. – Режим доступа:<http://dnr-live.ru/a-timofeev-o-vozstanovlenii-mashinostroeniya-v-dnr/>.

7. Шилов, А. Потенциал экономики ДНР / А. Шилов // Деловой Донбасс. – 2017. С. 1 – 3. – Режим доступа: http://delovoydonbass.ru/news/economy/potentsial_ekonomiki_dnr/.

8. Машиностроение в ДНР по данным АЭН / // Машиностроение в ДНР. – 2015. С. 1 – 4. – Режим доступа: <http://rubinnsdnr.ru/2015/11/10/mashinostroenie-v-dnr-po-dannyim-aen/>.

9. Власти ДНР ввели на завод «Силур» временную госадминистрацию [Электронный ресурс]: Новости Донецкой Народной Республики: ДНР24, 2016. – Режим доступа: <http://dnr24.su/dnr/17015-vlasti-dnr-vveli-na-zavod-silur-vremennuyu-gosadministraciyu.html>.

10. Самофалова, О. ДНР возрождает промышленность вопреки блокаде и войне / О. Самофалова // Деловая газета «Взгляд». – 2017. – 14 янв. – С. 3.

11. Аграрии Республики будут обеспечены сельскохозяйственной техникой, изготовленной в ДНР // Деловой портал: DNR Life. – 2016. – Режим доступа: <http://dnr-live.ru/agrarii-respubliki-budut-obespechenyi-selskohozyaystvennoy-tehnikoy-izgotovlennoy-v-dnr/>.

12. Угольные комбайны из Ясиноватой поедут работать в Россию // Новости сегодня 24. – 2017. – Режим доступа: <http://news24today.info/ugolnye-kombayny-iz-yasinovatoj-poedut-rabotat-v-rossiyu.html>.

13. Лепа, Р.Н. Прогнозы развития промышленности в ДНР: Машиностроительная отрасль / Р.Н. Лепа, С.Н. Гриневская, А.Е. Шматько // Журнал «Вестник Института экономических исследований». – Донецк, 2018. – С. 3 – 4.

УДК 658.152:658.589

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННО - ИНВЕСТИЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Гвоздецкая Д.В.,

магистр кафедры финансов,

Исакова В.А,

магистр кафедры финансов,

Арчинова Я.О.,

к.э.н., доцент кафедры финансов

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

В статье рассматриваются вопросы развития инвестиционной деятельности в инновационной сфере, а также рассмотрены проблемы и перспективы инвестиционно – инновационного развития предприятий в Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: инновации; инвестиции; управление; развитие; инновационная деятельность.

The article deals with the development of investment activities in the innovation sphere, as well as the problems and prospects of investment and innovation development of enterprises in the Donetsk People's Republic.

Key words: innovation; investments; control; development; innovation activity.

Постановка проблемы. Одним из важнейших факторов, оказывающих прямое воздействие на состояние экономики в реальном секторе, является инновационная деятельность. На данный момент происходит снижение инновационной активности предприятий. Основной проблемой предприятий Донецкой Народной Республики является недостаточный уровень инвестиций. Однако имея достаточный научный потенциал, Донецкая Народная Республика может полагаться именно на путь инвестиционно-инновационного развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам управления инновационно-инвестиционными процессами посвятили свои труды такие

известные ученые–экономисты: Г. Менш, И. Балабанов, Н. Иванова, И. Бланк, В. Белокур [1; 2; 3; 5] и др.

Актуальность. На современном этапе становления инвестиционных процессов на территории Донецкой Народной Республики возникла трудная экономическая и социальная ситуация. Остро ощущается необходимость исследования основ привлечения инвестиций на предприятия, так как формирование комплексной стратегии в данной области, будет способствовать выходу предприятий из инвестиционного кризиса.

Цель статьи. Целью данной работы является изучение теоретических основ привлечения инвестиций, а также управление инновационным развитием деятельности предприятий Донецкой Народной Республики (ДНР)

Изложение основного материала исследования. Процесс развития экономики в ДНР является сложным, комплексным действием и состоит из совокупности неразрывно взаимодействующих составных частей [1; 2].

Инвестирование в инновации отличается от других инвестиций более длительным сроком вложения инвестиций, большими рисками, но в тоже время более высокой эффективностью. Для того, что бы понять, что такое инвестиции и что такое инновации мы обращаемся к определениям данных терминов [2].

Категория «инвестиции» с точки зрения экономической теории – это добавление к наличному капитальному запасу доли текущего выпуска. Исходя из данного термина, инвестиции – это финансовые вложения организации только в той части, которая влечет увеличение капитального запаса, чем могут являться, например, вклады в уставные капиталы других организаций.

Инвестиции – одно из самых используемых терминов в экономике. Понятие инвестиции предполагает долгосрочное вложения капитала. Существуют различные трактования понятия инвестиции. Рассмотрим основные из них. Инвестиции – это все возможные виды материальных и интеллектуальных ценностей, вкладываемых инвесторами в объекты предпринимательства и другие виды деятельности с целью получения экономической выгоды как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

По мнению И. Бланка «инвестиции представляют собой вложения с целью обеспечения их роста в предстоящем периоде, получение текущего дохода или решения определенных социальных задач» [3].

То есть, инвестиции – это вложения каких либо средств ,фондов, капитала, а также всех видов материально – имущественных и иных ценностей в предпринимательскую и другие виды деятельности с целью извлечения прибыли.

Инвестиции могут осуществляться в различных формах. С целью систематизации они могут быть сгруппированы по различным признакам. Основные виды инвестиций представлены на табл.1.

Таблица 1

Классификация инвестиций			
В зависимости от цели вложения капитала	В зависимости от собственности инвесторов	По длительности периода	В зависимости от степени риска
Реальные	Государственные	Долгосрочные	Агрессивные
Портфельные	Иностранные	Среднесрочные	Умеренные
-	Совместные	Краткосрочные	Консервативные

Реальные инвестиции – это вложения капитала с целью обеспечения развития предприятия и воспроизводства основных фондов.

Портфельные инвестиции – это капитал вкладываемый в акции, облигации и другие виды ценных бумаг.

Следует отметить, что возникновение и обращение финансового капитала напрямую связано с функционированием реального капитала.

В зависимости от собственности инвесторов, инвестиции разделяют на иностранные и государственные.

Вложения средств иностранных граждан, фирм, а также частных и государственных организаций, относятся к иностранным [1; 4].

Под государственными инвестициями понимают вложения, осуществляемые государственными органами власти.

Вложения, осуществляемые совместно и иностранными и государственными экономическими субъектами, называют совместными инвестициями.

Цель инвестирования заключается в поиске эффективного способа вложения инвестиций, при котором обеспечивается необходимый уровень доходности и минимальный риск потери средств.

Также очевидно, что функционирование предприятий во многом зависит от внедрения инноваций, способных обеспечить оптимальное использование уже имеющихся ресурсов и увеличить производственную мощность предприятий [6].

Одной из наиболее важных проблем инновационного развития предприятий является расчет рисков и прогнозирование. Помимо локальных кризисов, возникают и глобальные, ведь даже в современности они могут обрушиться неожиданно. В связи с этим обоснование инновационных проектов становится все труднее.

Чаще всего спектр влияния инновационных решений на деятельность предприятия очень широк, он затрагивает большую часть подсистем предприятия: финансирование, производство, планирование, инвестирование. На ключевые характеристики – финансовую устойчивость, рентабельность, прибыльность, инвестиционную привлекательность, влияет результат внедрения инновационных решений и процессов.

При возникновении постоянной потребности инвестирования в развитие и поддержание инноваций, довольно часто предприятия терпят потери устойчивости и ликвидности.

Государственная инновационная политика является важнейшим инструментом государственного управления инновационной деятельностью, она направлена на совершенствование государственного регулирования, развитие инновационной деятельности [3].

Систему государственного управления инновационной деятельностью можно представить из трех основных составляющих подсистем.

Таблица 2

Система государственного управления инновационной деятельностью

Субъект управления	Объект управления	Нормативно – правовое управление
Глава Республики	Крупные, средние, малые предприятия	Конституция ДНР
Правительство	Научно- исследовательские институты	Законы ДНР
Министерство образования и науки ДНР	Высшие учебные заведения	Указы Главы ДНР
Министерство экономического развития ДНР	Экономические объединения предприятий	-

Инновационная деятельность, как показывают исследования – это сложная развивающаяся система действия и взаимодействия различных факторов, методов и органов управления, занимающихся:

научными исследованиями в области создания новых видов продукции; усовершенствованием предметов труда и оборудования, различных технологических процессов и форм организации производства, основываясь на новейших достижениях науки, техники; планирования, финансирования и координацией НТП; совершенствование финансовых рычагов;

разработкой мероприятий по регулированию комплекса взаимовлияющих мероприятий, направленных на ускорение интенсивного развития НТП и повышение его социально-экономической эффективности.

Государственная политика в инновационно-инвестиционной сфере предусматривает различные методы воздействия, их можно подразделить на прямые и косвенные. Взаимосвязь этих методов определяется выбранной в связи с этим концепцией государственного регулирования и экономической ситуацией в стране.

Прежде всего, прямое регулирование включает в себя, бюджетное финансирование, включает содержательную сторону инновационной деятельности (подбор приоритетов, заключение правительственных контрактов, образование государственного заказа на продукцию промышленности, финансирование и предоставление гарантий частным банкам) [2].

Прямое государственное регулирование обладает рядом негативных сторон:

неуверенность в отношении кратко- и среднесрочной ориентации государственной политики.

субъективный подход со стороны чиновников к принятию решений, которые, как правило, не располагают достаточными знаниями о действительной потребности в средствах или не задействованы непосредственно в реализации своих решений;

задержка исследовательского процесса в связи с бюрократическим характером оформления заявок;

Косвенное финансирование инновационной деятельности от государства содержится в создании органами государственной власти наиболее выгодных условий для финансирования НИОКР и инноваций на рыночных условиях.

В различных странах может отличаться соотношение между косвенными и прямыми методами государственной поддержки экономических и инновационных процессов, это зависит от принятой роли государства в экономике. Условно выделяют две модели регулирования рынка – западная (американская) и японская. Первая модель, в случае неудачного функционирования рыночного механизма, находит основание на необходимости вмешательства государства. Вторая же, наоборот закрепляет за государством в лице правительства легитимную роль в разработке и реализации научно-технической и промышленной политики [5].

Таблица 3

Методы государственного регулирования инновационной деятельности

Прямые методы	Косвенные методы
Административно-ведомственная форма государственного регулирования инновационного процесса	Налоговые скидки
Прямое финансирование государства со специальными законами	Налоговые льготы
Программно-целевая форма государственного регулирования инноваций	Кредитные льготы

Одним из факторов улучшения качественных и количественных показателей деятельности предприятий является использование инноваций и инновационных технологий. В связи с этим одной из приоритетных задач Донецкой Народной Республики является формирование и реализация инновационной политики.

В существующих условиях решение данной задачи осложнено следующими факторами:

отсутствием нормативной правовой базы, определяющей и регламентирующей инновационную деятельность в Республике, проблемы государственно-частного партнерства;

отсутствием утвержденных на республиканском уровне стратегических планов и программ развития инновационной деятельности;

нехваткой средств на финансирование научных разработок

Решение данной задачи требует государственного финансирования научных исследований и разработок.

Государственное регулирование инновационной деятельности осуществляется путем:

для поддержки и стимулирования инновационной деятельности создается нормативно-правовая база и различные экономические механизмы.

реализация и формирование государственных, местных и отраслевых инновационных программ;

поддержка и определение преимущественных направлений инновационной деятельности;

защита интересов и прав субъектов инновационной деятельности;

открытия кредитной линии ЦРБ для финансирования инновационных проектов.

Государству необходимо определить инновационный потенциал региона и приоритетные отрасли, принять меры по усилению взаимодействия производства и науки, создать условия для защиты прав интеллектуальной собственности. Активизация инновационной деятельности способствует экономическому росту Республики в долгосрочной перспективе.

Государству также необходимо усилить взаимосвязь науки и производства, оценить потенциал и возможности осуществления инновационных процессов, создать механизмы поддержки предпринимателей, способствующих активизации инновационной деятельности.

Для Донецкой Народной Республики важной задачей является построение эффективных механизмов, обеспечивающих максимальную результативность государственного управления инновационным развитием экономики, это:

разработка и применение законодательства в сфере стратегического планирования (принятый закон «О республиканских программах», законопроект «О системе государственного стратегического планирования» – доработаны профильным комитетом и будут приняты во втором чтении на заседании Народного Совета);

создание стратегических планов в области инноваций в долгосрочной и среднесрочной перспективе;

разработка научно-технических и инновационных целевых программ современных технологий.

Создание подобных механизмов позволит увязать долгосрочные и текущие документы государственного стратегического планирования по

целям и приоритетам; сбалансировать планируемые мероприятия, требующие значительных затрат, по ресурсным и организационным возможностям; обозначать долгосрочные ориентиры для бизнеса, позволяющие снизить риски при принятии долгосрочных инвестиционных решений.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Система привлечения инвестиций в инновационную сферу может дать благоприятные результаты. При разработке, внедрении и проектировании инноваций надлежит определить необходимые затраты для их реализации. Все перечисленные выше проблемы можно и нужно решать, для чего необходимо создание соответствующих условий для инвестиционного развития – инвестирования в растущую инновационную экономику Донецкой Народной Республики как в целом, так и точно – на уровне конкретных предприятий и производств.

Список использованных источников

1. Балабанов, И.Т. Инновационный менеджмент: учебник для вузов / И.Т. Балабанов. – СПб.: Питер, 2010. – 304 с.
2. Белокур В.В. Угрозы экономической безопасности предприятия: учебник / под ред. В.В. Белокура – М.: 2010. – 290 с.
3. Бланк, И.А. Инвестиционный менеджмент: учебный курс / И.А. Бланк. – К.: Єльга-Н; Ника-Центр, 2010. – 489 с.
4. Иванова И.М. Инвестиционный анализ: учебно-практ. пособие / И.М. Иванова. – М.: Дело, 2012. – 524 с.
5. Менш Г.В. Реальные инвестиции: учебное пособие / Г.В. Менш. – М.: ТАНДЕМ; ЭКМОС, 2011. – 432 с.

УДК 658.155.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Дмитриченко К.С.,

магистр кафедры финансы,

Арчикова Я.О.,

к.э.н., доцент кафедры финансов,

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

В статье определена сущность понятия «прибыль предприятия», которая является самой важной экономической категорией, которая характеризует положительный финансовый

результат деятельности любого субъекта предпринимательства. Рассмотрены аспекты эффективного создания, распределения и использования прибыли.

Ключевые слова: *прибыль предприятия, управление формированием прибыли, распределение прибыли, резервный фонд, фонд накопления и потребления.*

The essence of the concept "enterprise profit" is defined in the article, which is the most important economic category characterizing the positive financial result of the activity of any business entity. Theoretical of effective distribution and use of profit are considered.

Keywords: *profit enterprise, profit management, profit distribution, reserve fund, accumulation fund, consumption fund.*

Постановка проблемы в общем виде. Процессы современной экономической действительности наглядно показывают, зависимость экономической и социальной стабильности общества от финансовой стабильности предприятий.

Одним из наиболее важных признаков финансовой устойчивости является способность предприятия получать прибыль. Одной из современных проблем является освоение современными механизмами анализа и эффективного управления прибылью предприятия.

Представлена усовершенствованная схема механизма управления прибылью от основной операционной, инвестиционной и финансовой деятельности.

Управление распределением прибыли существует в упрощенном виде двух этапов. На первом этапе происходит создание резервов, а на втором – образование так называемых фондов потребления и накопления, специфических предназначенных для обеспечения издержек.

Анализ последних исследований и публикаций. В понимании и сущности прибыли пытались разобраться в XVII веке меркантилисты, а затем и физиократы. Исследование прибыли, как экономической категории, продолжали и другие экономисты XVII - XX веков: А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, И.А. Бланка, Ю.Н. Воробьева, О.В. Ефимовой, М.Ю. КуССого, Н.Р. Степановой [1].

Результат исследований ученых в управлении прибылью предприятия важен, но при этом следует обращать внимание на объективную необходимость дальнейшего углубления теоретических основ по образованию эффективной политики управления прибылью предприятия.

Актуальность. Сегодня прибыль является «движущей силой рынка», главная роль в общем организационном механизме управления организациями. Именно этот показатель дает предприятию возможность отвечать на основные вопросы экономики: что производить, в каком объеме и для кого. Прибыль в современных условиях как от источника развития предприятия, так и в целом создает основу для величины национальной экономики.

Прибыль предприятия перераспределяется налоговой системой, государственным бюджетом всех уровней "заполняя" государственный бюджет. В результате прибыль является ключевым показателем.

Задачи исследования по созданию положительного финансового результата на предприятии и его распределения, позволяет принимать аргументированные управленческие решения, и тем самым создавать основу для реализации планов максимизации прибыли. В рамках анализа финансовые менеджеры должны уметь проводить внутренние резервы повышения прибыли на предприятии, также правильно их распределять и использовать для достижения желаемого эффекта.

Цель статьи. Изучить основы управления прибылью предприятия. На основе обобщенных теоретических материалов касательно прибыли предприятия, рассмотреть сущность, формирование и распределение прибыли.

Изложение основного материала исследования. Управление прибылью предприятия сводится к разработке механизма организационного и экономического влияния на результаты деятельности предприятия по повышению его эффективности по сравнению с затратами, на увеличение комплексных инструментов, позволяющих получать доходы от поступления. В то же время, недостаточно обеспечить только прибыльность предприятия.

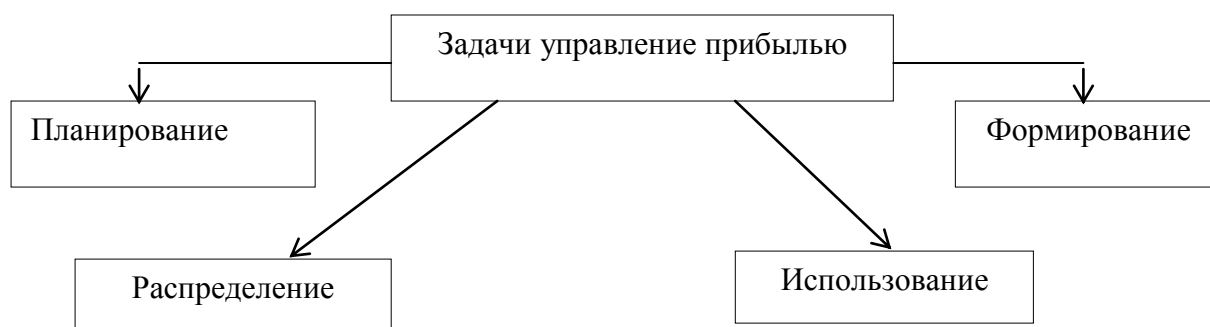


Рис. 1. Управление прибылью

Прибыль должна быть настолько важна, чтобы обеспечивать все расширенное воспроизводство, решение задач, стоящих перед предприятием. В современную эпоху рыночная конкуренция должна быть более жесткой, но не из-за ценового фактора, в результате появления на рынке сложных, тонких методов и форм конкурентоспособных компаний. Выживание предприятия все больше зависит от влияния факторов более досрочного порядка, а не просто сохранения прямых или накладных расходов.

Процесс управления прибылью зависит как от использования всего разнообразия факторов, так же как от ее последствий. Резервы величины прибыли способны выполнять серьезное влияние на развитие рыночных отношений, ликвидация кризисных явлений в экономике.

Управление прибылью на предприятии представляет собой процесс подготовки и принятия соответствующих решений по вопросам ее формирования, распределения и целевого использования [2].

Управление результатами прибылью непосредственно выполняет прямое влияние на работу внутренних структурных служб и подразделения предприятия, гарантируя прием управленческих решений по определенным аспектам образования, распределения и использования прибыли.

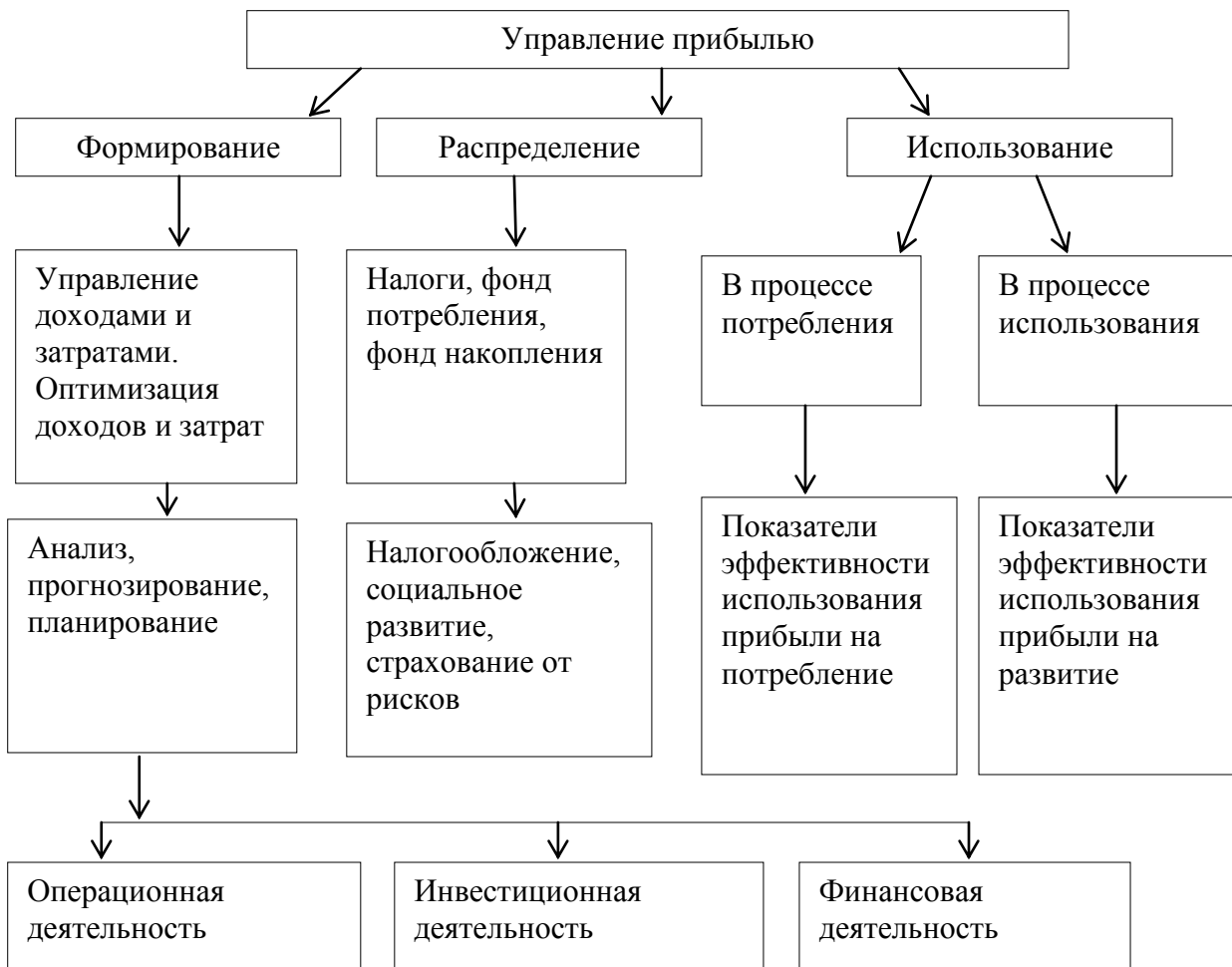


Рис.2. Управление прибылью предприятия

Прибыль на предприятии является первым и самым важным этапом в общем процессе управления прибылью, который определяет будущие действия финансового менеджера с точки зрения его распределения и использования. На основе исследований научных источников, которые посвящены вопросам образования прибыли предприятия, был разработан механизм управления формированием прибыли от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности [3].

Менеджер должен составить прогноз и планирование для трех видов деятельности. В операционной деятельности ожидается увеличение операционных доходов и максимизация операционных расходов. Для инвестиционной – повышение инвестиционного дохода и максимальное снижение инвестиционных затрат при инвестировании в реальные инвестиции. В финансовой деятельности – увеличение доходов и максимальное сокращение финансовых затрат.

В течение управления прибыли предприятия главная роль образования прибыли после операционной деятельности. Операционной деятельностью является основой предприятия, с целью исполнения которого оно создано.

Основа операционной деятельности большинства предприятий образует производственно-коммерческая деятельность, которая дополняется инвестиционной деятельностью и финансовой. В то же время, инвестиционная деятельность является основой для инвестиционных предприятий, основных фондов и финансовая деятельность существенна для банков и других финансовых институтов.

Операционная деятельность предприятия характеризуется следующими особенностями, которые определяют характер образования прибыли:

это основной компонент всей экономической деятельности предприятия, основная цель его функционирования;

операционная деятельность несет характер приоритета относительно устройства, в финансовом отношении и другим видам деятельности;

развитие операционной деятельности предприятия должно поддерживать стадию жизненного цикла предприятия.

Следует подчеркнуть, что на протяжении всего процесса управления формированием прибыли предприятия осуществляется непрерывный контроль принятых решений, связанных с осуществлением всех видов деятельности. Кроме того контролируется мониторинг степени реализации установленных определенных планов, задач и требований касательно получаемого уровня доходов и сумм производимых расходов.

Управление формированием прибыли инвестиционной деятельности предприятия прежде всего, направлено на максимизацию доходов и минимизацию затрат, возникающих у предприятия. «Сложность управления этим процессом заключается в том, что получение доходов и осуществление расходов из реальных инвестиций не имеет четкого постоянства. В этой связи с этим трудно сформировать стабильную систему мероприятий, которая позволяла бы максимизировать этот вид прибыли. Кроме того, инвестиционные вклады в объекты реальных инвестиций, гарантируют большую часть издержек, чем формирование доходов» как правило.

Таблица 1

Основные факторы, влияющие на распределение прибыли предприятия

Внешние факторы	Внутренние факторы
правовые ограничения; налоговая система; среднерыночная норма прибыли на инвестированный капитал; альтернативные внешние источники формирования финансовых ресурсов; темп инфляции; прозрачность фондового рынка; стадия конъюнктуры товарного рынка	уровень рентабельности деятельности; инвестиционные возможности реализации высокодоходных проектов; альтернативные внутренние источники формирования финансовых ресурсов; стадия жизненного цикла предприятия; уровень рисков осуществляемых операций и видов деятельности; уровень текущей платежеспособности

Предприятие определяет способ распределения прибыли. Оно может быть реализовано путем формирования специальных фондов.

Фонд накопления – для исследований и разработок, проектов, проектных и технологических работ, разработку новых видов продукции, технологических процессов, реконструкции производства, реализации природоохранных мероприятий. Дает оценку роста имущественного состояния компании и увеличение объемов собственных финансов. К ним относятся стоимость погашения долгосрочных кредитов, выплата процентов за них, за краткосрочные кредиты, превышающие издержки производства.

Фонд потребления – используется для социального развития и социальных потребностей. Формируется за счет распределения чистой прибыли и фонда заработной платы.

Резервный фонд – обеспечивает финансовую устойчивость организации. Его ценность указывает на готовность организации страховать риски в связи с предпринимательской деятельностью.

Фонды потребления и накопления возникают на основе специальных документов, у них есть специальное предназначение. создаются за счет чистой прибыли после уплаты всех налогов и обязательных платежей.

Прибыль в организации используется по двум направлениям: на накопление и на потребление [4]. Использование прибыли на накопление приводит к повышению имущества организации, а использование ее на потребление не увеличивает имущество организации.

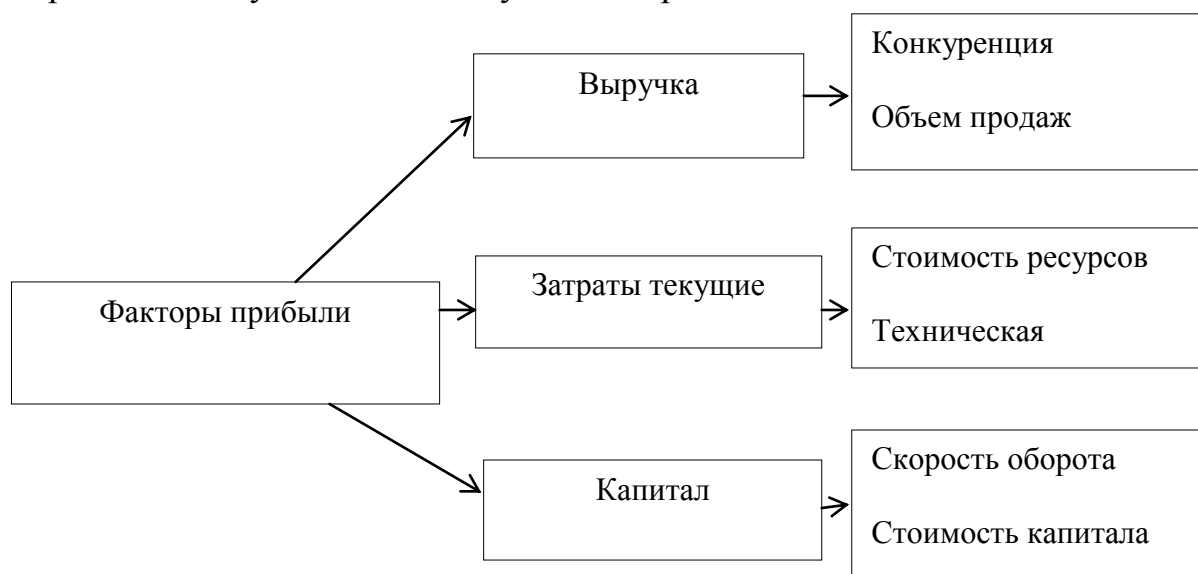


Рис. 3. Использование прибыли

Вся прибыль, которая остается в распоряжении предприятия, делится на прибыль, которая увеличивает стоимость имущества, т.е. участвуя в процессе накопления, и прибыль, направляемая для потребления, не увеличивающую стоимость имущества. Если прибыль не расходуется на потребление, то она остается на предприятии как нераспределенная прибыль прошлых лет и увеличивает объем собственного капитала. Наличие

нераспределенной прибыли повышает финансовую стабильность предприятия, свидетельствует о наличии источника для следующего развития.

Прибыль выполняет следующие функции:

Функция оценки, в которой прибыль оценивает эффективность ведения деятельности предприятия. Прибыль является конечным результатом. Прибыль в предприятии означает, что доходы организации превышают затраты, связанные с ее деятельностью;

стимулирующая функция, в которой прибыль является основным элементом финансовых ресурсов предприятия, содействие производственной деятельности, социальному и научно-техническому развитию предприятия, а также материальному поощрению всех трудящихся людей в организации;

фискальная функция, где по системе налогообложения прибыль является одним из основных источников формирования бюджетов всех уровней.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. В качестве наиболее важного показателя финансовой деятельности предприятия, прибыль берет основную часть системы управления финансовой системой субъекта хозяйствования. Этот механизм составная часть общего управления прибылью и является основой для дальнейших действий управленцев в отношении распределения и использования прибыли.

Кроме управления образования прибыли, финансовым менеджерам так же необходимо обратить внимание на ее распределение, поскольку от эффективности распределения прибыли зависит способность предприятия своевременно и в полном объеме выполнять свои обязательства перед контрагентами и участниками производственного процесса.

Список использованных источников

1. Исследование прибыли Смит А., Рикардо Д., К. Маркс, Ю.Н. Воробьева.
2. Бланк, И.А. Управление прибылью // И.А. Бланк. – Киев: Ника-Центр; 2013. – 768 с.
3. Кобец А.А. Концепция механизма прибыли предприятия // А.А. Кобец. – Финансы. Учет. Баики. – Донецк: ДонНУ, 149-156 с.
4. Сидоренко, М.А. Понятия современной «прибыли» // М.А. Сидоренко – Финансы и страхование: сборник трудов преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2017. – 89-90 с.
5. Чепурко В.В. Теоретические аспекты управления прибылью // В.В. Чепурко.
6. Блажевич О. Г. Научный вестник: финансы // О. Г. Блажевич. – 2012. – 32-39 с.

7. Воробьев Ю.Н. Перспективы усовершенствования планирования прибыли предприятия // Ю.Н. Воробьев. – 2016. – 72-79 с.

8. Шуляк П.Н. Финансы предприятия: учебное пособие // П.Н. Шуляк. – Изд. 6-е, перераб. и доп. – М.: Дашков и К, 2014. – 712 с.

9. Колчина Н.В. Финансы предприятий: учеб. пособие для вузов // Н.В. Колчина, Г.Б. Поляк, Л.П. Павлова; под ред. проф. Н.В. Колчиной. – Изд. 2-е, перераб. и доп.– М.: ЮНИТИ-ДИАНА, 2013. – 447 с.

УДК 658.511:658.589

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Идиатулин А.А.,

магистр кафедры экономика предприятия

Боталова Н.П.,

к.э.н., доцент, доцент кафедры экономика предприятия

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

Исследован комплексный подход к анализу инновационной деятельности предприятия и оценка эффективности инноваций. Определены основные этапы комплексного анализа инновационной деятельности предприятий. Исследованы теоретические основы управления инновационной деятельностью предприятия.

Согласно системно-процессному методу в статье выделена структура факторов стимулирования инновационной модели экономического развития.

***Ключевые слова:** инновационное развитие, инновации, эффективность, эффект, предприятие.*

An integrated approach to the analysis of the innovation activity of the enterprise and the evaluation of the effectiveness of innovations is investigated. The main stages of a comprehensive analysis of the innovation activities of enterprises have been determined. The theoretical foundations of enterprise innovation management are investigated.

According to the system-process method, the article highlighted the structure of factors stimulating the innovation model of economic development.

***Key words:** innovative development, innovation, efficiency, effect, enterprise.*

Постановка проблемы: Население требует переход на инновационную модель развития для улучшения своего благосостояния и оптимизации использования природной среды. Технологически отсталая экономика

является политически зависимой, что закреплено в неэквивалентном внешнеторговом обмене.

Анализ последних публикаций и исследований: Вопросам анализа инноваций и всесторонней оценки эффективности реализации инновационных проектов на уровне предприятия посвящен ряд научных работ как отечественных, так и зарубежных ученых, в частности, И.Р. Бузько, А.В. Вартанова, Г.А. Голубченко [1], Ю.А. Гохберг [2], Дж.П. Эндрю [9], А.А. Крылова [4, 5], А.А. Преувеличения [6], Б.А. Райзберга [7], Д. Хомутский [8] тому подобное. Однако механизм оценки эффективности инновационных проектов, отображение результативности реализации этих проектов в экономической литературе не всегда носит комплексный характер.

Цель исследования: Целью научного исследования является разработка теоретического подхода к комплексному анализу инновационной деятельности предприятия, выделение его этапов и разработка методики оценки инновационного процесса предприятия на основе учета как экономического, так и неэкономических эффектов от внедрения инноваций на уровне предприятия.

Изложение основного материала исследования: Внедрение эффективных инновационных технологий позволяет, с одной стороны, предприятию получить конкурентные преимущества: улучшить конкурентную ситуацию на рынке своего продукта и финансовое состояние, качественно повысить производственный потенциал и потенциал персонала и т.д., а с другой – требует значительного времени и ресурсов. Чтобы обеспечить высокую эффективность инновационных мероприятий, сегодня растет актуальность системного, своевременного и комплексного анализа инновационной деятельности предприятия. Цель комплексного анализа инновационной деятельности заключается в обосновании наиболее эффективных направлений инновационной деятельности, инновационных программ и проектов компании. Основными задачами комплексного анализа являются:

- определения соответствия финансового состояния фирмы его целевым параметрам по инновационного развития;
- оценки способности к инновационному развитию;
- выбор инновационных проектов;
- оценки показателей инновационной деятельности;
- выявления неиспользованных резервов повышения эффективности инновационной деятельности;
- оценки влияния инновационных решений на финансовые результаты деятельности фирмы.

Для комплексного анализа инновационной деятельности фирмы нужно использовать различные источники информации: данные специальных обследований, статистические данные государственного комитета статистики, отчетные данные предприятия, регистры бухгалтерского учета,

первичную документацию предприятия. Процесс комплексной оценки эффективности инновационной деятельности предприятия можно осуществлять по этапам, приведенным на рисунке. Одним из самых сложных этапов оценки эффективности инноваций является построение системы мониторинга внешнего окружения фирмы, то есть системы постоянного наблюдения за направлениями и достижениями научно-технического прогресса в конкретной и смежных отраслях.

Особым подходом к оценке эффективности инноваций субъектов хозяйствования разных уровней, которые действуют в рыночных условиях, следует учитывать разницу в целях, которые они ставят во главу в своей деятельности. Так, государственные органы власти и управления, которые обязуются регулировать социально-экономический процесс в государстве, выходят из глобализации задач развития общества в целом. Государство формирует внешние возможности (инновационную политику) для ведения хозяйственной деятельности предприятий, стимулируя рост национальной экономики. В экономической литературе одним из основных показателей есть обращение внимания на необходимость глобально новомодных подходов к оценке эффективности инноваций в условиях рыночного экономики. В нынешних рыночных условиях повышают требования к экономическим измерениям и экономическим обоснованиям принятия решений по инновационным проектам, которые могут финансироваться только после экономического анализа каждого из существующих их вариантов. Стоит учитывать, что предприятия (учреждения) строят свою деятельность в сторону достижения своих локальных задач, прежде всего возможности успешно функционирования на рынках производства буквально свежих товаров и услуг, которые внедряются в результате появления новых технологий. Итоговым результатом инновационной деятельности любого учреждения является производство конкурентоспособных товаров и устойчивой позиции на рынке и своего финансового благосостояния. При такой ситуации выбор наилучшего варианта инновационного проекта предполагает выгоду огромных результатов с наименьшими или одинаковыми издержками. Итак, в целом экономическую эффективность инноваций определяет сравнение результатов с затратами, которые обеспечили этот результат. В тот же момент в некоторых научных публикациях высказывают мнение, что необходимо различать эффективность и результативность. В частности, инновационная деятельность, как считает П. Друкер, является «хорошо организована, рациональная, систематическая работа» [3, с. 67]. Такой подход позволяет лицезреть в инновации цель деятельности, которая стала возможностью или стала реальностью, продолжается в тех же условиях и с использованием тех же ресурсов, но с результатом, который кардинально меняется и включает потенциал для следующих инноваций. «Нововведения, в основе которого лежат новые знания, именно вызывает изменения и нацелено на создание новой потребности», предусматривает новаторство как систему, как образ

мышления и действия [3, с. 171]. Результативность, по мнению П. Друкера является следствием того, что «делаются нужные, правильные вещи, а эффективность является следствием того, что «правильно создаются эти самые вещи». И первое, и второе одинаково важно. По вопросам определения важности инновационной деятельности, такой подход, по моему мнению, особенно актуальный. Получение инновации (в виде нового продукта, технологии, метода и организации и управления), является конечным результатом инновационного процесса. Главное не только получить нововведения с минимальными потерями, но и само нововведения как ценность, должно быть удачным и нужным, то есть удовлетворять определенные параметры, как со стороны учреждения, инициирующего его введения, так и со стороны потребителей этой инновации. Эффективность инноваций – это величина, определяемая конкретной способностью инноваций сохранить определенное количество трудовых, материальных и финансовых ресурсов в расчете на единицу созданных продуктов, технических систем, структур. Вопросам оценки эффективности инноваций менеджеры-практики стран с развитой рыночной экономикой уделяют должное внимание. По данным исследования, осуществили руководители высшего звена управления североамериканских частных предприятий, эффективность введенных инноваций прежде всего оценивают с помощью различных систем числовых показателей – такой подход поддерживают более половины из 355 респондентов проведенного анкетирования. При этом исследователи консалтинговой компании, которая проводила опрос, отмечают том, что инновационные группы, в которых проводится количественное измерение достигнутых результатов, имеют гораздо более значительную поддержку руководства, чем группы с целями, не испытывающих количественного расчета эффекта от реализации [8]. Эффективность инновационной деятельности оказывается на микроэкономическом и макроэкономическом уровнях. Микроэкономический уровень – это уровень отдельных субъектов хозяйствования, которые стремятся улучшить результаты своего хозяйствования и получить более высокую прибыль в долгосрочной перспективе. Макроэкономический уровень – это уровень государства, целью которой является обеспечение динамичного развития всего общества. Об эффективности реализации инноваций свидетельствуют не только экономические результаты. Инновации могут изменять и условия труда, уменьшать потребность в возобновляемых ресурсах, создавать возможность выполнения тех работ, которые до сих пор были за пределами человеческих или технических возможностей, формировать новые направления научно-технического развития и т.п. С целью учета этих эффектов, их соответственно оценивают. Выделяют научно-техническое, экономическое, ресурсное, социальное и экологическое оценивания.

В процессе научно-технического оценивания определяют:

– как будут выглядеть готовые технические решения соответствовать технологическим требованиям в индустриально развитых странах, способствовать движению к постиндустриальному обществу;

– какой уровень и масштабность новизны инновационного проекта, его основных частей, или основывается он на интеллектуальном продукте или на защищенной патентами интеллектуальной собственности;

– насколько перспективными являются задатки в проект технологии и технические средства;

– на какую ветвь (внешнюю или внутреннюю) рассчитана новая продукция.

Обычно, для осуществления такой оценки инновацию характеризуют по нескольким существенным параметрам, которые интересуют их пользователей. Все другие параметры должны быть в пределах имеющихся стандартов, то есть служить ограничителями в их оценке. Экономическая оценка захватывает систему различных статистик, отражающих соотношение результатов и затрат каждого учредителя инноваций. Исходными данными для их определения является рыночная потребность в инновации (объем ее продажи в течение расчетного периода), прогнозная цена инновации (с учетом расходов, уровня инфляции, ссудного процента, уровня доходности) и величина реальных денежных потоков, определяется суммой текущих расходов, инвестиций, выручкой от продажи и тому подобное. Общим принципом оценки экономической эффективности инновационной деятельности является сравнение эффекта (результата) от применения нововведений и расходов на их разработку, производство и потребление. Объем эффекта от реализации инноваций определяется их ожидаемой эффективностью, которая оказывается в таких смыслах:

– в продуктивном – улучшением качества продукции и расширением ее ассортимента;

– в технологическом – повышением производительности и улучшением условий труда;

– в функциональном – повышением эффективности управления;

– в социальном – улучшением качества жизни. Эффект от применения нововведений на уровне конкретного предприятия всегда будет измеряться экономическими показателями, в частности, объемом увеличения прибыли, полученной путем экономии от снижения себестоимости и увеличение выручки от роста объема реализации инновационной продукции благодаря ее новому качеству.

В экономических расчетах используют различные показатели экономической эффективности инновационной деятельности, разделяют по:

– месту получения: локальные, региональные, отраслевые и общегосударственные;

– целью определения: абсолютные и сравнительные;

– степени увеличения: однократные и мультипликационные;

– время учета результатов и затрат: за расчетный период и за год.

Выбор метода оценки эффективности инноваций зависит от объектов, которыми могут быть различные типы инноваций:

- средства и орудия труда (новые, реконструированы, модернизированы)
- предметы труда (сырье, топливо, материалы, энергия)
- предметы конечного потребления;
- технологические процессы;
- методы организации производства, труда и управления;
- инновационный проект.

Ресурсная оценка осуществляется с целью определения влияния инновации на объемы потребления конкретного вида ресурса и решения проблем его ограниченности (важная в случае использования дефицитных или не возобновляемых ресурсов, особенно тех, которые импортируют). Определяется ее показателями повышения эффективности их использования (например, увеличение эффективности применения трудовых ресурсов - ростом производительности труда; технических ресурсов - ростом фондоотдачи и т.д.). Социальная оценка включает в себе определение вложения инновации в улучшение качества жизни сотрудников конкретного предприятия. При этом следует иметь в виду, что удачная реализация инновационных проектов сопряжена с получением социального эффекта не только на уровне каждого определенного предприятия, но и на уровнях общества. Экологическое оценивание учитывает влияние инновации на решение проблем охраны окружающей среды, что очень важно при реализации инновационных проектов, которые могут заменять уровень экологической безопасности территории. Поэтому в теории инноваций, кроме экономического эффекта от внедрения инноваций (количественный анализ), выделяют качественные показатели, в частности усиление позиций бренда и рост компетенции предприятия в процессах разработки и внедрения инноваций. Качественное улучшение экосистемы (взаимодействия предприятия с окружающей средой), наращивание запаса знаний, рост жизнеспособности учреждения с акцентом на то, что инноваций имеют глобальное воздействие на сотрудников (прежде всего на сотрудников предприятия, внедряет инновации). Поэтому общая эффективность от реализации инновационных проектов целесообразно анализировать и определять как социально-экономическую эффективность с учетом обеспечения экологической безопасности.

Выводы и прогнозы дальнейших исследований. Следовательно, эффективность инноваций – это величина, определяемая конкретной способностью инноваций сохранить определенное количество трудовых, материальных и финансовых ресурсов в расчете на единицу созданных продуктов, технических систем, структур. Эффективность инновационной деятельности оказывается на микроэкономическом и макроэкономическом уровнях. процесс комплексной оценки эффективности инновационной деятельности предприятия предусматривает ее осуществления с четырьмя

этапами. Эффект от применения нововведений является сложным понятием, его нужно рассматривать как социально-экономический эффект с учетом обеспечения экологической безопасности.

Список использованных источников

1. Бузько И.Р. Стратегическое управление инновациями и инновационная деятельность предприятия: Монография / И.Р. Бузько, А.В. Вартанова, Г.А. Голубченко. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. – 176 с.
2. Гохберг Ю.А. Управление нововведениями на предприятиях: развитие совместных предприятий, инвестиционно-инновационных процессов и свободные экономические зоны: учеб. пособи. – Донецк, 2001. – 237 с.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2006. – 235 с.
4. Крылов Э.И. Система плановых и контрольно-аналитических показателей эффективности инноваций. Экономическое содержание и методика расчета. – СПб. СПб ГУАП, 2004. – 24 с.
5. Крылов Э.И. Анализ эффективности ИНВЕСТИЦИОННОЙ и инновационной деятельности предприятия / Э.И. Крылов, В. М. Власова, И.В. Журавкова. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2003. – 608 с.
6. Пересада А.А. Управление инвестиционным процессом: монография. – М., 2002. – 472 с.
7. Райзберг Б.А. Экономика и управление. – М., 2005. – 284 с.
8. Хомутский Д. Оценка эффективности инноваций // Управление компанией. – 2006. – № 2. – С. 34-37.
9. Эндрю Дж.П. Возврат на инновации. Практическое руководство по управлению инновациями в бизнесе. – М.: Изд-во «Гревцов Паблишер», 2008. – 324 с.

УДК УДК 658.589: 658.152

ИННОВАЦИОННО – ИНВЕСТИЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Капериз И.И.,

студент 2 курса образовательного уровня «магистр»

Киризлеева А.С.,

к. э. н., доц. кафедры финансов

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

В статье доказана необходимость изучения опыта высокоразвитых стран, применения инноваций в области производства, организации труда, повышения уровня знаний кадров для развития предприятий Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: инновационно-инвестиционный механизм, инициация, структура инновационного процесса, предпринимательская идея, риски.

The article proves the necessity of studying the experience of highly developed countries, the application of innovations in the field of production, labor organization, increasing the level of knowledge of personnel for the development of enterprises of the Donetsk People's Republic.

Keywords: innovation and investment mechanism, initiation, structure of the innovation process, entrepreneurial idea, risks.

Важным всегда являлись разработки инновационных предложений в разных отраслях экономики и для успешного функционирования предприятий и организаций всех видов деятельности. Изучив технологию производства жидкого мыла, а также их свойства и влияние на организм человека, были подобраны наиболее простые методы получения мыл из российского сырья. В эти мыла были введены натуральные ингредиенты, которые благоприятно воздействуют на кожу, а также придают мылу разнообразную окраску и приятный запах – формула для красоты и здоровья. Дана комплексная характеристика нововведения, описан процесс выбора инновации фирмой.

На основе данной разработки можно попытаться реализовать представленную инновацию и внедрить ее в производство.

Средства личной гигиены являются неотъемлемой частью каждого современного культурного человека. Преимущество данного бизнеса в том, что спрос на бытовые жидкие моющие средства наблюдался ранее и сегодня, а также будут востребованы в будущем.

Основной упор делается на возможность выпуска жидкого мыла высокого качества из российского сырья, по невысоким ценам и с

максимальным использованием имеющего оборудования, значит с минимальным капиталовложением.

Бытовые жидкие моющие средства с каждым годом все больше пользуются популярностью на рынке. Это дает преимущество для бизнеса в этом сегменте. Сама гигиена и средства для её поддержания, являются необходимыми и прочно вошедшими в быт и культуру современного человека. Наиболее простые методы получения моющих средств из российского сырья были разработаны с учетом их свойств и влияния на организм человека. Тщательно изучив технологию производства, в эти моющие были введены натуральные ингредиенты на природном сырье, которые положительно воздействуют на кожу, влияют на цвет и запах. Это является преимуществом среди жидких моющих средств присутствующих на рынке сегодня.

Как правило, инновационный процесс начинается инициацией (рис. 1). Инициация – это деятельность, которая включает: выбор цели инновации, постановку задачи, которую должна выполнить инновация, формулировка самой инновационной идеи, технико-экономическое обоснование, пути реализации идеи. Реализация идеи – это превращение идеи в новый продукт, интеллектуальное имущество.

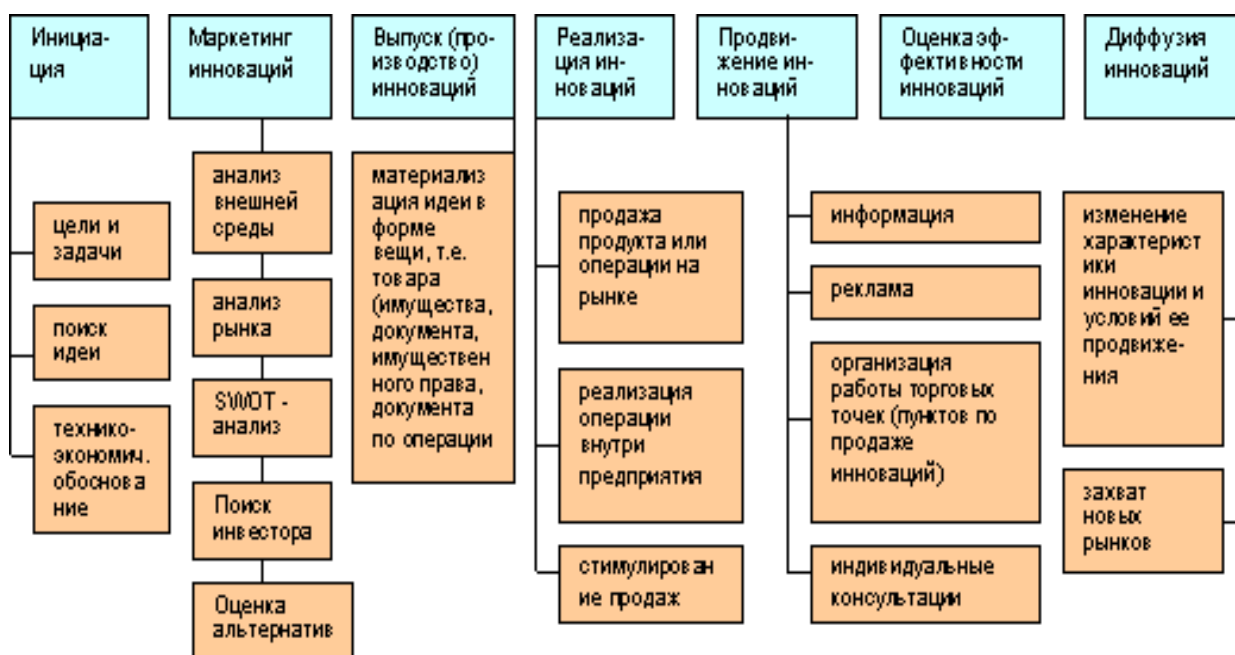


Рис.1. Структура инновационного процесса

Следующий этап – маркетинговые исследования выбранной инновационной идеи, изучение спроса на новые товары или услуги, определение возможного объема выпуска продукции. Необходимо разработать перечень свойств нового продукта и его характеристики как товара, который будет представлен на рынке. Чтобы продать инновацию, выпускается небольшая пробная партия товара. При продаже этой партии делается оценка эффективности и диффузия, разрабатываются методы

продвижения на рынке в условиях конкуренции (реклама, организация процесса торговли и др.).

Чтобы рассчитать экономическую эффективность инновационного предложения производят обработку данных, полученных при реализации инновации, делают статистический анализ и выводы.

Инновационный процесс заканчивается диффузией инновации. Диффузия (лат. Diffusio – распространение, растекание) инновации представляет собой распространение однажды освоенной инновации в новых регионах, на новых рынках. Это считается окончанием инновационного процесса.

Учитывая все этапы создания инновации можно выделить некоторые этапы по созданию и реализации данного (рис.2.):

Открытие предприятия по изготовлению жидких моющих средств из натуральных компонентов ООО «GALACTICA».

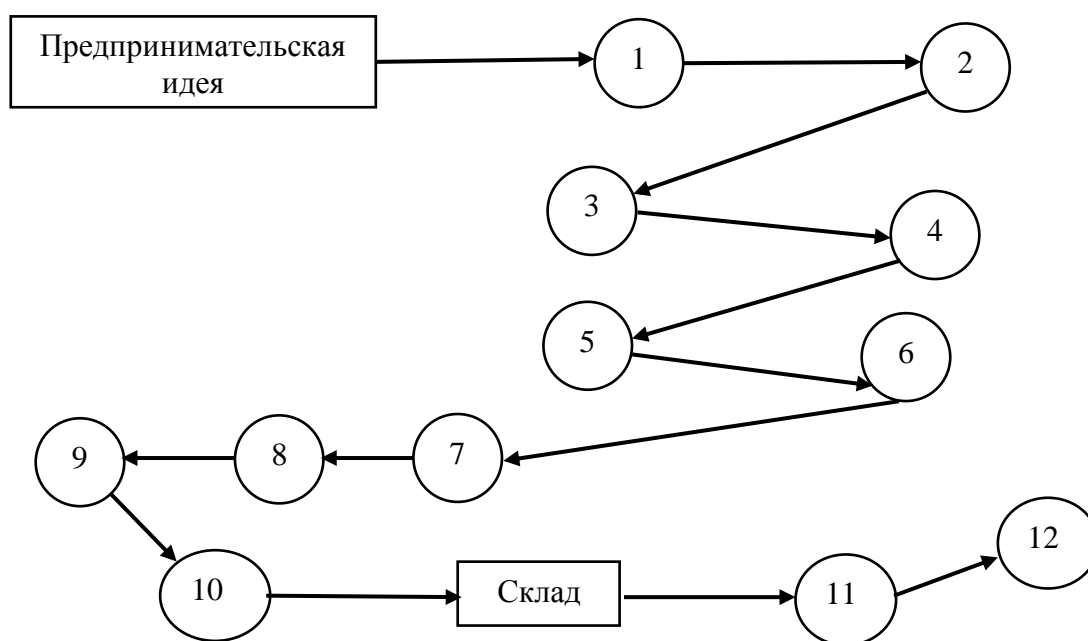


Рис. 2. Предпринимательская идея

Обоснование выбора технологий производства и составление технологической документация.

Расчет площади под производство.

Выбор поставщиков производственного и офисного оборудования, инструментов и приборов, а так же поставщиков сырья.

Решение вопроса о вспомогательных элементах производства.

Найм рабочих и специалистов.

Определение руководства предприятия.

Привлечение инвесторов.

Установление продолжительности рабочего дня предприятия: для рабочих, служащих производства.

Ответственность за подготовку и презентацию плана.

Реализация и сбыт готовой продукции.

Наложение ответственности за реализацию проекта.

ООО «GALACTICA» уже два года как приобрело лицензию на производство бытовой химии.

Чтобы осуществить техническую подготовку производства предприятие продает старое оборудование и приводит в порядок освободившуюся территорию для установки новой линии производства, расчет затрат на покупку и установку, предполагаемые финансово-экономические показатели указаны в таблицах 1-3.

Таблица 1

Предполагаемые финансово-экономические показатели

1	Стоимость строительно-монтажных работ, тыс. руб.	267
2	Стоимость докупаемого оборудования, тыс. руб.	557,45
3	Норма амортизации, %	10
4	Стоимость материалов на производственные нужды, тыс. руб.	$127 \cdot 12 = 1524$
5	Стоимость энергии на производственные нужды в месяц, кВт.	$1000 \times 1,3872 \text{p/кВт}\cdot\text{ч} = 1383 \text{p} \cdot 12 \text{ месяцев} = 16596 \text{p}$
6	Налог на использование помещения 59,250 руб./год + коммунальные 120,000 руб./год (вода) Тыс. руб./год	179,250
7	З/пл. производственным работникам тыс. руб./месяц	$70 \cdot 12 \text{ месяцев} = 840$
8	З/пл. строительным рабочим за весь период тыс. руб.	50
9	Отчисления на соц. страх тыс. руб.	$21 \cdot 12 = 252 \text{ и } 15$
10	Накладные расходы тыс. руб.	30
11	Ожидаемая выручка в месяц тыс. руб.	$330 \cdot 12 = 3960$

Чем же отличается инновационный проект от инвестиционного? Это прежде всего значительные предпроизводственные затраты, которые включают научно-исследовательские, проектно-технологические, опытно-конструкторские и экспериментальные работы. Также необходимы вложения при производстве и тестировании нового продукта: научно-технический процесс, новая методика организации труда, производства или новый товар. Инвестиционный и инновационный проекты можно охарактеризовать как структурно подобные. Но что касается отдельных этапов в разрезе продолжительности реализации во времени, они значительно отличаются друг от друга.

Таблица 2

Необходимое оборудование

№ п.п.	Наименование	Кол-во (шт.)	Стоимость (тыс. руб.)
1	Дистиллятор производительностью до 0,3 тонн (300л)/сутки	1	В наличии
2	Емкость смесительная с подогревом 600 л. (Реактор)	2	В наличии
3	Емкость расходная V=600л	1	В наличии
4	Нержавеющие емкости V=1м3	3	В наличии
5	Весы напольные	1	В наличии
6	Весы настольные	1	В наличии
7	Тележка транспортная для подачи сырья, материалов, вывоза готовой продукции на склад	1	В наличии
8	Насос для бочки из нейлона СМР/12 (GR 44193)	2	12
9	Насос	1	27,9
10	Комплект запорной арматуры, фитингов и гибких подводок, электропроводов, электрокабелей.		10
11	Установка розлива в комплекте с подставкой, каплеприемником, полкой для тары, регулятором производительности 0,37 кВт).	1	220
12	Установка укупорки тары крышками с резьбой (пневматика)	1	21
13	Компрессор (2,0 кВт)	1	11
14	Машина этикетировочная (для флаконов цилиндрической формы) в комплекте с датировщиком (0,18 кВт)	1	250
15	Ведро мерное пластмассовое	6	2,1
16	Ковш 1л	4	1,2
17	Воронка	2	0,2
18	Перчатки химостойкие	3	0,54
19	Респиратор	3	0,81
20	Очки защитные	2	0,7
ВСЕГО ОБОРУДОВАНИЕ		37	
	в наличии	10	
	докупить	27	557,45

Ещё одним явным отличием этих видов проектов являются их сроки окупаемости. Чем выше степень уникальности и новизны разрабатываемого инновационного проекта, тем больше сроки окупаемости (от четырех до семи лет) [1, 2]. Нельзя не отметить так же высокий уровень возможных рисков при реализации инвестиционных проектов. Так как создаются новые или существенно изменяются существующие товары и услуги то, как правило,

существенно недостает информации о вероятных изменениях в воплощении проекта по созданию продукта (или услуги) по сравнению с проектами, которые уже значительное время присутствуют на рынке.

Таблица 3

Причины возникновения рисков и механизм их регулирования

Риски	Причины возникновения рисков	Механизм нейтрализации и сокращения рисков
Снижение планируемых объемов производства	- Несвоевременная поставка сырья	- Альтернативные поставщики сырья
	- Сбои в работе технологического оборудования	- Система плано- предупредительных мероприятий, закупки у франчайзинговой компании
	- Недостаток персонала	- Создание резерва кандидатов - Оперативное реагирование на изменение в кадровом составе
Снижение планируемых объемов реализации	- Неплатежеспособность контрагентов	- Проверка контрагентов на платежеспособность
	- Изменение конъюнктуры рынка	- Маркетинговый мониторинг
	- Появление большого числа конкурентов	- Постоянный поиск новых корпоративных клиентов
	- Невыполнение договорных обязательств со стороны покупателя	- Увеличение расходов на рекламу - Использование механизмов по организации долгосрочного сотрудничества
Снижение цены реализации продукции	- Конкуренция	- Маркетинговый мониторинг
	- Демпинговая стратегия конкурентов	- Быстрое реагирование на изменение ситуации на рынке
	- Ухудшение конъюнктуры рынка	- Проведение продуманной ценовой политики, управление ценообразованием (высокая маржинальность)
	- Ценовая инфляция	

На основании этого можно заключить, что при равных условиях реализация инновационного проекта имеет более высокую степень неопределенности, чем осуществление инвестиционного проекта. Большой уровень риска так же необходимо учитывать и при оценке эффективности инновационного проекта. Повышенный риск инноваций обусловлен такими факторами как: необходимо выполнить научные эксперименты и конструкторские работы в тот момент, когда еще не определен коэффициент полезности этих работ (результат может быть и отрицательным); уровень новизны (чем революционнее идея, тем выше риски); неизвестен уровень объема потребления и величина тарифов на новую продукцию; будет ли

спрос на эту продукцию постоянен; возможно отсутствие системы изучения применяемых технологий и техники; степень издержек и рентабельности, приемлемым для соучастников [3, 4].

Все эти риски при внедрении инвестиционного проекта содержащие инновации могут негативно сказаться на всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Наиболее показательным критерием различия между инвестиционным и инновационным проектами является большая задержка во времени между моментом окончания инвестирования и моментом получения первых доходов. Это время необходимо покупателям для ознакомления с новой продукцией или услугой.

Все эти различия и сходства между двумя выбранными проектами дают возможность рассматривать новое понятие инновационно-инвестиционного проекта, под которым следует понимать инвестиционный проект, обладающий следующими специфическими особенностями:

- длительность стадии предпроектного обследования увеличена на время, необходимое для проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), связанных с разработкой инноваций;

- количество возможных рисков и неопределенностей в осуществлении проекта, а также их уровень должны быть повышены в связи с освоением производства и реализации инновационного продукта;

- существует повышенная временная задержка между окончанием инвестиционной и началом доходной части проекта, что связано с замедленной реализацией инновационного продукта.

При определении коммерческой эффективности инновационно-инвестиционного проекта в качестве эффекта рассматривается поток реальных денег. При реализации инновационного проекта выделяются такие виды деятельности, как: финансовая, операционная и инвестиционная. В рамках каждого из этих видов деятельности осуществляются притоки и оттоки денежных средств. Поток реальных денег представляет собой разность между притоком и оттоком денежных средств от операционной и инвестиционной деятельности за каждый период осуществления данного проекта.

Социально-экономическая эффективность инновационно-инвестиционного проекта прежде всего отражает пользу для всего общества, так как именно оно несет все затраты, которые связаны с выполнением проекта. Это показатели целесообразности расходования ресурсов на осуществление конкретно данного проекта.

Здесь основным методом оценки является метод экспертиз.

Представим некоторые формы ожидаемых социальных последствий научно-технических инноваций:

- индивидуальная и (или) коллективная экспертиза с привлечением квалифицированных специалистов различных сфер деятельности;
- социологические опросы работников и населения;

– всенародные референдумы, проводимые по проектам, затрагивающим интересы различных слоев общества или региона.

При определении показателей социально-экономической эффективности в качестве результатов от осуществления проекта могут рассматриваться:

– конечные результаты производства (выручка от реализации нашей продукции на внутреннем и внешнем рынках);

– выручка от реализации интеллектуальной собственности (ноу-хау, компьютерные программы, лицензии на право использования изобретений и т.д.) и имущества, которые были созданы всеми участниками проекта;

– экологические и социальные результаты проекта, которые рассчитываются исходя из совместного воздействия всей совокупности участников данного инновационно-инвестиционного проекта на социальную и экологическую обстановку в конкретном регионе, а также возможные последствия реализации проекта для здоровья населения;

– непосредственно финансовые результаты проекта (например, налоги, амортизация, прибыль).

Социальные результаты проекта рассчитываются из:

– увеличение числа рабочих мест в регионе;

– улучшение жилищных и культурно-бытовых условий работающих;

– изменение надежности снабжения некоторыми товарами населения регионов или населенных пунктов;

– изменение условий труда работающих;

– экономия времени населения изменение структуры производственного и административного персонала.

Социальная значимость от внедрения инновационно-инвестиционного проекта складывается из таких показателей как соответствие социальным нормам, условиям и стандартам соблюдения прав человека. [5].

Таким образом, экономика Донбасса переживает сложные времена. Но именно сейчас нужно изучать опыт высокоразвитых стран, применять инновации в области производства, организации труда, повышать уровень знаний кадров. Применение инновационных разработок даст несравнимо больший толчок к развитию и преодолению кризиса. Весь коллектив каждого предприятия должен проявлять инициативу и самоотверженность для воплощения и адаптации в условиях рынка новых экономических и технических нововведений.

Список использованных источников

1. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.В. Барышевой. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация ашков и К^о», 2012. – 384 с.

2. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. д.э.н., проф. Л.Н. Оголевой. – Москва, ИНФРА-М, 2004. – 238 с.
3. Крылов Э.И., Власова В.М., Журавкова И.В. Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности: Учеб. Пособие. – 2-е издание. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 608 с.
4. Крылов Э.И., Власова В.М., Оводенко А.А. Анализ эффективности инвестиций и инноваций: Учеб. Пособие / СПбГУАП. СПб, 2003. 506 с.
5. Виленский П.Л., Лившиц В.Н., Смоляк С.А. Оценка эффективности инвестиционных проектов: теория и практика: Учебно-практическое пособие. – М.: Дело, 2001. – с. 377-379.

УДК 657.37

БУХГАЛТЕРСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК ОСНОВНОЙ ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ О ПРЕДПРИЯТИИ

Коваленко Я.С.,

магистрант кафедры учета и аудита,

Верига А.В.,

д.э.н., доцент, профессор кафедры учета и аудита,

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой народной республики»*

В статье рассмотрены теоретические аспекты формирования бухгалтерской (финансовой) отчетности, раскрыты ее сущность и назначение как главного источника информации о состоянии ресурсов и результатах деятельности предприятия. Приведен анализ трактовок различными авторами категории «бухгалтерская (финансовая) отчетность», а также выполнена сравнительная характеристика категорий «финансовая отчетность» и «бухгалтерская отчетность» в разрезе различных учетных систем. Показано значение бухгалтерской (финансовой отчетности) для заинтересованных пользователей.

Ключевые слова: бухгалтерская отчетность, финансовая отчетность, категория, учетная система, учет, анализ, информация, источник.

Theoretical aspects of accounting information being formed were reviewed in the present article, as well as its entity and use as the main source of information regarding the present state of resources and results of the business activity of an enterprise. Various descriptions of the term “accounting (financial) statements” given by a number of authors were analyzed. Comparative characteristic of the categories “financial statements” and “accounting statements” was conducted in application to various accounting systems. The value of accounting and financial statements was shown to the interested users.

Keywords: accounting statements, financial statements, category, accounting system, accounting, analysis, information, source.

Введение. Обязательным для ведения на любом предприятии является бухгалтерский учет, на основе которого формируется как финансовая, так и налоговая, статистическая и другие виды отчетности. Бухгалтерский учет – это процесс выявления, измерения, регистрации, накопления, обобщения, хранения и передачи информации о деятельности предприятия внешним и внутренним пользователям для принятия ими экономических решений [1, с. 25].

Наиболее важным источником современной системы информационного обеспечения процесса принятия экономических решений в условиях неопределенности и ограниченности ресурсов является финансовая отчетность. Усиление роли, как финансовой отчетности, так и бухгалтерского учета в целом является результатом расширения круга заинтересованных пользователей, в частности, субъектов управления предприятием, то есть лиц, которые наделены правом принятия инвестиционных и других решений, основанных на данных финансовой отчетности.

До принятия соответствующих нормативных актов Министерства финансов Донецкой Народной Республики (далее – ДНР), согласно Постановлению Совета Министров ДНР от 02.06.2014 № 9-1 «О применении законов на территории ДНР в переходный период» (с изменениями) [2], при составлении финансовой отчетности необходимо руководствоваться нормативно-правовой базой Министерства финансов Украины, следовательно, методологической основой формирования финансовой отчетности является Национальное положение (стандарт) бухгалтерского учета 1 «Общие требования к финансовой отчетности» и ряд других стандартов [3; 4-7].

Бухгалтерская (финансовая) отчетность выступает основой для проведения анализа финансового состояния предприятия, поэтому необходимо четко понимать, что конкретно она собой представляет. В последнее время в научном обществе появилось достаточно много публикаций, значимое место в которых отводится характеристике финансовой отчетности. Обратим внимание к понятию бухгалтерской (финансовой) отчетности в трактовке разных авторов в табл. 1.

Таблица 1

Трактовка различными авторами категории «бухгалтерская (финансовая) отчетность»

№ п/п	Автор	Определение
1	Е.С. Стоянова [8, с. 21]	Финансовая отчетность – это совокупность форм отчетности, составленных на основе данных финансового учета с целью представления пользователям обобщенной информации о финансовом положении и деятельности предприятия, а также изменениях в его финансовом положении за отчетный период в установленной форме для принятия этими пользователями определенных деловых решений

Продолжение таблицы 1

2	М.Л. Пятов [9]	Бухгалтерская отчетность – это комплекс моделей ее финансового положения, целью ее формирования является формирование информационной базы, которая может обеспечить принятие управленческих решений компетентными лицами компании
3	А. Гаген [10]	Финансовая отчетность – это совокупность показателей бухгалтерского учета, отраженных в форме определенных таблиц, которые отражают движение имущества, обязательств и финансовое положение предприятия за отчетный период. Финансовая отчетность представляет собой единую систему данных о финансовом положении организации, финансовых результатах ее деятельности и изменениях в ее финансовом положении и составляется на основе данных бухгалтерского учета
4	Т.А. Пожидаева [11, с.11]	Бухгалтерская отчетность – единая система данных об активах, капитале, обязательствах и финансовых результатах хозяйственной деятельности организации, формируемых на основе данных бухгалтерского учета по утвержденным формам
5	Т.В. Федосова [12]	Бухгалтерская отчетность – система показателей, отражающая имущественное и финансовое положение организации на отчетную дату, а также финансовые показатели ее деятельности за отчетный период
6	Я.В. Соколов [13]	Бухгалтерская отчетность – это система учетных показателей, отражающих хозяйственную деятельность фирмы за определенный период
7	И.Б. Садовская [14, с.349]	Бухгалтерская отчетность представляет собой единую систему данных о финансовом положении организации, финансовых результатах ее деятельности, и изменениях в ее финансовом положении
8	Р.Н. Холт [15]	Финансовая отчетность должна содержать информацию, необходимую настоящим и будущим инвесторам, кредиторам и другим пользователям инвестиций, кредитов и других подобных решений
9	Р. Энтони и Дж. Рис [16]	Финансовая отчетность представляет информацию о прошлом для оказания помощи пользователям в прогнозировании и принятии решения относительно будущего финансового состояния и движения средств хозяйственного предприятия
10	В.П. Астахов [17, с. 330]	Бухгалтерская отчетность — свод взаимосвязанных показателей, представляемых в соответствующим образом утвержденных формах итогов работы предприятия за истекший отчетный период
11	В.В. Ковалев, В.В. Патров [18, с. 5-6]	Бухгалтерская отчетность представляет собой систему показателей, отражающих на отчетную дату имущественное и финансовое положение организации, а также финансовые результаты ее деятельности за отчетный период
12	З.В. Кирьянова [19, с. 152]	Бухгалтерская отчетность представляет собой систему показателей, сгруппированных в определенные формы, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность предприятия за определенный период
13	А.И. Балдинова и др. [20, с. 660]	Бухгалтерская (финансовая) отчетность представляет собой совокупность форм отчетности, характеризующих имущественное и финансовое положение предприятия за отчетный период в удобной и понятной форме
14	А.Н. Азрилиян [21, с. 546]	Бухгалтерская отчетность – единая система данных об имущественном и финансовом положении организации и о результатах ее хозяйственной деятельности, составляемая на основе данных бухгалтерского учета по установленным формам

Таким образом, анализ определений финансовой отчетности в литературе позволяет сделать вывод, что финансовая отчетность представляет собой совокупность документов или систему показателей, которые отражают хозяйственную деятельность организации за отчетный период и дают представление о ее финансовом положении, на основе данных бухгалтерского учета.

Исходя из вышесказанного, предлагаем авторское определение: финансовая отчетность – это совокупность данных, которые отражают информацию об имущественном и финансовом положении организации за отчетный период, необходимую для принятия управленческих решений.

В табл. 2 приведена сравнительная характеристика категорий «финансовая отчетность» и «бухгалтерская отчетность» в разрезе различных учетных систем.

Таблица 2

Сравнительная характеристика категорий «финансовая отчетность» и «бухгалтерская отчетность»

№ п/п	Норматив	Определение	
		Бухгалтерская отчетность	Финансовая отчетность
1	Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» [22]	Финансовая отчетность общего назначения (именуемая «финансовая отчетность») – это отчетность, предназначенная для удовлетворения потребностей тех пользователей, которые не имеют возможности получать отчетность, подготовленную специально для удовлетворения их особых информационных нужд	
2	НП(С)БУ 1 «Общие требования к финансовой отчетности», утверждено приказом МФУ от 07.02.2013 № 73 [3]	Бухгалтерская отчетность – отчетность, которая составляется на основании данных бухгалтерского учета для удовлетворения потребностей определенных пользователей	Финансовая отчетность – бухгалтерская отчетность, которая содержит информацию о финансовом состоянии, результатах деятельности и движении денежных средств предприятия за отчетный период
3	Закон ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 27.02.2015 № 14-ІНС [23]	Бухгалтерская отчетность – система показателей, характеризующая состояние средств и хозяйственно-финансовую деятельность экономического субъекта за отчетный период, составляется по данным бухгалтерского учета	Финансовая отчетность – совокупность показателей учета, отраженных в форме определенных таблиц и характеризующих движение имущества, обязательств и финансовое положение компании за отчетный период
4	Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ [24]	Бухгалтерская (финансовая) отчетность – информация о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, систематизированная в соответствии с требованиями, установленными настоящим Федеральным законом	
5	Положение по бухгалтерскому учету 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) от 06.07.1999 № 43н [25]	Бухгалтерская отчетность – единая система данных об имущественном и финансовом положении организации и о результатах ее хозяйственной деятельности, составляемая на основе данных бухгалтерского учета по установленным формам	

Таким образом, по своей экономической сущности, бухгалтерская отчетность – это определенные данные, информация, сведения о деятельности предприятия. Эта информация, в соответствии с официальным определением, включает в себя три блока (рис. 1).



Рис. 1. Информация, содержащаяся в бухгалтерской (финансовой) отчетности

Финансовое положение организации характеризуется структурой и величиной активов, обязательств и собственного капитала на дату составления бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Данные отчетности используются пользователями для оценки эффективности деятельности предприятия, а также для экономического анализа самого предприятия. Кроме того, отчетность необходима для оперативного управления хозяйственной деятельностью и является отправной точкой для дальнейшего планирования. Финансовая отчетность также необходима для внешних и внутренних пользователей, поскольку обеспечивает их полной, правдивой и объективной информацией о хозяйствующем субъекте.

В ней должна обеспечиваться сопоставимость отчетных показателей с данными за прошлые периоды.

Формы финансовой отчетности взаимосвязаны информационно и логически, что обеспечивает пользователей разносторонней информацией в динамике о финансово-хозяйственном положении предприятия и позволяет использовать данные финансовой отчетности как основу для финансового анализа.

С помощью анализа финансовой отчетности можно выполнить: предварительную (общую) оценку финансового состояния предприятия; анализ платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия; анализ использования капитала; анализ кредитоспособности предприятия и ликвидности его баланса; анализ рисков; анализ обращения оборотных средств; оценку вероятности банкротства; анализ рентабельности; анализ валютной самоокупаемости; анализ уровня самофинансирования; оценку инвестиционной привлекательности предприятия; прогнозирование перспектив развития предприятия и т.д. [26, с. 143].

Так как в системе бухгалтерского учета собирают, обрабатывают и накапливают информацию о совершенных фактах хозяйственной деятельности и ее результатах, то составленная на основе этого учета бухгалтерская (финансовая) отчетность организации служит основным источником информации о ее деятельности. Иными словами, основная задача бухгалтерской (финансовой) отчетности – информационное обеспечение заинтересованных пользователей.

Значимым является то, что бухгалтерская (финансовая) отчетность служит инструментом планирования и мониторинга достижения экономических целей организации. Две наиболее важные экономические цели хозяйствующего субъекта – получение прибыли, чтобы удовлетворить интерес собственников, и сохранение собственного капитала, чтобы иметь основу для дальнейшего существования организации и зарабатывания прибыли.

Следует отметить, что еще одной важной задачей бухгалтерской (финансовой) отчетности является содействие обеспечению в рамках государства единства толкования правовых норм для различных субъектов рынка и соблюдения ими общеустановленных принципов (правил) ведения бухгалтерского учета и составления отчетности. Существенную роль данной задаче бухгалтерской (финансовой) отчетности отведено в международных стандартах финансовой отчетности, где в обязательном порядке определяются термины, имеющие отношение к показателям финансовой отчетности.

Подводя итоги вышесказанному, необходимо отметить следующее: изучение бухгалтерской отчетности раскрывает причины достижения успехов, недостатки в работе, помогает определить пути совершенствования работы предприятия. Практически во всех странах все эти задачи предопределили обязательность составления бухгалтерской (финансовой) отчетности на законодательном уровне.

Список использованных источников

1. Верига, А.В. Бухгалтерский финансовый учет: учеб. пособие / А.В. Верига. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 781 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliotekad.ucoz.ua/>
2. О применении законов на территории ДНР в переходный период: Постановление Совета Министров ДНР от 02.06.2014 № 9-1, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/download/postanovlenie-soveta-ministrov-dnr-9-1-ot-02-06-2014g-o-primenenii-zakonov-na-territorii-dnr-v-perehodnyj-period/>
3. Общие требования к финансовой отчетности: национальное положение (стандарт) бухгалтерского учета 1 утверждено приказом МФУ от 7.02.2013 № 73, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article/main?artid=366860&catid=285157>.

4. Финансовая отчетность по сегментам: положение (стандарт) бухгалтерского учета 29, утверждено приказом МФУ от 19.05.2005 № 412, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/cg-bin/laws/main.cgi?nreg=z1515-05>.

5. Консолидированная финансовая отчетность: национальное положение (стандарт) бухгалтерского учета 2 утверждено приказом МФУ от 27.06.2013 № 628, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?artid=384733&catid=293533>.

6. Исправление ошибок и изменения в финансовых отчетах: положение (стандарт) бухгалтерского учета 6, утверждено приказом МФУ от 28.05.1999 № 137, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0392-99>.

7. Финансовый отчет субъекта малого предпринимательства: положение (стандарт) бухгалтерского учета 25, утверждено приказом МФУ от 25.02.2000 № 39, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0189-11>.

8. Стоянова, Е.С. Финансовый менеджмент: теория и практика / учебник / Е.С. Стоянова; под ред. Е.С. Стояновой. – Изд. 6-е, перераб. и доп. – М.: Перспектива, 2010. – 656 с.

9. Пятов, М.Л. Содержание бухгалтерского баланса и возможности его анализа / М.Л. Пятов / БУХ.1С. – № 6. – 2010. – с. 2–5.

10. Гаген, А. Финансовая отчетность. Анализ финансовой отчетности / А. Гаген [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.financial-lawyer.ru>.

11. Пожидаева, Т.А. Анализ финансовой отчетности: учеб. пособие / Т.А. Пожидаева. – Изд. 3-е, стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 320 с.

12. Федосова, Т.В. Бухгалтерский учет / Электронные книги по бухгалтерскому учету / Т.В. Федосова / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://online-books.net.ua/bookaup/19>.

13. Соколов, Я.В. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учеб. пособие / Я.В. Соколов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 512 с.

14. Садовская, И.Б. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / И.Б. Садовская, Т.В. Божидарник, К.Е. Нагорская. – К.: Центр учебной литературы, 2013. – 688 с.

15. Холт, Р.Н. Основы финансового менеджмента: учеб. пособие для вузов]: перевод с английского / Р.Н. Холт; общ. ред. И.В. Липсица. – М.: Дело, 1995. – 128 с.

16. Энтони, Р. Учет: ситуации и примеры [Текст]: [Пер. с англ.] / Р. Энтони, Дж. Рис; предисл. А.М. Петрачкова. – Изд. 2-е. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 560 с.

17. Астахов, В.П. Теория бухгалтерского учета: учеб. пособие / В.П. Астахов. – Изд. 10-е, перераб. и доп. – М.; Ростов-на-Дону: Март, 2006. – 572 с.
18. Ковалев, В.В. Как читать баланс: учеб. пособие / В.В. Ковалев, В.В. Патров, В.А. Быков. – Изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 672 с.
19. Кирьянова, Э.В. Теория бухгалтерского учета: Учебник / Э.В. Кирьянова. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 192 с.
20. Балдинова, А.И. Бухгалтерский учет: Учеб. для вузов / А.И. Балдинова, Т.Н. Дементей, Е.И. Завидова и др.; Под общ. ред. И.Е. Тишкова. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – Мн.: Выш. шк., 2001. – 685 с.
21. Азрилиян, А.Н. Малый бухгалтерский словарь: 8900 терминов / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 2001. – 1084 с.
22. Международные стандарты финансовой отчетности – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://msfz.ligazakon.ua/magazine_article/FZZ00057
23. О бухгалтерском учете и финансовой отчетности: закон Донецкой Народной Республики, принят Народным Советом ДНР 27.02.2015 (Постановление №1-72П-НС). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-buh-i-fin-uchete/>
24. О бухгалтерском учете: федеральный закон, принят Государственной Думой РФ 22.11.2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.zakonrf.info/zakon-o-buhuchete/>
25. Бухгалтерская отчетность организации: положение по бухгалтерскому учету 4/99 утверждено приказом Министерства финансов РФ от 06.07.1999 № 43н, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18609/d914c3b6bebaa1058fbfa77f7a66a2f8d92ea09cf/
26. Верхоглядова Н.Н. Бухгалтерский финансовый учет: учеб.-практ. пособие / Н.Н. Верхоглядова, В.П. Шило, С.Б. Ильина, В.И. Кислая. – К.: ЦУЛ, 2010. – 536 с.

УДК 331.102

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

*Константинова М.А.,
магистр кафедры экономики предприятия,
Лазаренко Н.В.,
доцент, к.э.н., доц. кафедры экономики предприятия,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье описаны основные особенности стимулирования труда персонала в различных зарубежных странах. Теоретически подведен итог возможного пути построения отечественной модели мотивационного управления труда.

***Ключевые слова:** заработная плата, мотивация труда, производительность труда, управление, зарубежный опыт, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.*

The article uses the main features of incentives for staff in various foreign countries. Theoretically summed up the possible way of building a domestic model of motivational labor management.

***Key words:** wages, labor motivation, labor productivity, management, foreign experience, material incentives, non-material incentives.*

Постановка проблемы. В современных условиях искусство управления людьми становится решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и стабильность их предпринимательского успеха. Именно интерес к такой проблеме, как мотивация персонала, составляющей значительную часть концепции управленческой науки, вызывает постоянный интерес ученых и практиков.

Анализ последних исследований и публикаций. Данная тема была подробным образом рассмотрена и проанализирована в исследованиях и публикациях ведущих отечественных и зарубежных ученых, таких как Т.Г. Мотовиц, А.Н. Захаров, М. Мескон, А. Маслоу, Д. Макгрегор, Н.И. Дряхлов, Е.В. Куприянов и др.

Актуальность. Анализ теории и практики управления людьми в трудовой среде организаций позволяет отметить, что тема мотивации, стимулирования работников одна из самых обсуждаемых в экономической литературе. При всем многообразии имеющихся форм и методов повышения мотивации персонала проблема выбора оптимальной модели стимулирования, вознаграждения не потеряла своей актуальности и в настоящее время.

Цель статьи заключается в определении ключевых методов мотивации персонала, которые могут стать эффективными инструментами стимулирования персонала предприятия.

Изложение основного материала исследования. Для создания эффективного механизма мотивации и стимулирования специалистов управленческого труда, важен анализ опыта построения ныне существующих и успешно функционирующих систем управления персоналом, как отечественных, так и зарубежных предприятий. Как показал анализ, подходы к формированию систем мотивации и стимулирования труда административно-управленческого персонала в российских и иностранных компаниях имеют свои особенности и отличия, что, прежде всего, связано с различием концептуальных основ управления трудом сотрудников.

Сравнительный анализ особенностей в подходах к управлению персоналом на предприятиях в российской и мировой практиках представлен в табл. 1.

Таблица 1

Различия в подходах к управлению персоналом в России и за рубежом

Российские компании	Иностранные компании
Проектный подход: «есть проблема – сделаем»	Системный подход и выстраивание функций с учетом стратегии
Менеджмент развивается параллельно с развитием политики и экономики страны	Развитый менеджмент – следствие развитого капитализма
Компании имеют значительный потенциал для роста эффективности	Эффективность компаний достаточно высокая
Персонал рассматривается как статья затрат, работодатели предпочитают не инвестировать в долгосрочное развитие работников, а нанимать готовых специалистов с рынка труда, «перекупать» их	Персонал рассматривается как человеческий капитал, компании инвестируют в долгосрочное развитие сотрудников
Применяются краткосрочные системы мотивации	Применяются долгосрочные системы мотивации
Внутренним коммуникациям не придается большое значение, они не считаются важными	Выстраиванию коммуникаций, прозрачности придается большое значение
Компании важна быстрая отдача персонала	Компании важны бренд работодателя
Система управления персоналом часто характеризуется индивидуальным подходом к сотрудникам	Система управления персоналом структурирована, направлена на повышение эффективности и реализуется последовательно
Социальные объекты и инфраструктура, наследие социализма и принципа распределения	Социальная ответственность, адресные льготы сотрудника
Преобладание дружеских отношений в рабочем коллективе	Отношения коллег – «не дружба, но уважение и сотрудничество»

В мировой практике выделяют три основные модели мотивации: японская, американская и западноевропейская. Наибольший успех в вопросах мотивации труда персонала достигнут в таких странах, как Япония и США, имеющих отчасти противоположные черты [1].

Японский кадровый менеджмент основан на коллективистской системе ценностей и провозглашает своей главенствующей целью коллективное достижение. В японской экономике за сравнительно небольшой период времени произошли значительные перемены, которые в середине 60-х гг. 20 века получили название - «японское экономическое чудо». Своих успехов в экономических преобразованиях Япония достигла благодаря трём принципам: пожизненному найму персонала, использованию системы старшинства при определении заработной платы и служебного повышения и введению внутрифирменных профсоюзов. Главным преимуществом японских предприятий являются методы управления персоналом и практика понимания особой важности качества человеческого капитала в повышении производственных показателей. В соответствии сформировавшейся в Японии психологии, индивиды и группы не разделяются, т.е. не принято поощрение соревновательных действий отдельных сотрудников в группе. По устоявшемуся мнению японцев, такая практика позволяет избежать конфликта в группе и способствует укреплению единства в коллективе. А соперничество между коллективами хорошо поощряется.

От найма на работу и последующего трудоустройства зависит мотивирование и работников, и работодателей к более эффективным взаимоотношениям в процессе производства. Это существенно влияет на рост производственных показателей, поэтому в мире к японской системе проявляется особый интерес. Именно японские методы управления считают одной из важнейших составляющих «японского экономического чуда». В период быстрого подъёма экономики система менеджмента, отлаженная и приспособленная к японским условиям и японской психологии, работала практически безукоризненно. Затем, во время замедленного роста, она вызывала пристальный интерес со стороны конкурентов.

В японских компаниях, как правило, отсутствуют четкие процедуры принятия управленческих решений, так же, как и детальные должностные инструкции, а управленцам предоставляется значительная самостоятельность в решении оперативных вопросов в своем подразделении при четкой ориентации на главные цели, стоящие перед компанией в целом.

В Японии не принимаются окончательные управленческие решения единолично. Управленческое решение должно быть принято всеми основными участниками производственного цикла товара, а также его экспортерами. Японская система принятия решений основана на принципе консенсуса и предполагает, что полномочия и ответственность за принятия решения на каждом управленческом уровне не замыкается организационно на индивидуальном руководителе, а распределены между всеми управляющими

того или иного уровня. Такое решение объединяет руководителей, участвующих в его реализации, так как они убеждены в его полезности для компании в целом.

В противоположность японскому менеджменту – американский менеджмент, в основе которого лежит обостренное чувство индивидуализма, а вся система построена на индивидуалистической системе ценностей.

Главная цель американских компаний и корпораций – максимизация прибыли. Величина дохода организации зависит от роста производительности труда персонала. В связи с чем, мотивационный механизм учитывает ценность каждого сотрудника за счет уровня его производительности.

В американских компаниях, применяется гибкая система оплаты труда – фиксированная часть заработной платы зависит от общей результативности. Такой подход обеспечивает одновременный рост производительности труда, прибыльности производства и значительное повышение уровня оплаты труда.

В последнее время в американских компаниях появилась тенденция к использованию в качестве поощрений «пакета услуг». В этом случае работник получает возможность выбора из определенного количества вознаграждений более приоритетных для него форм поощрения.

В последние десятилетия большинство американских фирм и корпораций в качестве трудомотивирующего фактора широко использует «делегирование», когда часть обязанностей, ответственности и полномочий по принятию решений передаются работникам, заслуживающим доверия.

Широкое распространение в последние годы в американских корпорациях получила система «Pay for Performance» — «плата за исполнение» (PFP), которая подразумевает использование любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в их деятельности. Это выражается в системах гибкой оплаты труда, системе переменной оплаты и др. [2].

В США действуют в настоящее время одновременно две стратегии в применении рабочей силы.

Одна стратегия заключается в стремлении предприятий полностью обеспечить потребности собственного производства рабочей силой высокого качества и за счёт этого добиться конкурентных преимуществ.

Другая стратегия предполагает дополнительные вложения в подготовку и развитие персонала, а также в создание необходимых условий для более полного её использования. Это, конечно же, создаёт заинтересованность в сокращении текучести кадров и закреплении работников за предприятием.

Принципы формирования американской системы оплаты труда:

- заработная плата зависит от квалификации и стоимости проживания;
- размеры заработной платы административно-управленческого персонала не оглашаются;
- сочетание сдельной и повременной системы оплаты труда рабочих;
- ежегодное проведение аттестации;
- увеличение заработной платы производится ежегодно.

Минимальная заработная плата устанавливается законодательством.

Величина оплаты труда зависит от квалификации и стоимости проживания в данном районе.

Зарплата инженерно-технических специалистов и руководителей не оглашается и назначается на основе подписанного работником индивидуального соглашения.

Оклад руководителей низшего звена, как правило, устанавливается в зависимости от среднего размера оклада соответствующих должностей в других компаниях.

На сегодняшний день увеличение размера заработной платы зависит не столько от выработки, сколько от роста квалификации и числа освоенных профессий.

Для этого используется балльная система, в рамках которой работнику присваивается определенное количество баллов после завершения обучения по одной специальности.

Таким образом, набрав необходимое количество баллов, заработная плата работника увеличивается на фиксированную сумму [3].

В некоторых американских компаниях предлагаются другие формы оплаты труда: участие в прибылях, на уровне подразделения учитывается его вклад в деятельность предприятия.

Материальное стимулирование на американских предприятиях производится, в том числе, за счет различного вида доплат:

- доплаты за повышение квалификации;
- доплаты за стаж работы и др.

Система мотивации и стимулирования в американских компаниях направлена на закрепление «управленческих верхов». Премии чаще всего выплачиваются только руководителям высшего звена. Руководителям среднего звена выплачиваются специализированные премии, вне зависимости от достигнутых ими результатов. Также предусмотрены премии, исходящие от прибыли.

К числу социальных выплат относят:

- выплаты к очередным отпускам;
- предоставление служебного транспорта;
- оплата бензина;
- компенсация стоимости жилья;
- покрытие расходов на отдых с семьей и др.

Поощрение работников осуществляется через материальное стимулирование и продвижение по «карьерной лестнице». Премии обычно выплачиваются только высшему руководству фирмы. Продвижение по службе связано с повышением квалификации через систему обучения.

Большинство американских предприятий отличаются системой оплаты труда обладающей хорошей мотивацией и стимулирующей к повышению производительности труда.

Система оплаты труда в США построена так, чтобы фиксированная заработная плата могла лишь расти и почти никогда не уменьшается.

Здесь применяется гибкая система оплаты труда, которая отличается тем, что определённая часть заработка зависит от общей эффективности работы. Это помогает избегать увольнений или разовых сокращений базовой заработной платы и повышать производительность труда.

В качестве конкретного примера из истории, наглядно демонстрирующего важность мотивации труда, можно рассмотреть политику Г. Форда. Генри Форд придавал деньгам доминирующее значение в стимулировании работников. Он значительно увеличил минимальную заработную плату до пяти долларов в день, сократив при этом продолжительность рабочего дня с десяти до восьми часов.

Эти нововведения по стимулированию были встречены работниками с большим воодушевлением и оказали помимо материального ещё и большой психологический эффект. В 1914 году такой дневной заработок вдвое превышал общепринятый. При этом мало кто понимал, что сам Генри Форд предложил такую заработную плату совершенно не из-за большой щедрости. Его не заботил жизненный уровень рабочих. Форд никогда и не скрывал истинной причины введения такой дневной платы. Он просто хотел, чтобы размер заработка его рабочих позволял им со временем покупать производимые ими же самими автомобили.

Всемирно известная американская транснациональная корпорация «Google Inc.», вкладывающая свои инвестиции в интернет-поиск, облачные вычисления и рекламные технологии, также уделяет большое внимание мотивации и стимулированию персонала

Минимальный размер ежемесячного дохода рядового сотрудника не ниже \$10 000, уровень оплаты труда менеджеров высшего и среднего звена не оглашается.

Кроме заработной платы, в случае смерти сотрудника, его семья последующие 10 лет будет получать половину оплаты труда погибшего.

Помимо заработной платы, сотрудникам корпорации предоставляются следующие материальные стимулы:

- бесплатное питание;
- бесплатное медицинское обслуживание;
- компенсация средств, потраченных на обучение;
- бесплатное посещение спортзалов, массажных кабинетов, центров релаксации, парикмахерских;
- дополнительный 2-месячный отпуск при рождении ребенка в семье;
- дополнительная неделя отпуска для сотрудников с детьми.

Большое внимание компания уделяет нематериальной мотивации персонала, а именно условиям труда на рабочем месте. Так, например, офисы компании Google проектируются лучшими дизайнерами. Каждый офис учитывает, в том числе, и национальные предпочтения. Так, например, в офисе в г.Киеве в теплое время года совещания и конференции проходят на крыше офисного центра, на лежаках и креслах из бамбука. Дизайн московского офиса разработан с русским колоритом – с изображением сказочного персонажа Бабы-яги.

Стиль руководства – еще одна отличительная черта компании. Внутри корпорации отсутствует строгая формализованность, наоборот, все пропитано неформальной обстановкой – сотрудники могут работать в комнатах отдыха, а совещания нередко проводятся в гамаках на крыше офисного здания.

Таким образом, опыт оплаты и стимулирования высокоэффективного труда в Японии и США содержит в себе интересные положения по стимулированию работников в зависимости от конечных результатов, при сохранении государственных гарантий занятости и минимальной оплаты труда.

Многие ученые экономисты считают, что наиболее приемлемым для российских предприятий является американский путь управления человеческими ресурсами, который направлен на развитие инициативы и творческой самостоятельности работников, возможностей свободного предпринимательства. А развитие корпоративного духа, который способствует положительному социально-психологическому климату в трудовом коллективе, следует заимствовать из японского опыта управления мотивацией.

В экономически развитых западноевропейских странах накоплен большой опыт применения многообразных систем и форм оплаты труда. Так, например, в Великобритании акцент делается на индивидуальные контракты, участие в прибылях. В Германии – уделяется пристальное внимание стимулированию роста производительности, предоставлению социальных гарантий, а основной элемент поощрения топ-менеджеров – это бонусы, которые зависят от результатов финансовой деятельности предприятия. В Италии систематически проводят выплаты индивидуальных и коллективных надбавок к отраслевой тарифной ставке и в связи с ростом стоимости жизни. Во Франции – индивидуализация оплаты труда, причем результативность труда конкретного работника оценивается в баллах.

Для предприятий западноевропейских стран характерны три модели стимулирования труда:

- беспремиальная;
- премиальная (зависит от индивидуальных результатов труда);
- премиальная (зависит от дохода и прибыли предприятия) [4].

При беспремиальной модели стимулирующую функцию выполняет заработная плата.

Премиальные модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях, доходах, капитале предприятия.

При участии работника в прибыли предприятия он получает дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании. При участии в доходах – выплачивается вознаграждение, размер которого определяется по результатам оценки выполнения им производственного задания. При участии в капитале – производится выплата премии в виде предоставления акций предприятия по их номинальной цене.

Выводы. Профессиональное применение на практике рассмотренных в данной статье методов мотивации персонала позволит повысить эффективность деятельности предприятий.

Зарубежный опыт стимулирования труда персонала предприятий целесообразно применять с учетом специфики развития экономики Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Захаров А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда / А.Н. Захаров. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-i-oplaty-truda>.
2. Абдулов Р.М. Система Pay for performance как средство повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации / Р.М. Абдулов, И.Л. Кравсуц // Экономика и социум. – 2017. – №6. – С. 921 – 924.
3. Корзенко Н.И. Стимулирование и мотивация труда в организации / Н.И. Корзенко, А.С. Хорева // Вестник ЧелГУ. – 2015. – №1 (356). – С. 127 – 128.
4. Три модели стимулирования труда персонала – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/tri-modeli-stimulirovaniya-truda-personala>.

УДК 331.101

**ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ**

Майборода О.С.,

магистр кафедры экономики предприятия,

Лазаренко Н.В.,

доцент, к.э.н., доц. кафедры экономики предприятия,

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

Статья посвящена исследованию приоритетных направлений деятельности местных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Определены основные подходы к научной интерпретации управления человеческими ресурсами и параметры их эффективности. Рассматриваются пути оптимизации управленческой деятельности, направленной на развитие и эффективное использование человеческих ресурсов.

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, управление трудовыми ресурсами, оптимизация управления человеческими ресурсами.*

This article is devoted to the study of priority directions of activity local executive authorities and local self-government. In the article are elucidated the main approaches to the scientific interpretation management of human resources and the parameters of their effectiveness.

The considers of the ways of optimizing the management activities directed at the development and effective use of human resources.

Key words: *human resources, human resources management, optimization of human resources management.*

Постановка проблемы. Управление человеческими ресурсами является составной частью управления развитием общества, ведь экономика государства – это целостная система и единый организм, а не набор разрозненных ресурсов.

Практически развитие экономики любого государства определяется имеющимися человеческими ресурсами, их качественным составом, возрастом, уровнем образования, профессионализмом, способностью и готовностью к эффективному труду.

По своим характеристикам человеческие ресурсы существенно отличаются от всех других ресурсов, которые используются в обществе, а поэтому требуют специфических подходов управления.

Актуальность. В частности, указанные вопросы исследовали в своих научных трудах отечественные и зарубежные специалисты в области государственного управления, общей теории государства и права, управления экономикой, а именно: В.Г. Бутенко, А.С. Демин, Л.В. Карташова, В.В. Кафидов и др.

Цель статьи – обобщение и развитие теоретических положений по оптимизации управления человеческими ресурсами на современном этапе общественного развития.

Изложение основного материала исследования. Человеческий ресурс организации можно рассматривать как целостную, взаимосвязанную динамическую систему, охватывающую все категории работников и тесно связанную с внешней средой организации.

Системный характер управления человеческими ресурсами предусматривает скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования человеческого капитала организации, включая набор, расстановку кадров, их обучение, подготовку и переподготовку [1].

Гибкая политика занятости – это единственный в современных условиях «безболезненный» способ решения финансовых проблем организации, не требующий массовых увольнений в условиях кризисной ситуации. Гибкая политика занятости заключается в поддержании и рационализации состава и структуры персонала организации, что предусматривает реализацию следующих мероприятий (табл. 1).

В процессе выполнения мероприятий антикризисного управления человеческими ресурсами организации следует сформировать антикризисную управленческую команду. Антикризисная управленческая команда должна включать в свой состав тех руководителей и специалистов, которые объединены общими интересами и целями, связанные с оздоровлением и посткризисным развитием организаций. Специалисты

команды, которая создается, должны обладать искусством решения проблем в процессах антикризисного управления, иметь навыки практических методов эффективного управления в условиях риска и неопределенности.

Таблица 1

Способы рационализации состава и структуры персонала в условиях гибкой политики занятости

Способ	Общая характеристика
Прекращение найма	Рабочие места, которые высвобождаются в организации (предприятии), или сокращаются вообще, или на них переводятся работники из должностей, подлежащих сокращению
Сокращение рабочего времени	Достигается за счет уменьшения продолжительности рабочего дня и/или недели, отмены или сокращения масштабов внутреннего совместительства и сверхурочных работ, распределение должностей между несколькими работниками
Прекращение заказов внешним исполнителям	Позволяет более полно занять собственных работников за счет тех работ, которые ранее выполнялись за счет привлечения внешних организаций и физических/юридических лиц
Направление на обучение с отрывом от производства	Позволяет обеспечить занятость работников в течение определенного периода времени и одновременно повысить их образовательно-квалификационный уровень, научить определенным навыкам и методам работы в новых условиях
Стимулирование «внутренних венчуров»	Создание групп работников, которые имеют склонность к творческому мышлению, собственные идеи и желание самостоятельно их разрабатывать и внедрять в условиях организационной и финансовой поддержки организации (предприятия)
Поощрение увольнений по собственному желанию	Разновидностями являются: - добровольные увольнения в обмен на денежные компенсации; - досрочный выход на пенсию и т.п.
«Аутплейсмент»	Оказание помощи в трудоустройстве уволенным работникам за счет организации (предприятия) в оптимальные сроки

Нельзя оставить без внимания процессы реструктуризации производства, в результате которых образуется много новых организаций (предприятий) различных организационно-правовых форм и форм собственности. Если эти предприятия ранжировать по балльной системе оценки за распространением и уровнем организации труда, эту особенность современного состояния целесообразно рассматривать как один из доминирующих факторов влияния на формирование и использование человеческих ресурсов. С помощью ранжирования в процессе оптимизации можно выяснить, какой тип образований является наиболее приемлемым с точки зрения обеспечения полной занятости населения.

Уже сейчас необходимо привлечь особое внимание к разработке мер по привлечению человеческих ресурсов к работе в общественном секторе производства.

Важным фактором по привлечению работников к общественному сектору производства и обеспечения максимальной эффективности использования их труда является материальное поощрение.

Осознание значимости этого вопроса обуславливает потребность в последовательном изучении и анализе таких его аспектов, как:

– основные подходы к научной интерпретации управления человеческими ресурсами (сокращенно – УЧР) на современном этапе развития общества;

– действительное состояние и критерии эффективности УЧР;

– пути оптимизации управленческой деятельности, связанные с развитием и использованием на практике человеческих ресурсов [2].

Подчеркивая важность УЧР, следует отметить, что этот вопрос нашел определенное освещение в научной литературе. При этом общественная практика пыталась сделать упор на отдельных параметрах развития человека, его потенциальных возможностях, качествах, способностях и тому подобное. Ударение это было разное по смыслу и предопределялось разными обстоятельствами общественной жизни, в частности потребностями экономического, политического, морального, правового и культурного характера.

Анализ этого вопроса позволил выделить основные подходы к научной интерпретации УЧР, в частности:

- 1) прагматический,
- 2) идеологический,
- 3) культурологический.

Прагматичный подход. Оценивая потребности развития экономики, считая эти вопросы приоритетными, общество на разных этапах функционирования сосредоточивает внимание на человеке как активного участника производственных процессов. При этом подчеркивается роль человека не только как исполнителя определенных функций, но и как организатора соответствующих действий, связанных с материальным производством в сфере промышленности, сельского хозяйства. Человеческие ресурсы рассматриваются в тесной взаимосвязи с динамикой производственных процессов и поэтому получают определенную оценку, связанную с обеспечением соответствующих потребностей.

Заметно, что прагматичный подход к интерпретации названного явления имеет определенную логику и поэтому позволяет решать вопросы УЧР преимущественно в контексте экономических интересов. Это приводит к тому, что в общественной практике актуализируются вопросы человеческого развития, прямо или косвенно связанные с образом человека, который нужен на производстве определенного содержания, характера, вида и тому подобное. Отсюда определяются приоритеты для людей, полных желания реализовать себя в соответствии с выдвигаемыми экономическими требованиями.

Учитывая то, что производственные процессы все больше приобретают автоматизированный характер, отношение к человеку как к участнику операций и исполнителю определенных действий постепенно меняется. Если в предыдущие периоды, когда производство не имело высокоэффективного технологического обслуживания, человеческие ресурсы связывались преимущественно с развитием физического потенциала, способностей и возможностей рабочих, то в современных условиях производственные процессы становятся гораздо более технологически оснащенными. Это приводит к изменению в приоритетах человеческого развития и использования человеческих ресурсов. От человека сегодня требуется больше интеллектуального участия в производстве, чем применение его сугубо физического потенциала.

Идеологический подход. Наряду с прагматичным, этот подход к УЧР достаточно распространен в условиях современной практики. В истории общественного развития можно привести немало примеров, когда к решению вопросов развития человека и его потенциальных возможностей применяли идеологический подход, основой которого были определенные формы общественного сознания, такие как религия, политика, мораль, право и проч. Его характерным признаком является стремление приблизить названный процесс к образу, который определен на уровне мировоззренческих, политических, нравственных, правовых предпочтений, ориентаций и потребностей общественной практики.

В таких условиях идеологический подход к УЧР приобретает разветвленный характер. Этому способствует, в частности, развитие информационных возможностей общества, внедрение многоаспектной и панорамной практики влияния на сознание людей, что в целом приводит к противоречиям в принятии решений по развитию и использованию потенциальных возможностей и сил людей. Существующая практика теряет при таких условиях возможности эффективного использования человеческих ресурсов и все чаще приобретает либеральный характер.

Культурологический подход. Демократизация общественной жизни предопределяет потребность в поиске и внедрении на практике такого подхода к УЧР, который бы обеспечил системный характер и дал возможность решать вопросы развития человека, его ресурсов и возможностей с учетом культурологических закономерностей. Именно поэтому культурологический подход к УЧР считается весьма актуальным и перспективным. А это означает, что во время принятия соответствующих управленческих решений важно исходить из понимания того, что человек является системным явлением.

Одним из наиболее проблемных сегодня остается вопрос об эффективности УЧР. В литературе отражены различные мнения относительно оценки состояния УЧР; как оптимистического, так и пессимистического содержания. И это вполне понятно. Ведь в обществе еще не разработаны на должном уровне критерии, по которым можно было бы

оценивать существующую практику УЧР. Отсюда возникает потребность в научных поисках, направленных на то, чтобы довольно четко подойти к решению этого вопроса на теоретическом и практическом уровнях.

Исходя из понимания значимости и перспективности культурологического подхода к УЧР, учеными была сделана попытка определить на этой основе соответствующие параметры эффективности названного направления управленческой деятельности. К таким параметрам относятся:

- ценностно-ориентированный,
- программно-содержательный,
- организационно-деятельный.

Ценностно-ориентированный параметр. Сущность этого параметра эффективности УЧР заключается в вовлечении в такой процесс определенных сил и возможностей человека. Ведь известно, что человек является многоаспектным системным явлением, способным к саморегуляции, организации собственной деятельности, поведения, проявления определенной активности и тому подобное. УЧР призвано стимулировать, направлять, развивать такие силы и возможности человека, что соответствуют его природе, обеспечивают оптимальное вхождение в сферу общественной жизни и целостное воспитание профессиональных функций. К таким силам и возможностям следует отнести те, которые свидетельствуют о физическом, психологическом и духовном развитии человека.

Отсюда эффективность УЧР заключается в том, насколько целеустремленной и последовательной является деятельность, связанная с развитием и обогащением физических, психологических и духовных сил человека.

В условиях современной практики развитие физической, интеллектуальной и духовной сфер происходит неравномерно. В одних случаях предпочтение отдается решению вопросов физического развития людей, в других акцентируется внимание на психологических (эмоциональных, интеллектуальных) способах деятельности, в отдельных ситуациях происходит развитие духовного потенциала личности.

Программно-содержательный параметр. Сущность этого параметра проявляется в том, что развитие и использование определенных сил и возможностей человека может приобретать различный характер и содержание. Речь идет о том, что физический, психологический или духовный потенциал каждого человека уникален и может функционировать успешно только на основе ценностного и полноценного развития. Любые отклонения, связанные с недооценкой или переоценкой существующего потенциала, приводят к потере его целостности, функциональности и эффективности. Именно поэтому встает вопрос программно-содержательного обеспечения УЧР, которое было бы адекватным и позволяло полноценно развивать и использовать его в условиях современной практики. К сожалению, УЧР еще не всегда является достаточным и

обеспечивающим положительное решение упомянутого вопроса. Это связано с тем, что программно-содержательный параметр УЧР в отдельных случаях имеет структурированный, в других – мозаичный характер, т.е. реже приближается к системному решению поставленных задач. По причине этого УЧР не достигает желаемого результата и, по сути, остаются не развитыми на должном уровне отдельные составляющие физического, психологического или духовного потенциала развития людей.

Организационно-деятельный параметр. Его сущность заключается в том, что УЧР становится возможным лишь при условии привлечения людей к определенным видам экономической деятельности. Вне данной деятельности человек теряет возможности самореализации, проявления собственных сил и т.п. Именно поэтому встает вопрос об организационно-деятельном обеспечении людей, открытии перед ними конкретных перспектив и овладении технологиями вовлечения существующих физических, психологических и духовных сил в системе общественного, профессионального и личностного развития.

В арсенале УЧР есть немало разновидностей деятельности. К основным из них следует отнести коммуникативную, познавательную и продуктивную. Именно эти виды деятельности чаще всего применяются в действующей практике УЧР. Однако роль и место каждого из названных видов деятельности остаются еще недостаточно изученными, что порой приводит к неэффективному УЧР, ограничивает возможности развития и реализации потенциала личности в условиях того или иного вида деятельности [3].

Как прагматичный, так и идеологический подходы к УЧР нельзя считать оптимальным и способным обеспечить эффективное решение этого вопроса в современных условиях общественного развития.

Главной причиной снижения эффективности УЧР является то, что, следуя логике экономических или идеологических интересов, УЧР предпочитает внешние факторы и пытается стимулировать в системе развития и функционирования человека лишь то, что может быть целесообразным при решении социальных и экономических вопросов.

Эффективность УЧР зависит, прежде всего, от того, какие силы и возможности человека становятся предметом общественного и, в частности, педагогического внимания, на какие способы жизненной активности человека рассчитывает практика управления.

Принимая определенные решения ценностно-ориентационного уровня в рамках государственной кадровой политики, система работы с кадрами государственной службы тем самым закладывает специфическую основу развития людей, образуя, в конце концов, соотношение того, что должно быть сбалансированным в образе и жизнедеятельности отдельного человека.

Учитывая при оценке эффективности УЧР программно-содержательный параметр, можно сделать вывод о том, приобрела ли современная практика характер системного развития, насколько рациональным является использование человеческих сил и возможностей,

получило ли подавляющее большинство людей опыт, который бы позволил реализовать в условиях повседневной жизни потенциал в сфере физического, психологического или духовного развития общества и т.д.

Выбирая критерии и показатели эффективности УЧР, следует учитывать вышеназванные параметры. Осмысляя их роль, можно сделать вывод о том, что ценностно-ориентационный, программно-содержательный и организационно-деятельный параметры способны направить управленческие усилия на создание условий для полноценного развития и максимально возможного использования человеческих ресурсов.

Среди вопросов, представляющих особый интерес в системе государственного управления, следует выделить те, что связаны с определением путей оптимизации управленческой деятельности, направленной на развитие и эффективное использование человеческих ресурсов. Для оптимизации УЧР на современном этапе общественного развития нужен подход, предусматривающий существенное изменение того, что связано с УЧР. Он предусматривает несколько путей оптимизации этого процесса.

1. Разработка теоретических основ УЧР на культурологической основе.
2. Кадровое обеспечение УЧР.
3. Реализация на практике комплексного подхода к организации системы УЧР.

Выводы. Государство должно сделать прорыв в направлении существенного исправления ситуации, который предусматривает создание условий для системного регулирования рыночных механизмов в социальной сфере, в частности, в сферах образования, здравоохранения, формирования доходов населения и т.д. В здравоохранении и других отраслях, обеспечивающих человеческое развитие, давно существуют рыночные механизмы (кредитование, страхование и др.), которые в основном функционируют инертно, поскольку они или законодательно слабо определены, или не определены. Рыночный механизм кредитования образования в условиях развития платного обучения, который создает нормальные условия для решения финансовых вопросов учебных заведений и поддерживается частью населения, до сих пор остается законодательно неурегулированным, а, следовательно, нереализованным на практике. Оптимизация УЧР на современном этапе общественного развития требует осуществления планомерных изменений, применение высокопрофессионального менеджмента в сфере государственного управления.

Список использованных источников

1. Онлайн-журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm>.

2. Бутенко В.Г. Оптимизация управления человеческими ресурсами как научная проблема / В.Г.Бутенко. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.br.com.ua/referats/Pedagogica/84821-6.html](http://www.br.com.ua/referats/Pedagogica/84821-6.html).

3. Демин А.С. Государственная кадровая политика: система работы с кадрами государственной службы / А.С.Демин // Вестник гос. службы. – 2010. – № 2. – С. 65-77.

УДК 658.784

ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗАПАСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Мельник А.О.,

магистр кафедры учета и аудита

Евсеев В.А.,

к.э.н., доцент кафедры учета и аудита

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

В статье рассмотрено значение внутрихозяйственного контроля запасов для целей управления предприятием. Раскрыты особенности, принципы, формы и методика организации внутрихозяйственного контроля запасов на предприятии. Разработаны предложения по совершенствованию системы внутрихозяйственного контроля запасов на предприятии.

Ключевые слова: *запасы, внутрихозяйственный контроль, предприятие, управление, инвентаризация.*

The article discusses the importance of on-farm inventory control for enterprise management purposes. The features, principles, forms and methods of organizing on-farm inventory control in an enterprise are considered. Developed proposals to improve the system of internal control of stocks in the enterprise.

Keywords: *production reserves, internal control, enterprise, management, inventory.*

Постановка проблемы. В современных условиях в практической деятельности предприятий необходимой составляющей эффективного управления является наличие действенной и результативной, то есть эффективной системы внутреннего контроля. Изменение сущности и функционального наполнения менеджмента для принятия эффективных управленческих решений имеет значительное влияние на деятельность подсистем управления. Это, прежде всего, касается внутрихозяйственного контроля, который обосновывает достоверность принятия управленческих решений. В условиях рынка возрастает риск принятия неэффективных

решений, что также обуславливает необходимость совершенствования существующей системы внутреннего контроля и его составляющих.

Несмотря на исследования организации внутреннего контроля на предприятии отечественными и зарубежными учеными, до сих пор не решены отдельные вопросы методики и организации внутреннего контроля на предприятиях, а именно: вопросы документального оформления результатов внутреннего контроля в виде отклонений требований управленческих решений.

Анализ последних исследований и публикаций. Большой вклад в решение проблем организации внутреннего контроля запасов на предприятии сделали отечественные ученые: Белуха Н.Т. [1], Бутынец Ф.Ф. [2], Голов С.Ф. [3], Гуцайлюк З.В. [4], Завгородний В.П., Кужельный Н.В. [5], Нападовская Л.В. [6], Пушкарь Н.С. [7], Сопко В.В., Сук Л.К., Ткаченко Н.М., Чебанова Н.В. [8], Шевчук В.А. и др.

Исследованию вопросов внутреннего контроля запасов предприятий в своих трудах уделяли внимание такие зарубежные ученые: Уолш Гленн А., Шорт Дэниэл Г., Энтони Р., Рис Дж. [9], Маргулис А.Ш., Миддлтон Д. [10], Суйц В.П. [11] и др.

Однако, особенностям организации внутреннего контроля запасов на предприятиях уделяется недостаточно внимания или применяется формальный подход к методике его использования, что приводит к неэффективности применения и обуславливает целесообразность дальнейшего изучения этих вопросов.

Актуальность. Становление и развитие рыночной экономики неразрывно связаны с поиском принципиально новых методов организации и управления производством для повышения эффективности хозяйственной деятельности предприятий. Развитие невозможно без изготовления конкурентоспособной продукции и ее реализации на внутреннем и внешних рынках сбыта. В то же время необходимым условием осуществления производственного процесса является наличие и использование значительного количества производственных запасов, составляющих основу готовых изделий.

Запасы являются значительной частью оборотных средств предприятия, в этом аспекте приобретает особое значение порядок внутрихозяйственного контроля как средство обеспечения эффективного их использования.

Для успешной деятельности предприятия, повышения уровня рентабельности, увеличения суммы его активов необходим отлаженный механизм управления, важнейшим элементом которого выступает внутрихозяйственный (внутренний) контроль.

Внутрихозяйственный контроль является одной из основных функций управления и системой постоянного наблюдения и проверки работы организации с целью оценки обоснованности и эффективности принимаемых управленческих решений, выявления отклонений и неблагоприятных

ситуаций, своевременного информирования руководства для принятия решений по устранению, снижению рисков его деятельности и управления ими. Поэтому актуальность данной темы не вызывает сомнений, поскольку проблема внутреннего контроля присутствует на большинстве отечественных предприятий.

Цель статьи – исследование места и роли внутрихозяйственного контроля запасов в системе управления предприятием, а также разработка предложений по совершенствованию методики и организации внутреннего контроля запасов для эффективного функционирования предприятий в современных условиях хозяйствования.

Изложение основного материала. Систему внутреннего контроля определяют как политику и процедуры предприятия, направленные на предупреждение, выявление и исправление существенных ошибок и отклонений от норм, которые могут появиться в финансовых отчетах. Создание системы внутреннего контроля имеет определенные ограничения: администрация часто не хочет прибегать к идеальной системе, поскольку стоимость системы может превысить выгоду от нее. Иногда выгоднее заказать обширный аудит, чем создавать систему внутреннего контроля [1].

В системе управления внутрихозяйственный контроль не является чрезвычайной мерой, а неотъемлемой частью управления, поскольку невозможно осуществлять управление без систематического контроля за материальными ценностями, их рациональным использованием, операциями и процессами, которые связаны с производством и реализацией продукции и сырья. В свою очередь, внутрихозяйственный контроль представляет собой систему постоянного наблюдения за эффективностью использования имущества хозяйствующего субъекта, законностью и целесообразностью хозяйственных операций и процессов, сохранностью денежных средств и материальных ценностей [2].

Обобщая существующие взгляды ученых в научной литературе, составляющие системы внутреннего контроля, последняя может быть представлена в виде следующей схемы (рис. 1).

Для эффективной разработки и внедрения системы внутреннего контроля предприятие должно обосновать принятое им решение. На принятие управленческих решений влияют усиление рыночной конкуренции, потребность в необходимой информации для нужд внутренних и внешних пользователей, взаимозависимость и взаимообусловленность внешнего и внутреннего контроля, реорганизация предприятия с целью вхождения в рынок, конфликт интересов, направленность предприятия на получение дохода, финансовая самостоятельность предприятия, риск банкротства, нарушение режима экономии на предприятии, необоснованные списания и др. [4; 14]

Целью контроля операций с запасами является установление достоверности первичных данных их наличия и движения; полноты и своевременности отражения учетных данных в первичных документах и

регистрах; правильности ведения учета запасов в соответствии с принятой учетной политикой; достоверности отражения остатков запасов в отчетности хозяйствующего субъекта.

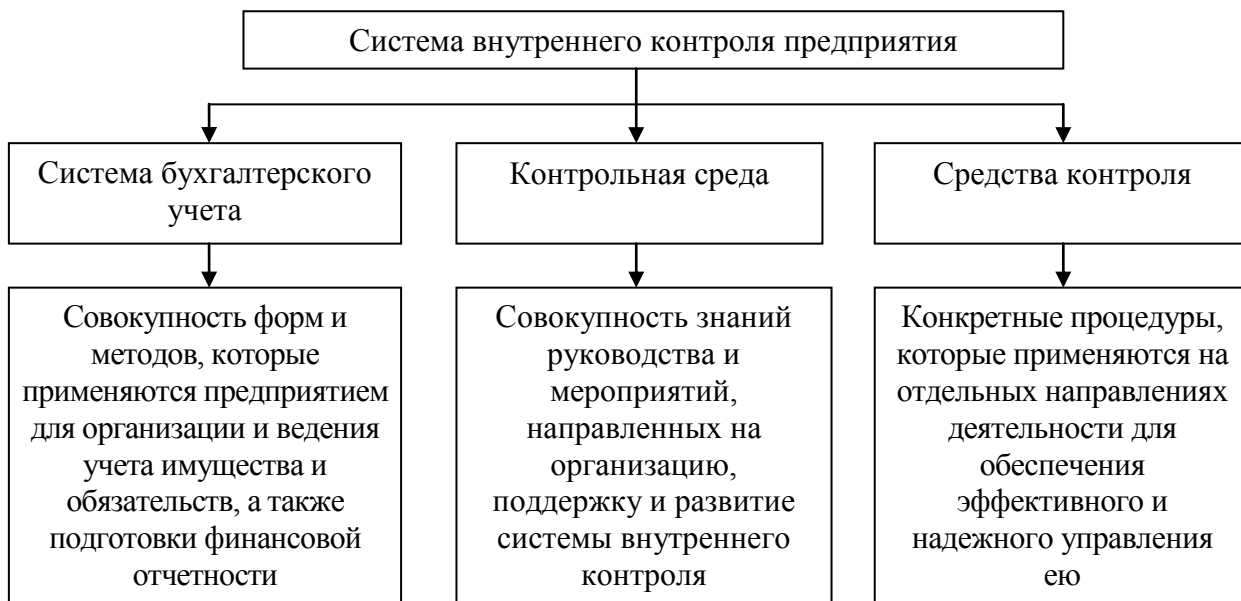


Рис. 1. Система внутреннего контроля предприятия

Поэтому основными задачами контроля операций с запасами являются [15]:

проверка организации складского хозяйства, состояния сохранности запасов;

установление законности проведенных операций с запасами;

определение правильности отнесения расходов в состав себестоимости;

проверка соблюдения норм расхода материалов, сырья и топлива;

проверка правильности и эффективности использования материальных ресурсов;

проверка нормативов запасов;

проверка соблюдения правил расходования запасов;

оценка системы внутреннего контроля за использованием запасов в производстве;

проверка правильности реализации излишков запасов;

проверка правильности формирования себестоимости продукции по объектам калькуляции затрат;

определение правильности синтетического и аналитического учета затрат на производство и реализацию продукции, включаемых в себестоимость;

проверка соблюдения предприятиями налогового законодательства по операциям, связанным с формированием себестоимости продукции;

оценка полноты и правильности отражения хозяйственных операций с запасами в бухгалтерском учете и отчетности.

Все стадии проведения внутреннего контроля запасов на предприятии

можно разделить на соответствующие этапы (рис. 2).

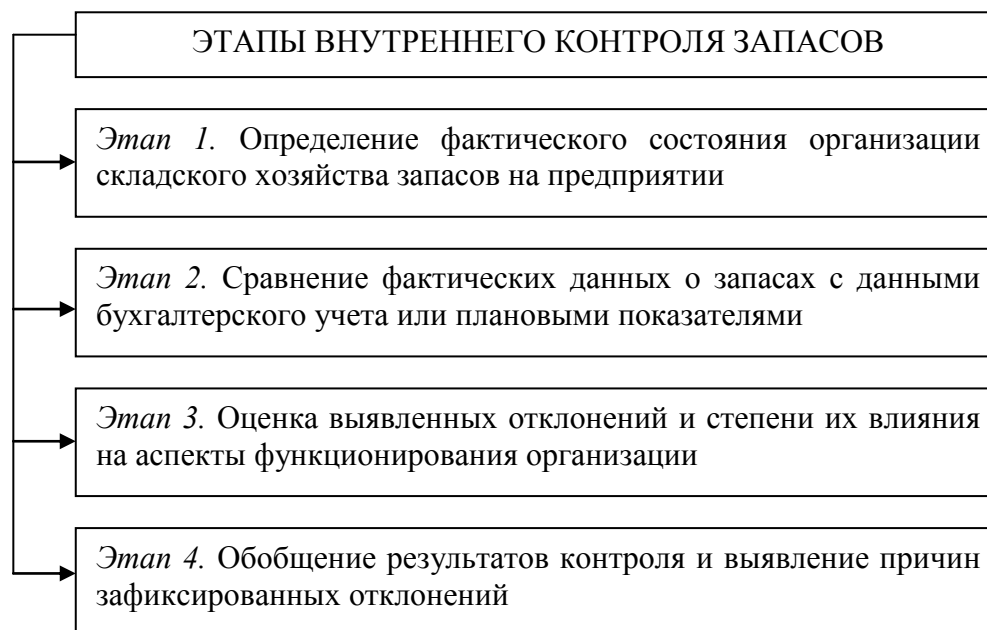


Рис. 2. Этапы внутреннего контроля запасов на предприятии

Внутрихозяйственному контролю свойственны такие методические приемы, как органолептические, расчетно-аналитические и документальные методические приемы контроля. Эта система методических приемов контроля конкретизируется процедурами проверки, связанными с инвентаризацией материальных ценностей, контрольными замерами и контрольными запусками использования материалов на производстве, сплошны и выборочны наблюдением и служебным расследованием [4].

Во время внутреннего контроля проводится сплошная или выборочная инвентаризация наличия запасов и проверяется их соответствие данным бухгалтерского учета по каждому складскому помещению, а при необходимости – и у подотчетных лиц. В случае выявления документов, вызывающих сомнение в их подлинности, необходимо провести встречную проверку (или подать запрос к поставщику) и сделать сверку расчетов.

На предприятии система учета может функционировать при условии надлежащей организации и технологии учетного процесса, сохранения имущества и формирования отчетных показателей деятельности по основным ее видам. Вышеуказанные условия обеспечивает инвентаризация, поскольку она позволяет проверить все имеющиеся ресурсы, процессы и результаты деятельности в конкретном отчетном периоде, что является необходимым условием составления достоверной финансовой отчетности.

Только инвентаризация может установить соответствие между качественной и количественной характеристикой имущества, записанном в бухгалтерском балансе, и активов, имеющих на предприятии. Обязательность проведения инвентаризации на предприятиях определена ст. 10 Закона ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 27.02.2015г. № 14-ІНС, в которой указано, что для обеспечения достоверности данных бухгалтерского

учета и финансовой отчетности экономические субъекты обязаны проводить инвентаризацию активов и обязательств, в ходе которой проверяются и документально подтверждаются их наличие, состояние и оценка [12], а также Инструкцией об инвентаризации основных средств, нематериальных активов, товарно-материальных ценностей, денежных средств и документов и расчетов, которая утверждена приказом Министерства финансов от 11.08.1994 г. № 69 п. 7 (с изменениями и дополнениями), которая определяет основные задачи инвентаризации основных средств, нематериальных активов, товарно-материальных ценностей, денежных средств и документов и расчетов [13].

В соответствии с инструкцией по инвентаризации определены основные задачи инвентаризации запасов (рис.3).

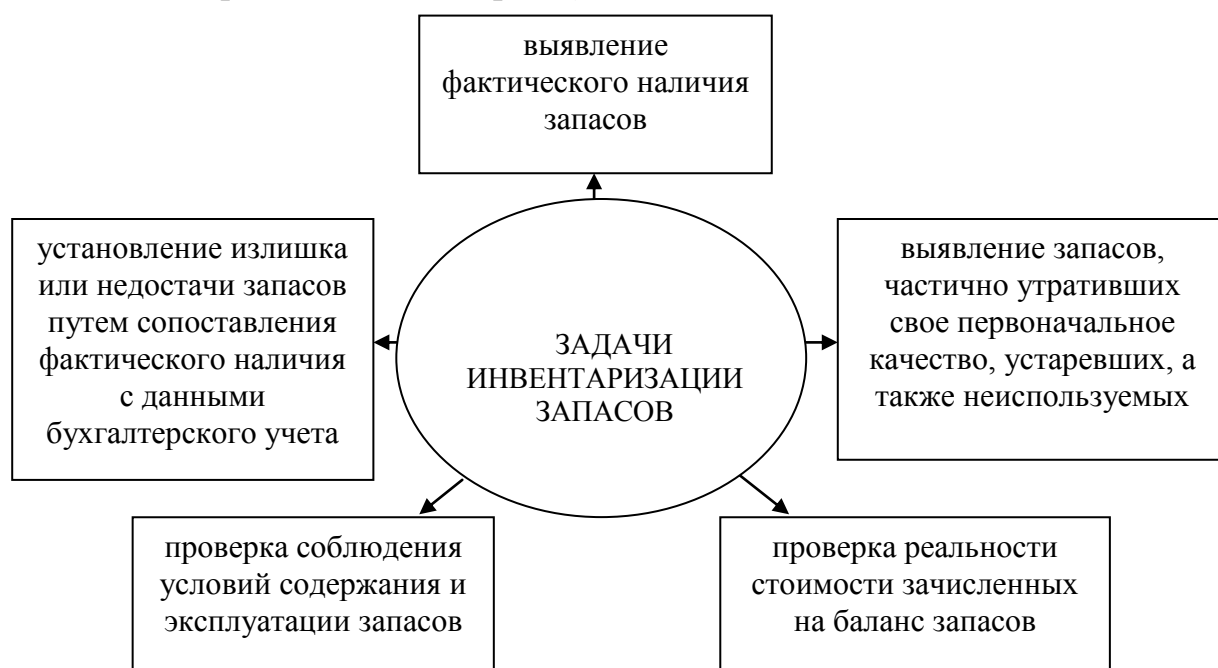


Рис. 3. Основные задачи инвентаризации запасов

Инвентаризационным процессом выявляются ошибки, присутствующие как при заполнении первичных документов, так и при осуществлении самого учетного отображения, а также определяется безответственность материально-ответственных лиц или других работников [8].

Основные организационные этапы проведения инвентаризации запасов представлены на рис.4.

Эффективность инвентаризационной работы, прежде всего, зависит от оптимального планирования и качественного и своевременного ее проведения. Как показывает практический опыт деятельности предприятий, улучшение состояния инвентаризационной работы возможно при условии усиления качества работы инвентаризационной комиссии и объективности определения ее результатов.

Важным методом исследования поступления и расходования запасов является проверка материальных отчетов и приложенных к ним документов и соответствующих данных карточек складского учета. Выборочно

проверяется тождественность данных сальдовых ведомостей на первое число месяца по бухгалтерскому учету с соответствующими данными складских карточек. При установлении расхождений проводится углубленная проверка с установлением причин разногласий.



Рис. 4. Структурное отражение процесса проведения инвентаризации запасов

К наиболее характерным ошибкам по отражению запасов в учете можно отнести [2, 3]:

нарушения обязательности инвентаризации при смене материально-ответственных лиц, при выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества, в случае стихийного бедствия, пожара или других чрезвычайных ситуаций, при реорганизации или ликвидации организации [9];

неоформление договоров о материальной ответственности с материально-ответственными лицами;

нерегулярное проведение проверки данных о движении запасов в бухгалтерии и на складах предприятия;

на складах хранится большое количество неиспользуемых запасов;

при списании в производство запасов способ определения фактической себестоимости отличается от установленного в учетной политике;

неверно ведется учет косвенных налогов по поступившим запасам [12].

Таким образом, одним из самых перспективных и значительных направлений контроля за деятельностью субъектов хозяйствования является независимый контроль, осуществляемый или внешними, либо внутренними аудиторами при организованной соответствующим образом системе внутреннего контроля [16].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Таким образом, устранение всех негативных явлений в работе предприятия позволяет обеспечить сохранность запасов и их рациональное использование. Сложная структура управления требует соответствующих затрат и усилий для обеспечения оперативной передачи данных, контроля и

принятия решений. Но достичь совершенствования согласованности действий различных служб по решениям относительно использования материальных запасов и управления в целом нельзя. С этой целью следует исследовать существующую схему управления и на ее основе внести рекомендации по возможным усовершенствованиям.

Эти службы могут выполнять при надлежащей организации значительные объемы контрольной работы, направленной на обеспечение эффективного снабжения и потребления запасов, а также рационального их использования всеми подразделениями (включая непроизводственные) предприятия.

Если при изучении структуры управления на предприятии обнаруживается определенная обособленность структурных подразделений друг от друга при выполнении контрольных функций, либо контрольные отделы полностью отделены от бухгалтерии и других экономических отделов. Такой подход не соответствует современным требованиям и требует усовершенствования. Логично объединить отделы входного и технического контроля в единую структуру с экономическими и учетными. Таким образом, эти службы смогут играть большую роль в системе внутрихозяйственного контроля, чем в настоящее время. С этой целью необходимо модернизировать существующую систему контроля с учетом современных особенностей и технических возможностей предприятия.

Таким образом, на каждом предприятии должна быть создана и функционировать система внутреннего контроля, нацеленная на выявление и предупреждение недостатков в состоянии безопасности, надёжности и эффективности работы предприятия, на повышение качества деятельности на всех этапах производственного цикла экономического субъекта, на эффективное обеспечение процесса производства продукции (работ, услуг).

Список использованных источников

1. Белуха, Н.Т. Финансовый контроль: теория, ревизия, аудит: учеб. для студ. высш. учебн. зав. / Н.Т. Белуха [и др.]. – 2.изд., перераб. и доп. – К.: Украинская академия оригинальных идей, 2006. – 888 с.
2. Бухгалтерский финансовый учет: учебник для студентов специальности «Учет и аудит» высших учебных заведений / [Ф.Ф. Бутынец и др.]. – Житомир: ЧП «Рута», 2009. – 912 с.
3. Голов, С.Ф. Управленческий учёт: [учебный курс] / С.Ф. Голов. – Х.: Фактор, 2009. – 780 с.
4. Гуцайлюк, З.В. Облік і контроль у ринковій економіці: елементи концепції: [монографія] / З.В. Гуцайлюк. – Т.: Крок, 2013. – 175 с.
5. Кужельний, М.В. Організація обліку: підручник для студ. вищ. навч. закл. / М.В. Кужельний, С.О. Левицька. – К.: Центр учбової л-ри, 2010. – 352 с.

6. Нападовська, Л.В. Управлінський облік: підручник / Л.В. Нападовська ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – 2-е вид., доопрац. та допов. – К. : КНТЕУ, 2010. – 647 с.

7. Пушкар, М. С. Внутрішній аудит : підручник / М.С. Пушкар, В.З. Семанюк; Терноп. нац. екон. ун-т. – Тернопіль: ТНЕУ, 2016. – 211 с.

8. Чебанова, Н. В. Управленческий учет: учеб. пособие. для студентов вузов / Н.В. Чебанова, Л.Е. Ревуцкая; Укр. гос. ун-т ж. трансп. – Харьков: УкрГУЖТ, 2016. – 218 с.

9. Энтони, Р. Учет: ситуации и примеры / Р. Энтони, Д. Рис; пер. с англ. Е.И. Ткач [и др.]; ред. А.М. Петрачков. – 2. изд., стер. – М. : Финансы и статистика, 1998. – 558 с.

10. Миддлтон, Д. Бухгалтерский учет и принятие финансовых решений: учеб. пособие для студ. экон. спец. вузов: пер.с англ. / Д. Миддлтон; ред. пер. И.И. Елисеева. – М.: Аудит: ЮНИТИ, 1997. – 408 с.

11. Суйц, В.П. Аудит: учебник / В.П. Суйц. – 4-е изд., перераб. – М.: КноРус, 2015. – 287 с.

12. О бухгалтерском учете и финансовой отчетности [Электронный ресурс]: закон ДНР № 14–ІНС от 27.02.2015г. – Режим доступа: <http://dnr-sovet.su/zakon-dnr-o-buh-i-fin-uchete/>.

13. Инструкция об инвентаризации основных средств, нематериальных активов, товарно–материальных ценностей, денежных средств и документов и расчетов [Электронный ресурс]: приказ МФУ от 11.08.94 г. № 69, с изм. и доп. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/>

14. Полунина, Ю.В. Система внутреннего контроля предприятия. Существование и оценка эффективности / Ю.В. Полунина, П.А. Желтов // Корпоративный менеджмент: офиц. сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/press/afa/97_3_126-131.pdf.

15. Эбулисова, З. И. Организация и методика внутреннего контроля в сельскохозяйственных предприятиях / З.И. Эбулисова // Новая наука: от идеи к результату. – 2016. -№9-1. – С. 154-156.

16. Богданович, И.С. Место внутреннего контроля в системе управления предприятием и форма его организации / И.С. Богданович, О.А. Соболева // Вестник псковского государственного университета. Серия: экономические и технические науки. – 2014. – №5. – С. 66-74.

УДК 331.522.4:338.3

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ ФИРМЫ

Падаева А.С.,

магистрант кафедры экономики предприятия

Жидченко В.Д.,

к.э.н., проф., зав. кафедры экономики предприятия,

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

Рассматривается система стимулирования персонала, позволяющая использовать производственные ресурсы более эффективно.

Ключевые слова: *производственные ресурсы, трудовые ресурсы, персонал, эффективность, система стимулирования, мотивация.*

The article discusses the staff incentive system that allows you to use production resources more efficiently.

Keywords: *production resources, labor resources, personnel, efficiency, incentive system, motivation.*

Постановка проблемы в общем виде. В современных экономических условиях проблема эффективного использования производственных ресурсов является одной из определяющих при выработке предприятием стратегических планов хозяйствования. Это обусловлено двумя фундаментальными проблемами экономики: безграничными потребностями общества и ограниченностью экономических ресурсов (средств производства, рабочей силы, количества и доступности сырья, материалов, топлива и др.). Вышеназванные проблемы оказывают влияние на формирование и функционирование производственных единиц и общества в целом.

Одним из главных факторов эффективного использования производственных ресурсов предприятия в настоящее время становится формирование эффективной и гибкой системы стимулирования персонала. Для ее разработки необходимо использовать комплексный подход, в основе которого заложены инновационные формы стимулирования, связанные с индивидуальным и коллективным трудом, трансформированных к новым условиям внешней среды предприятий [1].

При разработке действенной системы управления персоналом необходимо исследовать поведение человека в экономической системе, определить факторы, влияющие на его производительность и качество труда, деловую активность и творчество. Совокупность средств влияния на экономическое поведение людей определяет мотивационную базу механизма управления [2].

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами эффективности использования трудовых ресурсов занимались Фарманов Р.Ф., Колесникова С.В., Иваненко В.В., Данилова И.С., Чепурнова Ю.М. и др. [1; 2; 3; 4]. Под эффективностью труда рабочих фирмы следует понимать соотношение полученного эффекта трудовой деятельности персонала и затрат, которые возникли в ходе выполнения работ [3]. Эффективность труда менеджеров определяется наличием обратной связи, т.е. насколько результативно исполняются его поручения и указания подчиненным [4].

Данилова И.С. и Чепурнова Ю.М. рассматривали в своих трудах проблемы совершенствования системы стимулирования труда персонала. Они утверждают, что целью процесса мотивации эффективности труда персонала является формирование побудительных сил работника для достижения, прежде всего, целей фирмы, путем увязки их с его личностными целями [5].

Мотивацией и стимулированию труда как одной из главных проблем современной экономики посвящены работы Абрамовой С.В., Успенской Е.А., Семенова С.П., Добролюбова Е.А., Егоршина А.П. [6; 7; 8; 9; 10]. В современных условиях хозяйствования процесс мотивации играет решающую роль в формировании трудового поведения работников в производственной и других видах деятельности.

Исследователь Гулиева М.А. в своих работах уделяла особое внимание реформированию системы оплаты и стимулирования труда на промышленном предприятии, а так же стратегии формирования общего вознаграждения персонала [11; 12].

Во многих организациях в процессе управления трудовыми ресурсами активно применяются методы Д. Ульриха, Д. Филипса. Теориями мотивации труда посвящены работы А. Маслоу. Исследуя труды данных ученых, специалистов в области психологии, можно отметить, что большое место на фирмах занимают вопросы обучения и переподготовки персонала [13; 14; 15].

Фарманов Р.Ф. в своей статье «Организация стимулирования рационального использования производственных ресурсов» рассмотрел ряд проблем, которые возникают при создании эффективной системы стимулирования; он предложил несколько методов и средств, касающихся мотивации персонала к эффективному использованию ресурсов [1].

Актуальность. Актуальность исследования заключается в том, что, не смотря на большое количество исследований по данному вопросу, разработка и организация эффективной системы стимулирования персонала всё также остаётся острой проблемой во многих фирмах.

Практически отсутствуют разработки, где была бы представлена целостная методология формирования рационального механизма управления персоналом в целях повышения эффективности использования человеческих ресурсов общества. Всё это подтверждает и обосновывает необходимость более детального исследования данной проблемы и поиска направлений и методов ее решения.

Цель статьи – рассмотреть принципы, особенности и этапы формирования эффективной системы стимулирования персонала, которая позволит мотивировать работников рационально использовать производственные ресурсы предприятия.

Изложение основного материала исследования. Исходя из опыта успешных зарубежных фирм, стимулирование трудовых ресурсов способствует как эффективной деятельности самого персонала и роста их доходов, так и функционированию организации в целом, за счет инновационных способов выполнения своих функций, улучшения технологии выпуска продукта, роста качества и новых свойств продукта.

Под стимулированием подразумевают процесс определения мотивов и применения к ним методов побуждения человека к определенным действиям для достижения прогрессивных целей [16]. Основной задачей управления стимулированием труда является обеспечение роста доходов персонала и дифференциации их выплат в соответствии с трудовым вкладом отдельных работников в общие результаты деятельности предприятия.

По мнению Фарманова Р.Ф. в настоящее время отсутствует взаимосвязь между качеством труда работников в области рационального использования производственных ресурсов и его оплатой. Отсутствие современных методов оценки труда, формальный и уравнительный подход приводит к негативным последствиям [1]. Устранить эти последствия можно путем установления относительной справедливости в выплате заработной платы за выполненную работу, что побудит работника к более эффективному труду.

Для рационального использования ресурсов, повышения качества продукции и увеличения объема производства, необходимо заинтересовать сотрудников в решении этих проблем даже в условиях относительной экономической стабильности.

Однако, для того, чтобы этот инструмент повышения мотивации труда был эффективным, на предприятиях целесообразно использовать систему стимулирования персонала, отвечающую современным условиям и требованиям.

Такая система мотивации труда должна быть направлена на создание условий труда для сотрудников, побуждающих их к максимизации эффекта и минимизации затрат, а для руководства фирмы система должна учитывать надлежащее выполнение своих служебных обязанностей. Качественно выстроенная система мотивации позволит решить такие проблемы как повышение производительности труда, снижение издержек выпуска продукта, наладить систему планирования и контроля деятельности всего персонала.

Создание такой системы может основываться на различных теориях и подходах:

– теории, основанные на специфической характеристике работника, на определенном его образе, потребностях и мотивах (теория Дугласа Мак-Грегора «XY-теория», теория «Z» Оучи);

- содержательные теории, анализирующие структуру потребностей и мотивов личности и их проявление (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория потребностей К. Альфреда, теория двух факторов Ф. Герцберга);
- процессуальные теории, которые выходят за рамки отдельного индивида и изучают влияние на мотивацию различных факторов среды (теория справедливости С. Адамса, теория ожиданий В. Врума, теория Портера-Лоулера и др.).

На основании изучения этих теорий предлагаем сосредоточить внимание менеджмента персонала на учете следующих принципов мотивации работников.

Принцип комплексности предполагает всесторонний учет организационных, материальных, технических, правовых, моральных и физиологических факторов повышения эффективности и качества работы, которые необходимо применять в совокупности. Разрабатываемая система мотивации должна охватывать все производственные подразделения предприятия, их работников, управленческие звенья, от которых зависит уровень использования ресурсов.

Принцип системности, предполагающий выявление и устранение противоречий между факторами, что позволит создать систему стимулирования, сбалансированную за счет взаимной координации элементов.

Принцип регламентации – характеризует установление определенного порядка в виде инструкций, правил, положений и контроль за их выполнением, чем упорядочивается система стимулирования на предприятии. Объектами регламентации могут быть конкретные обязанности работника, результаты его деятельности и трудозатраты.

Принцип специализации предполагает закрепление за подразделением и отдельными работниками организации функциональных обязанностей в соответствии с принципом рационализации, что является стимулом для повышения производительности и качества работы.

Принцип стабильности предусматривает наличие сложившегося коллектива и отсутствие текучести кадров, что будет способствовать нормальному выполнению функциональных обязанностей работников.

Совокупный учет вышеназванных принципов мотивации целесообразно дополнить требованием постепенной корректировки стимулов, поскольку резкое повышение вознаграждения может отрицательно сказаться на деятельности и активности работника вследствие возникновения нижнего порога трудозатрат, который бы устраивал работника. А принцип минимизации разрывов между результатом труда и его оплатой является действующим мотиватором для работников.

Многие фирмы могут столкнуться с необходимостью модификации существующей системы стимулирования персонала. Это может быть связано с тем, что система либо не существовала, либо не работала должным образом. Такая ситуация может возникнуть, если персонал не обладает необходимыми навыками и способностями для выполнения требований руководства, либо

критерии оценки и служебные функции персонала не сформулированы четко или не сообщены работникам.

Одной из причин неэффективности действующей системы стимулирования может быть несоответствие предлагаемых стимулов внутренним мотивам работников. Доказано, что денежные стимулы, в форме премий и штрафов, влияют на мотивацию в том случае, если составляют не менее 20% от заработной платы [17].

Некоторые отечественные авторы в качестве одного из методов воздействия на персонал рекомендуют использовать экономические санкции в виде уменьшения премиального фонда подразделения или фонда заработной платы [6; 7]. Считаем, что такую систему следует применять осторожно, поскольку опасение лишиться премии может дестимулировать активность работников, привести к неуверенности в принятии производственных решений. Альтернативой данного метода является стимулирование через разделение ответственности: успехи вознаграждаются, а неудачи не влекут за собой издержек.

Если на фирме не организована гибкая и оперативная система оценки персонала, то в результате существенно снижается качество труда работников, руководители не могут получить точную информацию о результатах деятельности подчиненных.

Не гарантирует успешной деятельности и одновременное существование нескольких систем стимулирования персонала на одном предприятии, поскольку они могут действовать в разных направлениях и противоречить друг другу. Такая ситуация происходит в силу того, что на предприятии применяется много различных форм, методов и средств стимулирования, которые не оптимизированы в едином Положении о мотивации работников.

Для того чтобы избежать подобных ошибок, процесс построения системы стимулирования персонала должен основываться на объективном анализе внутренней и внешней среды предприятия. Процесс построения можно условно разделить на несколько этапов. На первом этапе необходимо осуществить диагностику организации, что предполагает изучение ее истории создания, направления деятельности, политики, целей и задач, а так же организационной структуры и существующей системы стимулирования персонала. Диагностика предполагает исследование проблем организации, которые могут быть основными причинами низкой мотивации работников, и определяют тип трудовой мотивации сотрудников, что бы выбрать подходящие инструменты стимулирования.

На втором этапе следует провести анализ существующих инструментов стимулирования, изучить особенности системы оплаты труда, возможности организации, цены рынка труда, запросы работников, их квалификацию и трудовую мотивацию, виды выполняемой ими работы, показатели и нормативы, условия труда и прочее.

На данном этапе важно провести обучающий семинар для менеджеров фирмы, ознакомить с основными теоретическими концепциями и практическими подходами к мотивации персонала.

Третий этап включает разработку элементов системы стимулирования в соответствии с ресурсами и целями организации. Проводится разработка и обоснование постоянной и переменной части заработной платы. Определяются или корректируются должностные оклады, нормативные показатели результатов, устанавливаются размеры квалификационных надбавок и доплат за особые условия труда, а так же анализируются возможности использования премий по индивидуальным результатам, за вклад в работу подразделения, по общим результатам работы фирмы. Проводится анализ и обоснование социального пакета, принципы его распределения (уравнительный, по стажу работы, иерархический), а так же определяется его состав и денежная оценка для различных категорий работников.

Обязательной предпосылкой внедрения эффективных систем стимулирования является наличие развитой нормативной базы, научно обоснованных методов, установление норм расхода ресурсов, умело поставленного учета и контроля за поступлением и расходом сырья, материалов и топлива.

Также на этом этапе разрабатываются неденежные формы стимулирования – натуральные, моральные, организационные и другие, с учетом специфики фирмы, требований ее руководства, особенностей персонала и условий труда, организационной культуры и опыта других фирм.

Следовательно, система стимулирования должна иметь два уровня: коллективное и индивидуальное. В основе индивидуального стимулирования должен лежать материальный аспект, а на уровне коллектива – социальный. Социальное стимулирование на уровне индивида в отдельном подразделении может вызвать негативные последствия, чувство неудовлетворенности других работников. К примерам социального поощрения всего коллектива можно отнести гибкий график рабочего дня, участие в управлении фирмой, высокая информированность персонала, уважительное отношение к ценностям коллектива, возможность непрерывного обучения на рабочем месте, в других подразделениях фирмы и за ее пределами. Это позволит наладить на предприятии качественный учет и анализ состава кадров, гибкое планирование переподготовки более обоснованное формирование резерва кадров на выдвижение.

На заключительном этапе построения системы оплаты и стимулирования труда утверждается Положение о мотивации работников, в котором устанавливается механизм взаимодействия элементов системы, определяются целевые соотношения постоянной и переменной частей оплаты труда, правила и ограничения системы [5]. Графически алгоритм построения такой системы представлен на рисунке 1.

На данном этапе осуществляется внедрение разработанной системы стимулирования персонала, контроль выполнения и мониторинга результатов, окончательная корректировка их в соответствии с поставленной целью.



Рис. 1. Алгоритм построения системы оплаты и стимулирования труда

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Рассмотрев опыт мотивации, принципы и механизм ее формирования, системы их оплаты и стимулирования работников, можно отметить, что организация заинтересованности персонала в рациональном использовании производственных ресурсов является сложной проблемой. Для ее успешного решения необходимо использовать системный, комплексный подход. Экономическое стимулирование персонала содействует улучшению конечного результата при условии, что оно в комплексе и целенаправленно предполагает все формы и методы воздействия на работников. Оно должно действовать как отложенный механизм мотивации каждого

индивида и всего коллектива в воспроизводственном процессе и достижении эффективных результатов их деятельности.

Система мотивации эффективного труда персонала является важным элементом управления персоналом, особенно для активно развивающихся фирм. Она выступает как динамический процесс, управляющий трудовым поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость, способность через трудовую деятельность удовлетворять свои моральные и другие потребности.

Основными требованиями к эффективной системе стимулирования персонала являются: системность, структурированность, организованность, гибкость, результативность, последовательность и наличие обратной связи.

Процесс построения эффективной системы стимулирования предполагает несколько этапов управления персоналом. Последовательное, планомерное и методичное следование этим этапам позволит разработать обоснованную систему коллективной заинтересованности в максимальном результате деятельности фирмы.

Список использованных источников

1. Фарманов Р.Ф. Организация стимулирования рационального использования производственных ресурсов // Вопросы структуризации экономики. / Р.Ф. Фарманов. – 2006. – №4.
2. Козлова Е.В. Концептуальные основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. // Е.В. Козлова Социальная политика и социология. 2013. № 6. – 26с.
3. Колесникова С.В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации // Вопросы экономики и управления. / С.В. Колесникова. — 2016. – №5. – С. 153-154.
4. Иваненко В.В. Управление эффективностью использования ресурсов производства / В.В. Иваненко. – Харьков: ХНЕУ, 2005. – 183 с.
5. Данилова И.С., Чепурнова Ю.М. Совершенствование системы стимулирования труда персонала // Молодой ученый. / И.С. Данилова, Ю.М. Чепурнова. – 2016. – №11. – С. 691-702.
6. Абрамова С.В. Мотивация и стимулирование труда персонала// Проблемы современной экономики: материалы II междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). / С.В. Абрамова. – Челябинск: Два комсомольца, 2012. – С. 149–153.
7. Успенская Е.А. Стратегия эффективной мотивации // Справочник по управлению персоналом. / Е.А. Успенская. – 2005. – № 3. – С. 10-17.
8. Семенов С.П. Мотивационный анализ / С.П. Семенов. – СПб.: Оазис, 2007. – 349с.
9. Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. / Е.А. Добролюбов. – 2002. – № 3. – С. 41-44.

10. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: Изд-во Нижегородского института менеджмента и бизнеса, 2006. – 319 с.
11. Гулиева М.А. Проблемы управления процессом реформирования системы оплаты и стимулирования труда на промышленном предприятии // Человек и труд. / М.А. Гулиева. – 2013. № 11. С. 61–64.
12. Гулиева М.А. Стратегия формирования общего вознаграждения // Сборник докладов научно-практической конференции преподавателей, студентов и аспирантов «Экономика и социальная сфера: человек, город, Россия» / М.А. Гулиева. / Отв. ред. С.Н. Мищенко. – М.: МГИДА, – 2005. С. 160–164.
13. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. – М.: ООО И.Д. Вильямс, 2007. – 304 с.: ил. – Парал. тит. англ.
14. Филипс Д., Филипс П., Ходжес Т. «Оценка эффективности программ обучения персонала» // Make Training Evaluation Work Paperback / ASRD Press – January 9, 2006.
15. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. – 352 с.
16. Ходыкина А.И., Серкина Я.И. Тенденции совершенствования системы стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций // Экономика и менеджмент инновационных технологий. / А.И. Ходыкина, Я.И. Серкина. – 2018. №1.
17. Трусова Е.А. Методы стимулирования эффективной деятельности работников // Гуманитарные научные исследования. / Е.А. Трусова. – 2013. – № 6.

УДК 336.027

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОГО СЕКТОРА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Панченко А.Д.,

магистр кафедры финансов,

Кирилеева А.С.,

доцент, к.э.н., доц. кафедры финансов

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

В статье рассмотрено состояние финансового сектора Донецкой Народной Республики, выделены проблемы в банковском секторе, представлены рекомендации по созданию двухуровневой банковской системы и введению платежных систем на основе альтернативных средств расчетов.

Ключевые слова: финансовый сектор, двухуровневая банковская система, альтернативное средство расчета.

The article discusses the state of the financial sector of the Donetsk People Republic, highlights the problems in the banking sector, presents recommendations for the creation of a two-tier banking system and the introduction of payment systems based on alternative means of payment.

Keywords: financial sector, two-tier banking system, alternative means of payment.

Постановка проблемы в общем виде. Финансовый сектор представляет собой важнейшую часть экономики государства, которая способствует мобилизации временно свободных средств и их эффективному распределению. Донецкая Народная Республика является молодым государством с особым статусом, где финансовый сектор находится на стадии формирования, и требует особого внимания со стороны научного сообщества.

Анализ последних исследований и публикаций. Основой исследования являются работы, посвященные теории и практике формирования финансового сектора Дж. Кейнса, Р. Манделла, Ф. Махлупа, Дж. Мида, Р. Миллера, Б.И. Алехиной, А.Е. Абрамова, А.Н. Буренина и др. Рассматривались работы исследователей финансового сектора непризнанных государств, так Куделько Я.А. зафиксированы основные итоги и направления в развитии финансовых систем ДНР и ЛНР [1], Шеломенцев А.Г., Берг Д.Б. и Дорошенко С.В. рассматривают особенности становления платежных систем непризнанных республик [2], особенности развития банковского кредитования непризнанного государства определены в статье Зобковой Т.А. и Поповой И.В. [3], также базу для исследований составили материалы Института социально-экономических исследований Донецкой Народной Республики. Однако необходимо отметить, что вопрос выстраивания финансовой системы в Донецкой Народной Республике, с учетом территориальной специфики и особенностей региона, проработан недостаточно и требует дальнейших разработок.

Актуальность. В настоящий момент преобладает тенденция к интеграции государственных финансовых секторов в мировую финансовую систему, что осложнено ограниченными условиями Донецкой Народной Республики, и, соответственно, обуславливает необходимость определения уникального подхода к развитию финансового сектора государства. Особая актуальность обусловлена тем, что именно финансовый сектор, который, по сути, является технологической цепочкой экономических механизмов, способен создавать финансовые ресурсы низкой себестоимости, и, как следствие, обеспечивать экономический рост.

Приведем пример, приближенный к условиям Донецкой Народной Республики. Чтобы ввести в страну 100 долларов или 6600 рублей по текущему курсу [4] необходимо вывести, предположим, одну тонну коксующегося угля. В сравнении времени, труда и ресурсов, необходимого

для доведения угля до товарного состояния, и потребности для производства одной банкноты, безусловное преимущество в низкой себестоимости остается за последней. Объем выведенной продукции из государства, не имеющего собственной валюты, для обеспечения оплаты импортируемой продукции, государственных расходов, социальных выплат и т.д., свидетельствует о неравноценном товарообмене. Отсюда объясняется высокий уровень развития таких стран, как США, Сингапур, Япония, Швеция и т.д., где значительная часть ресурсов создается с помощью финансовых инструментов и собственных валют.

Цель статьи – рассмотрение проблем и перспектив развития финансового сектора Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. В Донецкой Народной Республике ситуация в сфере финансового сектора критическая настолько, что не только препятствует развитию государства, но и несет угрозу суверенитету. Об этом свидетельствуют данные, указанные ниже.

Финансовый сектор в Донецкой Народной Республике представлен налоговой и банковской системами, системой статистического наблюдения, учета государственной собственности и т.п.

Как указано в научном докладе Государственного учреждения «Институт экономических исследований» [5, с.86]: «По состоянию на начало 2018 г. банковская система ДНР представлена одним субъектом – Центральным Республиканским Банком (далее – ЦРБ)».

Отметим, что по определению, банковская система представляет собой совокупность различных видов национальных банков, банковских институтов и кредитных учреждений, действующих в рамках общего денежно-кредитного механизма, который включает центральный банк, коммерческие банки и другие кредитно-расчетные центры, где центральный банк отвечает за эмиссию и валютную политику, является ядром резервной системы [6].

В то время как Центральный Республиканский Банк (ЦРБ) обеспечивает направление единой государственной денежно-кредитной и валютной политики, однако не является эмиссионным центром и ядром резервной системы, а монопольное положение банка приводит к тому, что банк самостоятельно формирует тарифную политику, правила и стандарты предоставления финансовых услуг. Таким образом, банковская система не выполняет такие основные функции, как кредитование экономики и насыщение рынка денежной массой. Результатом чего является дефицит денежных средств и полная зависимость от внешней помощи.

При этом основные проблемы, с которыми сталкиваются товаропроизводители ДНР, заключаются в отсутствии коммерческого кредитования и монопольное право ЦРБ на изменение в одностороннем порядке тарифов на расчетно-кассовое обслуживание.

Таким образом, в условиях международной изоляции, экономической блокады и дефицита денежных средств, основными направлениями развития

финансового сектора могут стать параллельное построение двухуровневой банковской системы и использование локальных платежных систем на основе альтернативных средств расчета.

Двухуровневая банковская система основывается на построении взаимоотношений между банками в двух плоскостях: по вертикали и по горизонтали. По вертикали – отношения подчинения между центральным банком и низовыми звеньями – коммерческими и специализированными банками; по горизонтали – отношения равноправного партнерства между различными низовыми звеньями. При этом происходит разделение административных функций и операционных, связанных с обслуживанием хозяйства. Центральный банк остается банком для коммерческих, специализированных банков и правительства [7, с.9-10].

Опыт Абхазии и Приднестровской Молдавской Республики (ПМР) свидетельствует о возможности преобразования на начальном этапе части филиалов государственного банка, а в последующем – создание новых банков [8]. Для подтверждения целесообразности расширения банковского сектора, приведем данные о деятельности банков в непризнанных государствах.

ПМР: «В настоящее время (по данным на 2017 год) второй уровень банковской системы ПМР представлен 5 коммерческими банками, также он включает 21 филиал коммерческих банков и 6 кредитных организаций, осуществляющих отдельные виды операций. Банковский сектор обслуживает порядка 530 тыс. счетов клиентов, из которых практически 13 тысяч – корпоративные. Следует отметить, что пять лет назад их количество было в 2 раза меньше. За последние 10 лет (2017 к 2007 году) совокупные активы банковской системы выросли в 2 раза, составив порядка 56% ВВП, капитал – более чем в 3 раза (15% ВВП), кредиты, предоставленные реальному сектору, – в 2,2 раза (29% ВВП), кредиты населению – в 4,5 раза (7% ВВП), депозиты населения – в 2,3 раза (9% ВВП) [9].»

«Банковская система Республики Абхазия на начало 2018 года представлена Национальным банком Республики Абхазия и 10-ю действующими кредитными организациями (включая 9 коммерческих банков и 1 расчетную небанковскую кредитную организацию).

За последние годы, согласно новому политическому курсу, банковская система республики активно включилась в процесс подъема экономики. Она стала более социально-ориентированной. Только в 2015 г. Нацбанк РА разработал несколько специализированных инструментов для поддержки отдельных сегментов экономики [10].»

Таким образом, для разделения полномочий ЦРБ, а также удовлетворения потребностей товаропроизводителей, и, как следствие, оживления развития предпринимательства, необходимо построение двухуровневой банковской системы.

Однако, ввиду денежного дефицита, мобилизованных средств может оказаться недостаточно для реального сектора экономики. Соответственно,

вторым направлением совершенствования финансового сектора предлагается введение локальной платежной системы на основе альтернативных средств расчетов (АСР), построенной на кооперации между участниками хозяйственной деятельности.

Альтернативное средство расчета (АСР) – это специальное средство расчета, выполняющее наряду с национальной валютой функции меры стоимости, платежа и обмена в рамках локальной экономической системы и безоговорочно принимаемое для расчетов по соглашению всех ее участников. Важнейшим отличием АСР от национальной валюты является выполнение функции обмена при отсутствии функции накопления, что существенно стимулирует экономические отношения на местном уровне. Локальность может быть как территориальной – поселок, город, район и др., так и функциональной – сообщества в сети Интернет, работники конкретного предприятия и др. [11].

В качестве обеспечения АСР используются: товары (зерно, уголь, древесина и др.), услуги, национальная валюта, драгоценные металлы, энергия (кВт-ч). При этом уровень обеспеченности может колебаться от 100% до 0% (например, BitCoin).

Примеры использования АСР в настоящее время приведены в табл.1.[11, с. 13].

Таблица 1

Применение АСР в современном мире

Место применения АСР	Период применения АСР	Название АСР	Экономический эффект
Австрия, Германия, Скандинавия, США	Великая депрессия 1930 х гг	Рабочие чеки г. Вергль (Австрия), Рентенмарки (Германия), Обменное общество Вара (Германия), Купоны (США), «деревянные деньги» в Тенино (штат Вашингтон, США), «картонные деньги» в Рэймонде (штат Вашингтон, США).	Преодоление последствий кризиса, восстановление экономических связей, снижение уровня безработицы, организация товарного оборота.
США	1970-настоящее время	LETS (Local Exchange Trading System, торговая система местного обмена), Таймдоллары	Развитие социальной общности, решение вопросов безработицы, развитие малого бизнеса на местном уровне.
Великобритания	1994-настоящее время	400 LETS Link (Local Exchange Trading System, торговая обменная торговая система), 500 кредитных союзов граждан	Активизация местной торговли, решение проблем нехватки наличности, решение проблемы безработицы, вовлечений в систему 30 000 человек, объем товарооборота - 2,2 миллиона фунтов стерлингов.

Продолжение таблицы 1

Австралия, Новая Зеландия	1988- настоящее время	47 постоянно действующих Систем WEBS (Вангарейская обменная и бартерная система), 200 LETS при поддержке местных администраций.	Активизация малых предприятий, производящих товары и услуги для потребления на местном уровне, решение проблемы безработицы.
Франция	1993 - настоящее время	LeGrainde SEL (Большие специализированные ярмарки)	Согласно обзору Credoc, каждый из 4 французов участвовал в обменах, в которых не использовался франк.
Швейцария	1935- настоящее время	WIR (швейцарская дополнительная валюта для малого бизнеса и частных лиц), система взаимного кредитования.	По данным на 1995 - оборот 2 миллиарда долларов США, 80 тысяч членов.
Бразилия	1971- настоящее время	«Мусорные деньги» Куритибы	Признание Куритибы самым экологически чистым городом на планете.
Мексика	1987- настоящее время	Tlaloc, Центр кооперативного развития, система взаимного кредитования с выпуском бумажных чеков	Развитие малого бизнеса в Мексике.
Канада	1983- настоящее время	Более 30 LETS (Local Exchange Trading System, торговая обменная торговая система)	Преодоление кризиса и снижение безработицы в рыбацких кооперативах, развитие местной кооперации.

Мы видим практику применения различных форм АСР, использование которых зависит от условий конкретной территории. Отличительной особенностью каждого из приведенных примеров является то, что они функционируют в условиях замкнутой цепи обмена и направлены на получение социально-экономического эффекта.

Таким образом, когда несколько предприятий или объединений образуют замкнутый контур обмена, который сбалансирован в узлах, возникает структура, независимая от внешнего ценового давления. При условии продолжения производства во всех узлах контура, упраздняются стоимостные мотивы, и категория товарности производства уступает категории потребности. Это означает, что в замкнутом круге возникает независимость от товарно-ценовых санкций, а внутренние потоки инициируются участниками.

Для создания подобного контура необходима оценка доли реальных связей в экономике, которая заключается в выявлении потребностей внутренних предприятий в продукции, в соответствии со структурой себестоимости производства. На следующем этапе определяется внутренняя цепь обмена, где устанавливаются правила, которые определяют:

цели проведения операций с использованием АСР;
что должно являться основой для проведения взаимобмена внутри цепи;

кто должен обладать правом регулирования сделок, на основе АСР;
техническое обеспечение АСР и т.д.

При этом стоит учитывать, что взаиморасчеты внутри контура имеют некоммерческий характер и может осуществляться в формате клиринга, без участия денег, однако насыщая ликвидностью реальный сектор экономики, который участвует в указанной системе.

Таким образом, выделяется отрасль либо группа предприятий, кооперация которых будет наиболее эффективна с точки зрения осуществления расчетов, создается расчетно-платежная АСР система с товарным обеспечением, реализующая основные функции меры стоимости и средства платежа путем добровольного принятия ее участниками системы в уплату за товары и услуги на основе специально созданного некоммерческого партнерства, направленная на стимулирование внутреннего рынка с целью решения социально-экономических задач. Основным преимуществом данной системы расчетов является возможность отвлечения тех средств, которые раньше использовались для осуществления внутренних расчетов.

Введение подобной системы целесообразно начинать с небольшой группы предприятий-потенциальных участников, «пилотного проекта», для выявления особенностей.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме).

В настоящее время финансовый сектор Донецкой Народной Республики проходит этап формирования, основной задачей является определение путей развития для повышения эффективности финансовых отношений и возможностей мобилизации денежных средств.

В текущих условиях предложено введение двухуровневой банковской системы и внедрение платежных систем на основе альтернативных средств расчетов.

В дальнейших исследованиях необходимо определить спектр услуг, оказываемых коммерческими банками, рассчитать объем взаимных платежей в рамках ДНР, а также смоделировать процесс осуществления расчетов.

Список использованных источников

1. Канеева, И.И. Особенности функционирования финансовых систем Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики / И.И. Канеева, Я. А. Куделько // Электронный периодический рецензируемый научный журнал. – 2017. – № 41. – С. 224-227.

2. Российский институт стратегических исследований. Шеломенцев А.Г. Особенности становления платежных систем непризнанных

республик / А.Г. Шеломенцев, Д.Б. Берг, С.В. Дорошенко / Аналитика [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://riss.ru/analytics/19522/>.

3. Зобкова Т.А. Особенности развития банковского кредитования непризнанных государств / Т.А. Зобкова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2017. – №14. – С. 49-53.

4. Официальный сайт. Центральный Республиканский Банк Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://crb-dnr.ru/> (дата обращения 08.10.2018).

5. 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; ГУ «Институт экономических исследований». Донецк, 2018. Ч.1. – 124 с.

6. Большой юридический словарь/ Под ред. А.Я. Сухарева. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 858 с.

7. Бубнова Ю.Б. Банковская система : учеб. пособие / Ю.Б. Бубнова; под ред. И.А. Алексеевой ; БГУЭП. - Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – 116 с.

8. Человская Е.И. Структура современной кредитной системы Приднестровской Молдавской Республики [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2016 г.). – Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. – С. 66-70. – URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/217/10915/>

9. Тидва В.С. Банковский сектор Приднестровья: текущее состояние, перспективы / В.С. Тидва // По материалам ПМЭФ-2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cbpmr.net/data/prbvd_7_17_bspvppg.pdf.

10. Президент Республики Абхазия. Справка о социально-экономическом состоянии Республики Абхазия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://presidentofabkhazia.org/respublika_abkhazia/economy/

11. Берг Д.Б., Рябин А.А. Альтернативные средства расчетов как институт развития кооперации / Препринт # ИВИ/1/2014 – Екатеринбург: МИАБ. – 2014. – 63 с.

УДК УДК 336.71

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИБЫЛЬНОСТИ БАНКОВСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Пивовар В.Е.,
магистрант кафедры финансов.*

Киризлеева А.С.,

к. э. н., доц. кафедры финансов

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

В статье рассмотрена банковская система, банковские кредитные организации, которые должны анализировать и оценивать возможности и проблемы волатильности финансового рынка в условиях финансовой неустойчивости; использовать все возможные направления повышения доходности деятельности банков; удерживать стабильные позиции на рынке банковских услуг.

Ключевые слова: *банковская система, доходы, расходы, прибыль, банковские операции, структура банковской системы, рентабельность.*

The article discusses the banking system, bank credit organizations, which should analyze and evaluate the possibilities and problems of the volatility of the financial market in the conditions of financial instability; use all possible ways to increase the profitability of banks; maintain a stable position in the banking market.

Keywords: *banking system, revenues, expenses, profits, banking operations, banking system structure, profitability.*

Банковская система является одной из основополагающей составляющей экономической системы, получившая своё начало на Ближнем Востоке в Греции и усовершенствованная за последние двести лет. Основной задачей является регулирование контроля за универсальными и специализированными коммерческими банками со стороны центрального банка страны.

При исследовании современной экономической теории можно заметить, что банки рассматриваются как отдельный вид финансовых посредников.

Банковские кредитные организации могут выступать в качестве финансового посредника и принимать необходимые обязанности с определённой суммой долга перед физическими и юридическими лицами. Банк можно рассмотреть со стороны депозитного финансового посредника, который имеет высокий уровень части займа в составе пассива.

Банковские организации создают кредитные ресурсы в основном за счёт привлечённых средств займа, из-за чего они становятся зависимыми от внутренних и внешних факторов и нуждаются в особой форме мониторинга

деятельности всей банковской кредитной организации, со стороны центрального банка и иных органов.

В условиях волатильности финансового рынка и необходимости стабилизации банковской системы актуальным вопросом для всех стран мира является совершенствование деятельности банковских кредитных организаций с целью повышения прибыльности. Прибыль банковской организации позволяет одновременно повышать уровень надежности банка, улучшать благосостояние клиентов, увеличивать доходную часть бюджета любого государства. Полученная прибыль – основа для увеличения и развития главных фондов банковской организации, прироста его собственного капитала, который гарантирует стабильность финансового положения, обеспечения целесообразного уровня дивидендов, увеличения спектра и улучшения качества банковских услуг.

Доходы, расходы и прибыль – отражение всех объективных и субъективных факторов, влияющих на работоспособность банка.

Банковская деятельность существует с древних времён. Получила своё начало на Ближнем Востоке в Греции. С течением времени ведущая экономическая роль отошла к Египту. Открывались первые, называемые в то время – королевские банки, контролируемые греками. Банковская деятельность в Египте была организована в виде государственной монополии. В средние века развитие банковского дела приостановилось.

Банковская система в России появилась намного позже, чем в иных крупных европейских государствах. Этому способствовали: недостаток улучшения торговых отношений, нехватка коммерческого капитала и разумных предпринимателей, не налаженность экономических союзов с другими странами, отсутствие формирования первой ступени экономики. В связи с тем, что в Российской Федерации отсутствовали какие-либо предпосылки в социально-экономической сфере вплоть до 19 века.

Однако, несмотря на то, что банки существуют относительно давно, вопрос о сути банка является довольно актуальным в настоящее время. Среди людей, далёких от финансовой деятельности, можно услышать следующие определения организации банковской деятельности: хранилище денег, учреждение, орган экономического управления, кредитная организация и агент биржи.

При исследовании современной экономической теории можно заметить, что в ней банки рассматриваются как отдельный вид финансовых посредников, характеризующимися такими признаками: обмен долговыми обязательствами, формирование собственных обязательств на основе установленных и высоколиквидных по суммам вкладов. Банки могут выступать в качестве финансового посредника и принимать необходимые обязанности с определённой суммой долга перед физическими и юридическими лицами. Банк можно рассмотреть со стороны депозитного финансового посредника, который имеет высокий уровень части займа в составе пассива.

Банковские организации создают кредитные ресурсы в основном за счёт привлечённых средств займа. Из-за чего они становятся зависимыми от внутренних и внешних факторов и нуждаются в особой форме мониторинга деятельности всей банковской кредитной организации, со стороны центрального банка и иных органов. В праве банка открытие и обслуживание расчётных, текущих, валютных и других счетов, выпуск безналичных средств для платежей, на этом положении обеспечение функционирования платежной системы. Деятельность банковской кредитной организации заключается в осуществлении банковских операций. Виды банковских операций описаны в таблице 1.

Таблица 1

Виды банковских операций

перевод денег	выдача наличных денежных средств в различных валютах
внесение, снятие, переводы денег с пластиковых карточек	оплата коммунальных платежей, налогов, сборов, штрафов и других платежей
оплата за услуги/работы/товары	кредитование, инвестирование
эмиссия пластиковых карточек	инкассирование наличных денежных средств между организациями и их подразделениями
покупка и продажа иностранной валюты в наличном и безналичном виде	выдача банковских гарантий, поручительств, авалий

Банковские организации в роли финансовых посредников при принятии денежных вкладов от различных субъектов экономических отношений уменьшают их для других субъектов на разные сроки. Банки как привлекают свободные депозитные средства на определённый срок на депозиты, выплачивают доходы клиентам, с обязательным возвратом по требованию собственника средств, так и размещают сформированные ресурсы заёмщикам с целью получения прибыли.

Физические и юридические лица, которые вкладывают средства в банковскую организацию либо занимают их, не взаимодействуют напрямую друг с другом. В этом и состоит функция банка: преобразование временно свободных денежных средств, размещённых на депозитах, в долгосрочные кредиты.

Банковская организация является посредником, который принимает вклады и выплачивает проценты по ним, выдаёт кредиты, назначает вкладчикам большие проценты. Значит, вкладчик не нуждается в необходимости изучать заёмщика на надёжность.

В функции банка входят накопление валютных средств, распределение, перераспределение финансовых средств и управление денежным обращением.

Банковская система включает в себя взаимодействующие кредитно-финансовые институты, постоянно развивающиеся и выполняющие банковские операции. Тип и количество операций напрямую зависит от вида банка. По форме принадлежности можно выделить следующие:

- операции полностью принадлежат государству (государственные);
- организованные в форме акционерных сообществ (акционерные);
- основанные на кооперативной собственности членов банка (кооперативные);
- смешанные банковские организации.

У большинства стран денежные средства центрального банка находятся под контролем государства (Россия, Франция). В другом случае, государству принадлежит около 50% денежных средств (Япония, Швеция).

По активному предназначению выделяют:

- эмиссионные (занимающиеся выпуском денег в оборот);
- деPOSITные (главной функцией которых является приём вкладов жителей);
- коммерческие банковские организации (в праве которых выполнение всех желаемых ими операций, которые разрешены законодательством).

По видам осуществляемых операций банки подразделяют на два типа. Считается, что благодаря специализации уровень обслуживания клиентов повышается, а себестоимость банковских операций становится значительно ниже.

Банк как вид коммерческих организаций имеет универсальную специфику деятельности. Банковские организации на данный момент выполняют больше сотни услуг, и их количество продолжает увеличиваться.

В основном, страны с развитой рыночной экономикой имеют двухуровневую банковскую систему [1].

Процесс развития современной экономики Российской Федерации в большей мере можно определить по эффективности функционирования субъектов хозяйствования.

Банковская система Российской Федерации имеет два уровня:

- Центральный банк;
- универсальные и специализированные кредитные организации (рис. 1).



Рис. 1. Структура банковской системы Российской Федерации

Центральный банк является главным звеном государственной кредитно-банковской системы. Эмиссия государственных средств и обеспечение их устойчивости при покупке составляют ключевую функцию центрального банка.

Следует отметить такие цели работы Банка России: защита и устойчивость рубля, улучшение и укрепление банковской системы страны, обеспечение постоянной и эффективной работы платёжной системы (структура банковской системы Российской Федерации).

Получение прибыли не входит в цели Центрального банка Российской Федерации. Изменение денежных средств в обращении, количество кредитов, показатели процентных ставок представляют собой систему мероприятий денежно-кредитной политики центрального банка.

Её задача – регулирование экономики страны методом влияния на положение общественного валютного оборота, в который включены наличные денежные массы в обращении и безналичные средства, оказавшиеся на счетах в банках.

В целом, политика Банка России направлена на развитие денежно-кредитного выпуска денег либо же на уменьшение эмиссии денежных средств в моменты подъемов экономики. Главными источниками запасов центрального банка являются деньги в обращении и средства коммерческих банков. Коммерческие банки базируются на акционерных началах.

По форме принадлежности их можно разделить на три группы: государственные, акционерные, кооперативные.

Банки с другими финансово-кредитными учреждениями связывают: аккумуляцию свободных валютных ресурсов, выступающих в роли депозитов и ведение текущих счетов и видов расчетов между клиентами [2].

Первое и главное правило деятельности коммерческого банка – работа в масштабах действительно имеющихся ресурсов. Следующее правило,

является базовым – экономическая самостоятельность. Весь риск от собственных операций банк возлагает на себя.

Коммерческий банк, исходя из уровня риска, ликвидности и рыночных критериев предоставляет кредиты. Для коммерческих банков государство не может выдавать «приказы», они лишь частично находятся под контролем правительства.

Коммерческие банки принимают на себя безусловные обязательства с определенной суммой долга перед клиентами. В этом заключается отличие коммерческих банков от разных инвестиционных фондов.

Возможность деятельности и стратегии развития каждого отдельного банка зависит от масштабов деятельности сегмента клиентской базы и уровня их прибыльности [3]. Если финансовый результат принимает положительное значение, то банк выделяется среди других организаций своей финансовой результативностью. Она указывает на надежность и стабильность финансового института. Высокий уровень надежности и стабильности организации привлекает новых клиентов (вкладчиков и инвесторов).

Главной составляющей кредитной системы являются коммерческие банки. В спектр услуг этого вида банков входит большинство банковских операций. Все они направлены на достижение максимальной финансовой результативности банковской организации. Коммерческие банки подразделяют свои средства на две категории: собственные, которые образованы за счёт прибыли и привлечённые (вклады жителей и предприятий, депозиты).

Для эффективного оценивания работы коммерческой организации в сравнении с другими субъектами экономики, свойственно использовать показатель отношения чистой прибыли к размерам оплаченного уставного фонда финансового института. Он способен охарактеризовать эффективное и целесообразное вложение средств в разные банки, отдачу главного фонда.

Соотношение прибыли и количества доходов коммерческого банка являются показателем, который отражает часть доходов банка, которая отправляется на образование прибыли.

Окончательным финансовым итогом деятельности считается чистая прибыль коммерческой организации, которая представлена в виде остатка доходов финансового института впоследствии уплаты всех расходов, также непредвиденных, образование резерва, уплаты налогов.

Прибыль играет значительную роль в повышении уровня достаточности капитала организации. Вследствие этого рационально будет «уберечь» её от лишних затрат на различные потребительские нужды, необходимо установить административный контроль за её расходом.

Какими бы ни были привлекательными высокие дивиденды для акционеров, они не считаются показателями высочайшей производительности банковской организации. Значительный уровень прибыли не считается главным показателем высокой результативности

банка, её необходимо сравнить с иными показателями, по которым можно охарактеризовать деятельность финансового института.

Итоги деятельности коммерческого банка: все потраченные расходы и приобретённые доходы в отчётном финансовом году зависят от счёта прибылей и убытков.

Целью любого коммерческого банка является получение максимальной прибыли при обслуживании клиентов с сохранением ликвидности, платежеспособности. В этом плане они схожи со всеми коммерческими организациями. Чем больше у банка кредитов, тем больше прибыли они способны извлечь из этих заёмных средств.

Впрочем, банковская организация не имеет права уменьшать все средства, которые получает по вкладам, ведь она обязана одерживать приемлемое количество средств в ликвидной форме для возможности выполнения требований вкладчиков по выплатам. В этом и заключается спорная ситуация любого банкира, чем выше ликвидная форма хранения средств, тем ниже норма дохода.

Сбережение наличных средств никаким образом не является носителем прибыли банка. Прибыль коммерческого банка выражает собой преобладание доходов над расходами.

Прибыль банка соответствует разностному отношению доходов, расходов и амортизационных отчислений.

Если после вычисления по формуле итоговое число получилось отрицательным, то прибыль превратилась в убыток. Конструкция активов банковской организации воздействует на степень выгоды. На величину прибыли оказывают воздействие рисковые операции, за которые банку полагается высочайшее вознаграждение.

Следовательно, прибыльность коммерческого банка связана с анализом уровня защиты организации от рисков.

Полученная банковская прибыль представляет собой базу для последующего улучшения и формирования главных фондов банковской организации, прироста уровня его собственного капитала, который гарантирует ликвидное положение баланса и стабильное положение уровня финансов, обеспечение требуемого уровня дивидендов, эффективное улучшение качества услуг, предоставляемых банком.

Выделяют главные составляющие управления прибылью банковской организации:

оценивание уровня рентабельности главных направлений деятельности;

управление уровнем доходов;

контролирование формирования прибыльности;

количественное и качественное оценивание доходов и прибыли;

оценивание эффективной деятельности отдельных подразделений;

анализ и оценивание уровня рентабельности банковских услуг.

Чистая прибыль банковской кредитной организации направляется на выплату дивидендов, создание и улучшение различных фондов, надбавки за высокое качество работы, а также другие выплаты. Накопления, которые формируются за счет чистой прибыли состоят из затрат на улучшение производства, расширения спектра услуг, вложения денежных средств в ценные бумаги.

Прибыль, характеризующая эффективность работоспособности и окончательный денежный результат представляет собой главный качественный показатель деятельности коммерческого банка. Вследствие этого банковские организации нуждаются в организациях, контролирующих формирование прибыльности, налоговых.

Для подтверждения достоверности уровня балансовой прибыльности требуются: анализ операций, связанных с расходами банковской организации, контролирование образования денежного результата, определение законности начисления доходов финансового института, оценивание верности отражений расходов по счёту использования прибыли.

Высокий уровень прибыли далеко не главный показатель результативности работоспособности банковской организации, её нужно сравнивать с иными показателями деятельности.

По показателю рыночной цены и себестоимости банковского продукта можно определить прибыль. По количеству затрат при создании банковских продуктов и формам цены можно определить специфику расчетов эффективности от производства и реализации банковскими организациями определённых видов продуктов. Исходя из этого, банковские продукты подразделяют на два типа:

продукты, которые приносят финансовому институту доход в виде процентов, их производство зависит от вложений ресурсов банка в активные операции. К примеру: кредиты, операции с ценными бумагами;

банковские продукты, приносящие банковской организации комиссионный доход, независимые от ресурсов банка. Кассовые, расчетные услуги и предложение гарантий.

В функции коммерческих банков входит выполнение двух операций – активных и пассивных. В виде собственных ресурсов банковской организации представлен банковский капитал.

Активные банковские операции представляют собой операции, после выполнения которых, банки могут размещать имеющиеся у них ресурсы для получения необходимого уровня дохода и обеспечения собственной ликвидности. Важнейшее направление размещений кредитных ресурсов заключается во вложении в ценные бумаги, а именно государственные.

Главное преимущество вложений в государственные бумаги состоит в высокой надёжности, риск является минимальным, а доходы покрываются льготными налогами. Покупка валюты других стран одна из самых рискованных операций банковской организации. При приобретении иностранной валюты за счет кредитных ресурсов необходимо тщательно

изучить тенденции колебаний курса доллара США к рублю, провести требуемый анализ фьючерсных контрактов.

В виде пассивных операций выражаются операции банков, за счёт которых увеличиваются денежные средства на пассивных счетах либо же на активно-пассивных, с преобладанием пассивов над активами. Благодаря пассивным операциям банковские организации могут приобретать кредитные ресурсы на рынке.

Выделяют три типа пассивных операций коммерческого банка: собственные, привлечённые, заёмные.

Для оценивания эффективной деятельности банковской организации и её уровня прибыли исследуют отношения прибыли с разными показателями. В расчёте можно использовать количество лиц персонала, активы либо только рабочие активы, собственный капитал.

Современная банковская система считается одной из важнейших областей государственного хозяйства всех развитых стран и государств. Коммерческие банки действуют в согласовании с финансово-кредитной политикой государства, контролируют передвижения валютных средств, влияют на время их обращения, общее количество, эмиссию, охватывая численность наличных средств, оказавшихся в обороте.

Образовавшаяся в реальное время сложная финансовая обстановка Российской Федерации по причине введённых против предприятий санкций, демонстрирует ряд неблагоприятных моментов, которые влияют на прибыльность и рентабельность банковских организаций.

Основная задача работы коммерческого банка состоит в получении наибольшей выгоды при условии его долговременной деятельности и стабильного положения на рынке. Величина приобретенной банком прибыли или же убытка представляет собой конечный финансовый результат, отображает итоги всех видов его работы, активных и пассивных операций.

Прибыль коммерческого банка считается главным денежным результатом его деятельности. Рентабельность банковской организации – показатель эффективного использования ей валютных и других ресурсов.

Доходы, расходы и прибыль – отражение всех объективных и субъективных факторов влияющих на работоспособность банка: клиентская база, месторасположение, наличие необходимых помещений для обслуживания клиентов, степень конкуренции и т.п.

Доходы коммерческого банка представляют собой поступления от продажи банковских продуктов, он имеет возможность получать их от ведущей и второстепенной деятельности, а также имеет различные виды доходов.

Расходы коммерческих банков представляют собой денежные затраты на деятельность банковской организации.

Доля полученного дохода отправляется на покрытие вероятных рисков. Совокупность всех доходов банка имеет название валовый доход.

Анализ пассивных и активных операций банка позволяет сделать выводы о приоритетных направлениях деятельности на примере российского банка – ПАО «Сбербанк России».

Необходимо отметить непостоянную тенденцию в развитии деятельности банка: в 2016 году валюта баланса банка значительно снизилась на 985 837 610 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом, достигнув значения 2014 года, что имеет отрицательное значение управления банком, а в 2015 году валюта баланса составляла 22 706 916 093 тыс. руб.

Исследования пассивных операций выявляет, что традиционно ресурсная база банка формируется за счет привлеченных средств:

временно свободные денежные средства, размещенные на срочных счетах физических и юридических лиц;

денежные средства на текущих счетах физических и юридических лиц.

Средства клиентов, не являющихся кредитными организациями, за весь анализируемый период составляют 70-90 %. Но необходимо отметить отрицательную тенденцию увеличения удельного веса привлеченных ресурсов – формирование ресурсной базы банка исключительно за счет средств клиентов, размещенных на текущих и срочных счетах, что подвергает банк к возможным рискам потери ликвидности и платежеспособности в случае нестабильной экономической ситуации и оттока средств (2014 год – 71%, 2015 год – 87%, 2016 год – 89%).

В привлеченных средствах преобладают ресурсы физических лиц, которые составляют до шестидесяти процентов. Важной особенностью надо отметить тенденцию формирования в основном ресурсной базы временно свободными денежными средствами населения, но кредитования – юридических лиц.

Собственные средства Публичного акционерного общества «Сбербанк России», представленные капиталом банка, увеличились в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 500 750 279 тыс. руб. Анализ количественных и качественных характеристик капитализации банка показывает положительную динамику работы банка с увеличением финансового результата – прибыли. Банк показывает прибыль по нескольким позициям: прибыль (убыток) за отчетный период; нераспределенная прибыль (непокрытые убытки) прошлых лет, которые составляют 68 – 77%; неиспользованная прибыль (убыток) за отчетный период (9 – 17%).

Банку возможно рекомендовать провести распределение прибыли, оставшейся в его распоряжении за прошлые годы.

Актуальным вопросом является проблема капитализации российских банков. Исследование российского банковского сектора, в частности ПАО «Сбербанк России» показал резкое падение уровня капитала банка (2014 год – 3,4%, 2015 год – 2,91%, 2016 год – 2,4%) в капитале банка, хотя в абсолютном выражении в данном банке он находится на одном уровне – 67 760 844 тыс. руб.

Все сформированные собственные, привлеченные и заемные средства банк вкладывает в активные операции с целью получения максимальной прибыли, обеспечения ликвидности и хозяйственной деятельности.

В анализе финансового положения банка исследованы структура и динамика доходов, расходов и финансового результата. В 2015 году по сравнению с 2014 годом резко сократилась прибыль банка на 92 825 654 млн. руб. (рис. 2). Но надо отметить, что, несмотря на кризисные явления в экономике страны, банк в отличие от многих других банковских организаций работал с прибылью.

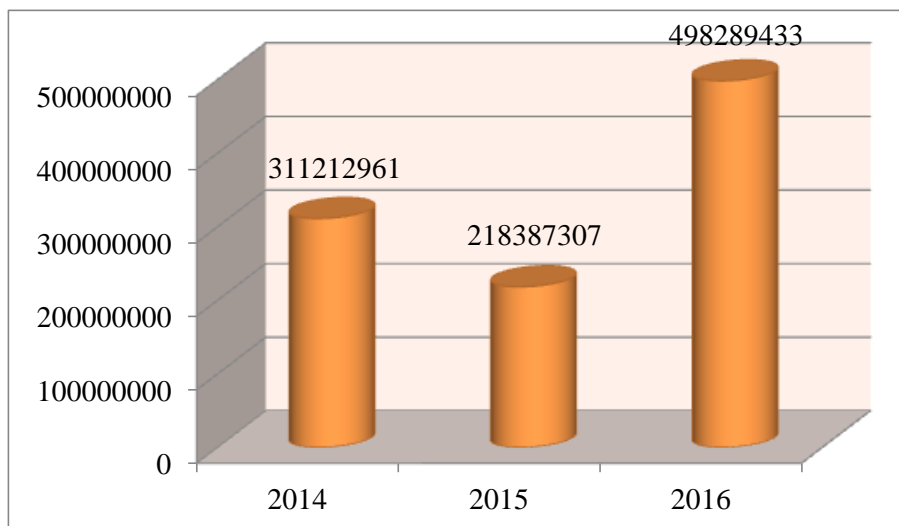


Рис. 2. Динамика изменения прибыли (млн. руб.)

Публичное акционерное общество «Сбербанк России» значительно изменил и усовершенствовал политику формирования пассивов и вложения средств, что, соответственно, повлияло на изменение количественных и качественных показателей доходов и расходов банка, и, соответственно, на финансовый результат его работы.

Значительно уменьшились расходы банка в 2016 году на 254 156 млн. руб., что оказало положительный результат на увеличение прибыли 279 902 126 млн. руб. В связи с этим банк занял лидирующую позицию в рейтинге всех банков по показателю финансового результата – прибыль.

Таким образом, исследуемая банковская кредитная организация занимает наибольший сегмент рынка банковских услуг и обслуживает самое большое количество физических и юридических лиц, что представляет для банка не только возможность увеличения доходов своей деятельности, но и возлагает огромную ответственность за принимаемые решения.

Банковские кредитные организации должны постоянно анализировать и оценивать возможности и проблемы волатильности финансового рынка в условиях финансовой неустойчивости; использовать все возможные

направления повышения доходности деятельности банков; удерживать стабильные позиции на рынке банковских услуг.

Список использованных источников

1. Лаврушина О.И. Банковское дело [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://finbook.news/delo-bankovskoe/bankovskoe-delo-textbook-biz.html>.
2. Кох Л.В., Кох Ю.В. Банковский менеджмент: учебное пособие. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. - 280 с.
3. Шестаков А СЮ Банка УРАЛСИБ. Место ДБО в стратегии развития банка [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.cnews.ru/reviews/ppt/2015_02_17/5_Shestakov.pdf.

УДК 658.589

**МОТИВЫ, ПОБУЖДАЮЩИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗАНИМАТЬСЯ
ИННОВАЦИЯМИ**

Савенкова Е.В.,

магистр кафедры экономики предприятия

Мешикова В.С.,

доцент, к.э.н., доц. кафедры экономики предприятия

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

В статье рассмотрены мотивы инновационной деятельности, функции, которые выполняют инновации и факторы государственного регулирования, которые способствуют созданию, освоению и распространению инноваций.

Ключевые слова: *инновации, организация, развитие, экономический рост, конкурентоспособность, прибыль.*

The article discusses the motives of innovation, the functions that innovations perform and the factors of government regulation that contribute to the creation, development and diffusion of innovations.

Keywords: *innovation, organization, development, economic growth, competitiveness, profit.*

Постановка проблемы в общем виде. Отечественная практика и мировой опыт свидетельствуют о том, что правильное использование всего потенциала предприятия, управление им и рациональная организация играют определяющую роль, особенно в кризисных условиях. Большинство предприятий понимают, что нужны инновационные, новые методы управления организацией и персоналом. Инновации необходимы в

производственной, финансовой, организационной, научной сферах, так как именно в комплексе они принесут эффективный результат. Без применения инновационных технологий, оборудования, материалов невозможно развитие экономики и промышленности. Именно инновационная составляющая в состоянии обеспечить выполнение сложных производственных задач в условиях изменяющейся среды функционирования производственных предприятий. Это в полной мере касается и возможности выхода из экономических кризисов с минимальными последствиями для производственных предприятий. Инновационные решения помогают не только оптимизировать производство и использование материальных ресурсов, но и обеспечить его гибкость с точки зрения реалий ведения хозяйственной деятельности. На современном этапе обостряется конкуренция и повышаются требования потребителей, поэтому постоянные нововведения могут стать одним из факторов получения конкурентных преимуществ. Поиск эффективных организационных форм управления нововведениями, создание механизма интеграции и координации деятельности в процессе разработки и внедрения нововведений требуют повышения внимания к мотивам, побуждающим предприятия заниматься инновациями.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями, нацеленными на инновационную составляющую экономического развития, на внедрение инноваций в промышленность занимаются многие ученые. Среди них: О.И.Волков, И.П. Булеев, Ж.А. Говоруха, Г.К. Губерная. Среди зарубежных ученых можно выделить Б. Твисса, В. Хардмана, Й. Шумпетера. Однако, необходимо обратить внимание на недостаточность широкомасштабных исследований, которые касаются мотивов, побуждающих предприятия заниматься инновациями.

Актуальность мотивации инновационной деятельности состоит в целенаправленном организованном поиске изменений и в систематическом анализе тех возможностей, которые эти изменения могут дать для успешной деятельности предприятия после внедрения инноваций.

Целью статьи является выявление главных мотивов, побуждающих предприятия заниматься инновациями и нацеливать свою деятельность на внедрение инноваций.

Изложение основного материала исследования. Определяющей основой обеспечения стабильности функционирования промышленных предприятий в условиях постоянно изменяющейся экономической среды должна стать научно обоснованная инновационная стратегия предприятия. Опыт развитых промышленно стран является для отечественных предприятий примером того, как их организации проводят инновационную стратегию, увеличивая при этом объемы производства, реализации и прибыли, ускоряя оборачиваемость вложенного капитала, повышая производительность труда, осваивая и поставляя на рынок качественно новые виды товаров с целью повышения прибыли. Объективная потребность

в постоянном обновлении ассортимента продукции и технологии ее изготовления заставляет предприятия вводить проектные и научные разработки в систему их деятельности, ориентируясь на ускорение инновационных процессов. Таким образом, происходит слияние производства, науки и техники в единое целое, что порождает новации и ускоряет их [1].

Достаточно актуальной для промышленных и других предприятий выступает проблема своевременного продвижения инновационных возможностей, концентрации необходимых ресурсов, оперативного управления инновационным процессом с минимальным риском от неправильного выбора инновационного направления. Необходимо, чтоб стратегия управления инновациями была составной частью общей стратегии управления развитием предприятия, а вопрос выбора и оценки инновационных стратегий должен быть центральным в проблеме долгосрочного развития и планирования предприятия.

Развитие предприятия можно рассматривать как реакцию на изменения внешней среды, то есть учитывать стратегический аспект. Инновационный потенциал предприятия - это степень готовности выполнить задачи, которые обеспечивают достижение поставленной инновационной цели, то есть степень готовности к реализации программы или проекта инновационных стратегических изменений.

Побудительными мотивами развития инновационной деятельности на предприятии является в основном стремление снизить расходы и увеличить прибыль в условиях жесткой рыночной конкуренции. При использовании предприятием устаревших техники и технологий расходы формируются на уровне выше средних, и предпринимательство может стать убыточным, если конкуренты найдут пути завоевания рынка сбыта на основе снижения издержек производства и более низких цен предлагаемой продукции и услуг.

Отсюда возникает необходимость создавать конкурентные преимущества, а это можно осуществить при помощи использования такого инструмента, каким являются инновации. При этом, чем быстрее осуществляется инновационный процесс, тем больше вероятность успешной деятельности. Таким образом, используя инновации, предприятие может снизить затраты, увеличить объемы производства, завоевать рынки сбыта, увеличить массу прибыли, что будет способствовать повышению эффективности предпринимательства и развитию экономики.

Для лучшего понимания мотивов, побуждающих предприятия заниматься инновациями, можно перечислить функции, которые выполняют инновации.

Инновации способствуют:

- экономическому росту в краткосрочной и долгосрочной перспективе;
- созданию новой продукции и услуг и усовершенствованию существующей;
- завоеванию новых рынков сбыта продукции;

- стимулированию рыночной конкуренции;
- совершенствованию законодательной базы, которая касается защиты интеллектуальных прав;
- получению коммерческой выгоды, прибыли;
- расширению числа потенциальных покупателей;
- снижению издержек производства продукции;
- повышению качества выпускаемой продукции;
- росту квалифицированных кадров из-за освоения инноваций.

Джоном А. Гобсоном было высказано мнение, что конкурентное преимущество заключается в способности изготавливать новые виды товаров, находить новые рынки сбыта и изобретать новые способы производства товаров. Если предприятие обладает такой инновацией, которая пользуется спросом на рынке, то это и будет являться ее конкурентным преимуществом вплоть до того момента, пока фирмы-конкуренты не изготовят аналог инновации, или пока не прекратится спрос на эту инновацию [2]. Предприятие, которое обладает конкурентным преимуществом, получает более высокую прибыль или сверхприбыль. Другие предприятия, действующие в том же или смежном сегменте рынка, вступают в конкурентную борьбу и будут стремиться разработать различные инновационные идеи. Конкуренция возрастает, что благотворно скажется на конъюнктуре рынка в целом.

Инновации, которые применяются в многочисленных областях жизнедеятельности общества, способствуют интеграции общества. Инновации являются генератором прибыли, они дают возможность предприятиям получать более высокую прибыль благодаря созданию продукции более высокого качества, снижению себестоимости производства, увеличению объемов выпуска продукции в единицу времени и т.д. Следует сказать, что оформив инновацию юридически, т.е. закрепив интеллектуальные права на нее, можно заключить лицензионный договор на основе исключительной или простой лицензии, либо продать исключительное право. Это также является источником получения дополнительной прибыли.

Кроме того, заниматься инновациями может побуждать предприятия государство. Экономические факторы государственного регулирования, которые способствуют созданию, освоению и распространению инноваций направлены на:

- проведение политики ценообразования и налоговой политики, которые будут способствовать росту предложения на рынке инноваций;
- расширение спроса на инновации;
- активизацию предпринимательской деятельности;
- развитие лизинга;
- борьбу с недобросовестной конкуренцией;
- создание выгодных налоговых условий для инновационной деятельности;

- обеспечение занятости в инновационной сфере;
- содействие модернизации техники и технологии;
- развитие экспортного потенциала;
- развитие внешнеэкономических связей в инновационной сфере.

Также государство может воздействовать на освоение и распространение инноваций с помощью организационных факторов: государственной поддержки инновационных проектов; содействием развитию инновационной инфраструктуры; кадровой поддержкой инновационной деятельности; содействием подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, осуществляющих инновационную деятельность; моральным стимулированием инновационной деятельности; информационной поддержкой инновационной деятельности; развитию международного сотрудничества [3].

Следует отметить, что осуществление инновационной деятельности тесно связано с инвестированием и финансированием инновационной деятельности. Финансовыми факторами государственного регулирования инновационной деятельности являются: направление в инновационную сферу государственных финансовых и других ресурсов и повышение эффективности их использования; проведение такой бюджетной политики, которая будет обеспечивать финансирование инновационной деятельности; предоставление льготных кредитов, дотаций, гарантий предприятиям и инвесторам, которые принимают участие в инновационной деятельности; выделение прямых государственных инвестиций для реализации инновационных проектов и программ, важных для общественного развития, но не привлекательных для частных инвесторов; создание благоприятного инвестиционного климата в инновационной сфере.

Кроме того, способствовать инновациям государство должно на законодательном уровне. Нормативно-правовыми факторами государственного регулирования инновационной деятельности выступают: установление правовых основ взаимоотношений субъектов инновационной деятельности; гарантирование охраны прав и интересов субъектов инновационной деятельности.

Таким образом, активная инновационная деятельность помогает укрепить позиции предприятия на рынке, ввести новые технологии, расширить ассортимент и, как следствие, увеличить прибыль. В условиях жесткой конкуренции предприятия должны искать оптимальный способ удовлетворить запросы клиентов, выпуская на рынок новые продукты, которые представляют интерес у покупателей. Также становится важным использование новых подходов к управлению предприятием, объектом которого являются его инновационные возможности.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Инновационная деятельность направлена в основном на прибыль, что благоприятно сказывается на конкурентоспособности и экономическом положении предприятия. Мотивы

предприятий, побуждающие их заниматься инновациями могут быть разными: снижение расходов, увеличение дохода, прибыли, рентабельности, выпуск новинок, завоевание новых рынков сбыта, монопольного положения и т.д. Для развития инновационной деятельности на предприятиях государство должно создавать благоприятную обстановку, следствием этой деятельности может быть создание новых отраслей экономики. Кроме того, следует помнить, что практически каждая инновация, в той или иной степени способствует удовлетворению потребностей человека.

Список использованных источников

1. Роль инноваций в развитии экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finlit.online/ekonomicheskaya-teoriya/rol-innovatsiy-razvitiya-52188.html>.
2. Белокрылова О.С. Теория инновационной экономики: учебник. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 376 с.
3. Переходов В.Н. Основы управления инновационной деятельностью. – М.: Инфра-М, 2015. – 221 с.

УДК 330.341.1

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА

Стрелец А.О.,
магистр кафедры экономики предприятия,
Жидченко В.Д.,
проф, к.э.н., зав. кафедрой экономики предприятия
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
При Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

В статье проанализированы факторы, влияющие на развитие инновационной деятельности промышленных предприятий, выделены основные проблемы, влияющие на процессы управления инновационным развитием предприятий Донбасса.

Ключевые слова: *инновационная деятельность, инвестиционный климат, эффективность, факторы.*

The article reveals the factors that influence the development of innovative activity of industrial enterprises, the main problems affecting the management of innovative development of enterprises of Donbass are singled out.

Keywords: *innovation activity, investment climate, efficiency, factors.*

Постановка проблемы в общем виде. Одним из направлений перехода экономики к инновационному социально-ориентированному типу развития является структурная диверсификация производства на основе инновационных технологий, что предполагает формирование национальной инновационной системы. Последняя включает такие элементы как интегрированная с высшим образованием система научных исследований и разработок, институты рынка интеллектуальной собственности, механизмы стимулирования инноваций, создание инновационной инфраструктуры и другие. Кризис инновационной сферы промышленности Донецкой Народной Республики, помимо объективных причин, связанных с реформированием и спадом в экономике, обусловлен также отсутствием целенаправленной работы по повышению эффективности промышленного производства в целом и инновационной деятельности как его важнейшей составляющей. В этой связи необходимо отметить особое значение своевременного выявления и планомерного использования резервов инновационной деятельности с целью повышения ее эффективности.

Анализ последних исследований и публикаций.

В этой связи актуальными являются научные исследования по проблемам формирования инновационной инфраструктуры, использование программно-целевых методов для решения этой задачи, создание форм и механизмов инвестирования в инновационную инфраструктуру, разработка стратегий инвестирования и оценки их результатов.

Фундаментальные исследования сущности инноваций и инновационной деятельности нашли свое отражение в работах зарубежных и отечественных ученых – И. Шумпетера [1], А.И. Анчишкина, Ю.В. Яковца. Вопросы организации, управления, в частности финансирования и оценки экономической эффективности инновационных проектов, затрагиваются в работах И.Т. Балабанова [2], В. Дихтля [3], Н.А. Бакланова [4], В.В. Литвиновой [5].

Актуальность. Данная проблема актуальна для многих предприятий Донбасса с ограниченными собственными источниками финансирования и осложняется отсутствием социальной инфраструктуры, массовой миграцией высококвалифицированных специалистов, высокой степенью риска потери вложенных средств. В таких условиях стоит сложная задача привлечения инвесторов, которые ориентируются, прежде всего, на политико-экономический климат Донбасса.

Цель статьи – выявление факторов, сдерживающих инновационное развитие Донецкого региона.

Изложение основного материала исследования.

Донецкая область испытывает сегодня наибольшую социально-экономическую, политическую и институциональную нагрузку, обусловленную стремительным изменением геополитической ситуации.

В результате военных действий на территории Донецкой Народной Республики было частично повреждено или полностью разрушено более

10550 объектов инфраструктуры: в Донецке разрушено более 6431 объектов, в Дебальцево – 248, в Горловке – 387, в Докучаевске – 61, в Енакиево – 268, в Ждановке – 91, в Кировском – 31, в Макеевке – 1025, в Снежном – 54, в Торезе – 118, в Харцызске – 713, в Шахтерске – 74, в Ясиноватой – 563, в Амвросиевском районе – 270, в Волновахском районе – 3, в Марьинском районе – 24, в Новоазовском районе – 17, в Старобешевском районе – 51, в Тельмановском районе – 92, в Шахтерском районе – 29.

В разрезе отраслей разрушено: 5720 жилых домов; 719 линий электропередач и пунктов распределения электроэнергии; 155 объектов теплоснабжения; 43 объекта водоснабжения; 2669 объектов газоснабжения; 11 объектов в сфере водоотведения и канализационного хозяйства; 67 объектов здравоохранения; 440 школ и детских садов; 54 профессионально-технических учебных заведения; 54 высших учебных заведений; 25 объектов в сфере физической культуры и спорта; 51 учреждение культуры; 174 объекта дорожно-транспортной инфраструктуры; 56 объектов промышленного производства; 88 торговых предприятий; 224 объекта других сфер [6].

Из 2560 поврежденных объектов государственной и коммунальной форм собственности восстановлено 366 ед., осталось восстановить — 2194 ед. [6].

На этом восстановительные работы инфраструктуры не остановятся. В ближайшее время планируется восстановить 1,189 тысяч многоквартирных домов и 436 социальных объектов.

Инфраструктуру и экономический потенциал ДНР составляют: промышленные предприятия – 209 ед., сельскохозяйственные предприятия – 9 ед., фермерские хозяйства – 30 ед., малые предприятия (на 10 тыс. населения) – 105 ед., предприятия с иностранными инвестициями – 401 ед., объекты бытового обслуживания – 1389 ед., строительные предприятия – 366 ед.

Отраслевая структура промышленности по объему реализованной продукции: металлургическое производство и производство готовых металлических изделий – 25,0%, производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 24,8 %, угольная промышленность – 20,4 %, производство пищевых продуктов, напитков и табачных изделий – 13,5%, машиностроение – 7,2%.

Транспортная инфраструктура: Донецкая железная дорога; транспорт автопассажирский: автобусные маршруты – 118/1586,8 км; электротранспорт: – маршруты – 28/318 км; 175 троллейбусов и 140 трамваев работают ежедневно

Связь: автоматические телефонные станции – 75; телефонные номера – более 300 тыс.; операторы мобильной и сотовой связи – 3; интернет.

Социальная инфраструктура: здравоохранение: лечебно-профилактические учреждения – 51, количество коек – 5,8 тыс., амбулаторно-поликлинические подразделения – 86,

Образование: высшие учебные заведения III – IV уровня аккредитации – 20 /73,0 тыс. студентов; учебные заведения I-II уровня аккредитации (техникумы, училища, колледжи) – 19/10,0 тыс. студентов; профессионально-технические училища – 23/ 8,9 тыс. учащихся; общеобразовательные школы всех форм собственности – 150/67,6 тыс. учащихся, из них: лицеи, гимназии, учебно-воспитательные комплексы, колледжиумы – 42/23,8 тыс. учащихся, дошкольные учреждения (всех форм собственности) 180/31,1 тыс. детей, (коммунальной собственности) – 176/31,0 тыс. детей.

В условиях стремительного изменения геополитических реалий и ведения военных действий на территории области особую актуальность для экономики приобретают поиск путей и механизмов реформирования региональных экономических комплексов, определение перспектив диверсификации региональной экономики. От успешного решения этих вопросов и эффективного инвестирования зависят перспективы восстановления инновационной инфраструктуры региона, создания новых рабочих мест, уровень и динамика заработной платы, доходы местных бюджетов, социально-экономическая стабильность в регионе.

В настоящее время одной из центральных задач властей и деятельности субъектов хозяйствования Донбасса является повышение конкурентоспособности экономики, неотъемлемым условием которой является перевод хозяйства на инновационный путь развития. Решение данных задач во многом обусловлено инвестиционным климатом – совокупностью субъективных и объективных условий функционирования инвестиционного рынка, формирующихся под воздействием многообразия взаимосвязанных политических и социально-экономических процессов [5].

Между содержанием инфраструктуры на различных уровнях экономической системы существуют принципиальные различия: инфраструктура хозяйствующих субъектов и отраслей экономики является неотъемлемой частью их основных производственных фондов, тогда как инфраструктура на мезо-(региональная), макро- и мегауровнях является частью пространства экономической системы данного уровня (рис.1.).

В иерархии понятий инфраструктуры синтетическим является понятие «инфраструктура мировой экономической системы» - комплекс условий, стимулирующий развитие всей экономической системы, который объединяет инфраструктуру микро-, мезоуровня, а базовым - «региональная инфраструктура», определяющая первоначальные условия устойчивости и результативности воспроизводственных процессов.

Эффективность развития экономики Донбасского региона зависит от множества факторов. Большую роль при этом играет наличие инфраструктуры, обуславливающей темпы роста производительных сил.

Основным преимуществом Донбасса с точки зрения инвестиционного климата является его географическое положение, близость к границам развитых регионов и стран, наличие самой высокой концентрации полезных ископаемых, развитой инфраструктурой территории. В Донбасском регионе

расположено много научно-производственных комплексов и опытно-экспериментальных производств, однако на данном этапе эта сфера требует дальнейшего улучшения и развития.



Рис.1. Взаимосвязь инфраструктуры различных уровней экономической системы

Таким образом, оценивая инвестиционную привлекательность территории или проекта, необходимо учитывать очевидный факт определенных противоречий, характеризующих как систему факторов и показателей инвестиционного климата региона, так и эту систему в отношении к иным целям и приоритетам социально-экономического развития региона. При этом необходимо учитывать, что на развитие инвестиционного климата влияют различные факторы: природно-климатические условия, состояние окружающей среды, географическое положение, научный потенциал, экономическое положение, законодательная и нормативная база, строительная база, фактор риска, наличие и качество трудовых ресурсов, социальной инфраструктуры.

Можно выделить ряд основных проблем, влияющих на процессы управления инновационным развитием предприятий Донецкого региона:

1. Ограниченность финансирования инновационной деятельности предприятий, высокий уровень управленческих расходов.

2. Отсутствие у предприятий современной базы для внедрения разработок по причине износа или отсутствия необходимого оборудования, устаревание кадров.

3. Недостаток активных менеджеров, способных эффективно руководить инновационным процессом.

4. Наличие у некоторых работников феномена сопротивления инновациям.

5. Нечеткая государственная политика в сфере инноваций.

Учитывая сложившуюся ситуацию в Донбассе, усиливаются негативные факторы, сдерживающие развитие инновационной деятельности:

– отсутствуют стимулы к внедрению инноваций;

– не хватает финансовых средств на реализацию результатов инновационной деятельности;

– инновационная деятельность сворачивается под воздействием низкого платежеспособного спроса на научно-техническую продукцию и др. (табл.1).

Таблица 1

Факторы, влияющие на развитие инновационной деятельности промышленных предприятий Донбасса

Группа факторов	Факторы, препятствующие инновационной деятельности	Факторы, способствующие инновационной деятельности
Экономико-технологические	Недостаток средств для финансирования инновационных проектов, слабость материальной и научно-технической базы, отсутствие резервных мощностей, доминирование интересов текущего производства, сокращение жизненного цикла инновационных изделий, низкий уровень использования информационно-коммуникационных технологий	Наличие резерва финансовых и материально-технических средств; собственных прогрессивных технологий; необходимой хозяйственной и научно-технической инфраструктуры; внедрение информационных технологий и реинжиниринга процессов деятельности, в основу которых закладывается накопление и использование информации в качестве стратегического ресурса
Политико-правовые	Ограничения со стороны антимонопольного, налогового, амортизационного, патентно-лицензионного законодательства	Законодательные меры, поощряющие инновационную деятельность, государственная поддержка инноваций, наличие особых экономических зон в регионе
Социально-психологические и культурные	Сопротивления переменам, необходимость поиска новой работы нарушение стереотипов поведения и сложившихся традиций, боязнь неопределенности, опасение наказаний за неудачу, низкий уровень мотивации работников, высокий уровень текучести кадров	Наличие высококвалифицированных кадров, моральное поощрение участников инновационного процесса, общественное признание, обеспечение возможностей самореализации, освобождение творческого труда, нормальный психологический климат в трудовом коллективе

Продолжение таблицы 1

Организационно-управленческие	Устоявшаяся организационная структура, излишняя централизация, авторитарный стиль управления, преобладание вертикальных потоков информации, ориентация на сложившиеся рынки, ориентация на краткосрочную окупаемость, низкий уровень сотрудничества с внешними партнерами	Гибкость организационной структуры, демократичный стиль управления, преобладание горизонтальных потоков информации, допущение корректировок, децентрализация, автономия, формирование целевых рабочих групп и проектных команд, развитие взаимодействия, обеспечивающего междисциплинарные исследования
-------------------------------	---	---

Из вышеназванных на уровне предприятия в наибольшей степени управляемыми факторами являются организационно-управленческие и социально-психологические.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Можно сделать вывод, что развитие инновационной деятельности является одним из путей стабилизации экономики Донецкого региона, позволяющим обеспечить выпуск качественной высокотехнической и конкурентоспособной продукции.

Для достижения приемлемого уровня инвестиционного климата, в Донецком регионе необходимо, в первую очередь, разработать план мероприятий инвестиционной политики региона и его нормативно-правовой базы на основе глубокого анализа, систематизации и унификации инвестиционного права с учетом применения на практике местных достижений, а также мирового опыта. Формирование взвешенной инвестиционной политики, позволяющей согласовать интересы правительственного центра с хозяйствующими субъектами будет способствовать уменьшению дифференциации уровней развития региона. Необходимо достичь сбалансированности развития экономических и социальных условий в регионе путем ориентации инвестиционного климата на экономическую эффективность отдельных предприятий, что приведет не только к росту дохода в регионе, но одновременно и к возрастанию уровней социально-экономического развития населения. Формирование и укрепление названных позиций позволит обеспечить снижение уровня факторов риска и улучшение инвестиционного климата региона на стадии формирования инновационных программ.

В решении важнейшей задачи перехода республики на инновационный путь развития большое значение имеет создание территорий инновационного развития (ТИР). Механизм формирования подобных территорий обширно используется в мировой практике как высокоразвитыми, так и развивающимися странами [2]. Переход экономики на инновационный путь развития осуществляется за счет использования преимуществ науки и техники. Основной целью формирования ТИР является достижение устойчивого социально-экономического развития территории, повышение конкурентоспособности и в связи с этим повышение качества жизни

населения, что достигается посредством эффективного межотраслевого взаимодействия между секторами науки, образования и промышленности на данной территории. Ученые выделяют следующие модели территории инновационного развития: технопарки, особые экономические зоны, технополисы, наукограды, закрытые административно-территориальные образования [7]. ТИР относится к территориальным элементам инфраструктуры инновационной системы.

По мере укрепления рыночных отношений и преодоления последствий кризиса переходного периода в основных отраслях экономики, повышается роль инфраструктурного обеспечения как неотъемлемого фактора воспроизводства [8]. В условиях модернизации инфраструктуры актуальным вопросом является коммерциализация услуг и создание производства инновационной высокотехнологичной продукции.

Список использованных источников

1. Шумпетер Й.А. Теории экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер. – М.: Эксмо, 2007.
2. Балабанов, И.Т. Инновационный менеджмент / И.Т. Балабанов. – СПб: Питер, 2001. – 375 с.
3. Дихтль В., Хершген Х. Практический маркетинг: Учеб. пособие: Пер. с нем. И.С. Минко. М.: Высшая школа, 1999.
4. Бакланов Н.А. Роль инноваций в мировых процессах экономического роста и развития / Н.А. Бакланов, Н.И. Диденко. – СПб.: Изд-во Политехн. унта, 2007.
5. Литвинова В.В. Теоретические и методологические аспекты оценки инвестиционного климата региона [Текст] / Литвинова В.В. // Молодой ученый. – 2011. – № 4. – с. 9-12.
6. В «ДНР» разрушено больше 10 тысяч объектов инфраструктуры. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://pl.com.ua/>.
7. Кешишева Н.Г. Территории инновационного развития: зарубежный опыт и Российская практика // Вестник ТИУиЭ . 2012. №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/territorii-innovatsionnogo-razvitiya-zarubezhnyy-opyt-i-rossiyskaya-praktika>.
8. Милькина И.В. Развитие наукоградов как территорий инновационного развития. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://innclub.info/>.

УДК 336.71

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Тахтаров В.С.,

магистрант кафедры экономика предприятия,

Зубрыкина М.В.,

к.э.н. кафедры экономика предприятия,

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

С целью исследования особенностей формирования механизма обеспечения экономической безопасности банковской системы в статье проанализированы методологические подходы к пониманию проблемы организации эффективной системы банковской безопасности, систематизированы факторы, которые вызывают угрозы обеспечению экономической безопасности в банковской системе и сформулирован перечень обязательных условий успешной реализации экономической безопасности банковской системы. Обоснована необходимость повышения уровня управления экономической безопасностью банковских учреждений и ее быстрой адаптации к изменяющимся условиям конкурентной борьбы в банковском секторе экономики.

Ключевые слова: *экономическая безопасность, банковская система, банковский сектор, банковские учреждения, банковская безопасность*

In order to study the features of the formation of the mechanism of economic security of the banking system, the article analyzes the methodological approaches to understanding the problem of organization of an effective system of banking security, systematizes the factors that cause threats to economic security in the banking system and formulated a list of prerequisites for the successful implementation of economic security of the banking system. The necessity of increasing the level of economic security management of banking institutions and its rapid adaptation to the changing conditions of competition in the banking sector of the economy.

Keywords: *economic security, banking system, banking sector, banking institutions, banking security*

Постановка проблемы в общем виде. Ситуация, которая появилась в связи с развитием экономических и управленческих основ, развитие безопасности банковских учреждений, свидетельствует о просчетах в концептуальном плане, поскольку банковская деятельность как важнейшая отрасль экономики, выполняет существенное влияние на все ключевые компоненты, не имеет обоснованной теоретико-методологической системы отражения. В то же время банковская сфера описана как высоко рискованная по сравнению с другими секторами экономики, эта особенность вызвана спецификой тех функций, которые выполняет каждый субъект банковской деятельности. Банковское

учреждение имеет много партнеров, клиентов, заемщиков, чье финансовое состояние влияет на положение. Кроме того, банковская деятельность разнообразна и включает операции по привлечению, хранению и транспортировке денег, предоставляя различные виды финансовых услуг, обеспечение безопасности покупки, выдача кредиты, факторинг.

Поэтому в научных публикациях последних лет уделяется много внимания данной проблематике.

Анализ последних исследований и публикаций. Рост внимания к комплексу вопросов о банковской безопасности объясняется тем, что управленческие основы безопасности банковских учреждений, несмотря на интенсивный рост их масштабов, не удовлетворяют требованиям экономии народного хозяйства в полном объеме, не стало условием для формирования мощного механизма обеспечения. Денежная безопасность как основа повышения рентабельности субъектов народного хозяйства, и, наоборот, катализаторов банковского кризиса.

Следует отметить, что еще до банковского кризиса ученые и эксперты высказали различные мнения о росте рисков в банковской системе, в частности, из-за агрессивной кредитной политики банковских учреждений. На данный момент банковский кризис стал реальностью в мировом масштабе, оказывает негативное влияние на реальный сектор производства. Поэтому, научные работы таких известных зарубежных ученых, как Кейнс Дж., Фишер И., Фридман М., Хикс Дж. [1-2], также работы специалистов банковского дела, таких как Геец В., Кириченко О. и Яременко С. посвящены исследованию основных аспектов экономических и управленческих основ институтов развития банковской безопасности.

Актуальность. По мнению банковских специалистов, понятие «система банковской безопасности» или «экономическая безопасность банковского учреждения» до сих пор недостаточно исследовано и не было доказательной концепции и механизма обеспечения развития банковской безопасности региона, классификация потенциальных источников угроз банковской безопасности, подробная характеристика экономических регуляторов банковских институтов развития безопасности в регионе.

Целью статьи является разработка механизма обеспечения экономической безопасности региональной банковской системы, которая направлена на увеличение уровня управления экономической безопасностью института банка и быстрая адаптация к изменениям в условиях конкурентной борьбы в банковском секторе народного хозяйства.

Изложение основного материала исследования. По мнению некоторых экспертов, банковскую систему можно считать одной из самых защищенных систем, о чем свидетельствуют жесткие стандарты сертификации, доминирование государственных правоохранительных органов, учреждений в вопросах технического оснащения института банка и довольно небольшая статистика финансовых преступлений. Другие банковские специалисты считают, что управленческие положения безопасности банковских учреждений, развитых

в регионе требует серьезных реформ, начиная с законодательного обеспечения и государственного регулирования банковской деятельности и системы обучения персонала, а также функции или полномочия служб безопасности банковских учреждений [1-2].

Поэтому понятие «банковская безопасность государства» рассматриваются по-разному, а, точнее, эксперты и ученые-экономисты по-разному определяют акценты. К примеру, Кириченко О. считает [3], что «... банковская безопасность – система мер, обеспечивающих безопасность имущественных интересов клиентов, работников и управления банком со стороны внешних и внутренних угроз». По словам Кириченко О. [3], уровень безопасности описывается способностью банка к возможности противостоять попыткам прямого незаконного проникновения в помещения банка с преступной целью, а также попытки нанести ущерб банку со стороны конкурентов путем вмешательства в деятельность, приобретения влияния банком с целью осуществления финансовых афер или мошенничества, отмывание «грязных денег», их незаконные переводы за границу и так далее.

Например, по словам Нидзельской И. [4], вопросы обеспечения банковской безопасности актуальны и для других участников рыночных отношений. Конечно, в первую очередь для собственников банковских учреждений, акционеры, которые заботятся о развитии бизнеса и получении прибыли, но решение экономических вопросов влияет и на решение ряда социальных.

Развитию безопасности способствует также клиентура, то есть юридические и физические лица которые являются инвесторами, заемщиками кредитов или пользователями услуг. Учитывая это, Нидзельская И. [4] подчеркивает, что безопасность функционирования и развития банковского учреждения необходимо понимать, прежде всего, как безопасность банковской структуры и безопасности банковской деятельности.

Однако, учитывая особенности банковского учреждения, развитие безопасности через призму организации, необходимо акцентировать внимание, на его внешнюю и внутреннюю среду.

Внешнюю среду, в которой функционирует банковское учреждение рекомендуется рассматривать как результат влияния действий со стороны клиентов, партнеров, конкурентов и государственных органов, а также персонала, а именно специалистов или руководителей его подразделений, а также администрации организации, а его владельцы рассматриваются как внутренняя банковская среда.

Часто предпосылкой для нарушения банковской безопасности является некомпетентность отдельных специалистов и банковских менеджеров, преднамеренные действия или желания работников обогащаться за счет возможностей банковского учреждения, в том числе сговор с клиентурой, а также с потенциальными конкурентами. Изучение безопасности банковской деятельности, имеет большой интерес, поскольку касается сущности банковской деятельности и непосредственно связана с развитием безопасности банковских

учреждений. Технология профессиональных нарушений и применения операционных порядков и правил, недостатки и нарушения в банковском учреждении в частных интересах персонала и его собственников, а также в интересах конкурирующих банков или небанковских (финансово-кредитных организаций) представляю особый интерес для учреждений банка [5].

О безопасности банковских учреждений Савлук М. [6] говорит как об условии обеспечения устойчивой деятельности, обеспечения реализации цели банка и его основных интересов, защита от внутренних или внешних дестабилизирующих факторов независимо от условия эксплуатации банковской деятельности; своевременно и адекватно реагировать на все негативные проявления внутренней и внешней среды банковского учреждения; способность противостоять нарушениям деятельности и сохранения имиджа банковского учреждения, создание эффективной защита от внутренних и внешних угроз.

Путем рассмотрения основных подходов к определению концепции «банковская безопасность», обеспечиваемой банковскими специалистами, мы делаем вывод, что эффективные внедрение экономико-управленческих основ развития безопасности банковских учреждений зависит от выполнения следующих задач:

- последовательные меры по обеспечению безопасности банка;
- классификация основных источников угроз;
- систематизация управленческих основ безопасности банковских учреждений;
- разработка механизма формирования обеспечения денежной безопасности, как основа повышения рентабельности хозяйствующих субъектов.

Система должна быть основана на теоретико-методологических положениях формирования финансовой составляющей экономической безопасности в условиях национального развития экономики, структурные и функциональные аспекты развития безопасности банковских учреждений и реализации стратегических принципов денежно-кредитной политики в условиях банковского кризиса.

Применение критериального подхода к пониманию проблемы эффективной системы банковской безопасности позволило выявить главный критерий безопасности банковских учреждений: стабильность банковской организации – экономическая безопасность.

Определение экономической безопасности банка подразумевает защиту коммерческой и банковской тайны. В концептуальный аспект данного понятия вложен предмет всей банковской безопасности, потому что любые банковские потери (материал, персонал, и информация) имеют экономическое вытекающие последствия.

Сущность экономической безопасности заключается в эффективном использовании ее ресурсов на предотвращение угроз в банковских учреждениях и создание их стабильного функционирования, а также максимизации прибыли. В то же время ученые считают, что уровень экономической безопасности банковского учреждения зависит от того, насколько эффективно сервисам

удается предотвратить угрозы и устранить повреждения от негативного влияния внешних факторов на банковскую систему.

Экономическая безопасность банковской системы обеспечивает такое состояние, за которым финансовая стабильность или репутация не может быть подорвана целенаправленными действиями определенной группы лиц, или организации, чье финансовое положение более развито.

Экономическая безопасность банка – это условие, обеспечивающее стабильность и экономическое развитие экономики банковского сектора, гарантированная защита своих финансовых или материальных ресурсов, способных адекватно и без существенных потерь для себя, реагировать на изменения внутренней или внешней ситуации. В то же время учитывается, что, экономическая безопасность банковского учреждения как главный хозяйственный компонент безопасности банка, вызван стремлением банковских учреждений увеличить прибыль в условиях ожесточенной конкурентной борьбы, нестабильная экономическая ситуация и ее неожиданное изменение и повышенный риск проведения банковской деятельности в современных условиях.

Можно сделать вывод, что экономическая безопасность банковской системы предполагает обеспечение условия эффективного проведения и осуществления сделок, рациональное использование кредитных и финансовых ресурсов, надежность перевозки наличных денежных средств и ценностей, правильная эксплуатация банковских машин и оборудования, стали основой для развития обязательных условий успешного выполнения экономической безопасности банковской системы.

Поэтому, учитывая внутренние характеристики экономической безопасности банковской системы и обязательные условия успешной их реализации, систематизированных на основе из рассмотренных источников обобщения, в работе приведен сформулированный единый подход к пониманию понятия «экономическая безопасность банковского учреждения» как обеспечение экономической безопасности банковской системы: «экономическая безопасность банковского учреждения – это результат достижения банковским учреждением безопасности экономических интересов, заключенный в реализации процесса достижения целей или задач, и состоит в формировании благоприятных условий для реализации всех видов банковской деятельности».

Известно, что существующее состояние банковской системы экономической безопасности или ее банковские учреждения далеки от требований настоящего этапа социально-экономического развития общества.

Несмотря на усилия государственных органов, а также субъектов банковской деятельности, в случае реализации денежной политики в условиях банковского и валютного кризисов, периодически возникают кризисы с широким спектром последствий – от локального к мировому. Определение стратегических ориентиров уровня экономической безопасности банковской системы и как эффективно банковские учреждения могут предотвращать угрозы или исключить повреждение от отрицательного удара на банковский сектор

народного хозяйства сформулированы факторы, вызывающие угрозы обеспечения экономической безопасности в банковской системе, которая, в свою очередь, может содействовать предотвращению большинства проблем, которые мешают или осложняют экономические и управленческие основы безопасности банковских учреждений, развитые в процессе формирования обеспечения механизма денежно-кредитной безопасности как основы повышения рентабельности субъектов народного хозяйства приведены на рис.1. По нашему мнению, поддержка экономической безопасности в банковской системе на соответствующем уровне и фиксированная на повышение этого уровня, является основным компонентом стратегического управления по экономическим и управленческим базам развитие безопасности банковских учреждений.



Рис. 1. Система обязательных положений успешного осуществления экономической безопасности в банковской системе

Предлагаемая трехуровневая система показателей стратегических решения по управленческой оценке экономической безопасности банковских

учреждений представляет первый уровень системы интегрированных показателей, экономическая безопасность банковской системы, на втором – основные показатели эффективности банковской деятельности, третий – основные показатели, остатки или платежные документы банка.

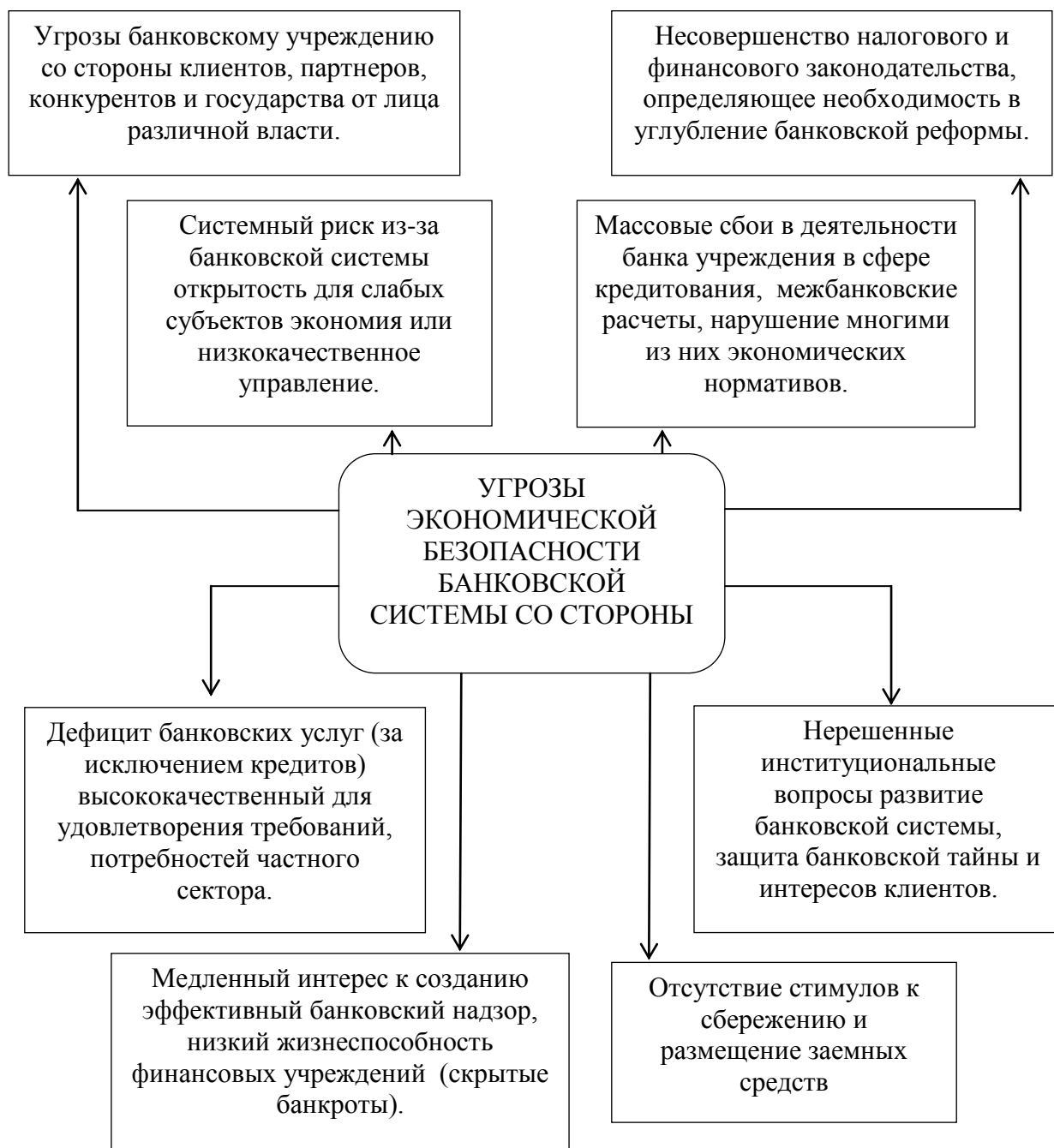


Рис. 2. Систематизация факторов, создающих угрозу обеспечению экономической безопасности в банковской системе

Поэтому, предложенное сочетание составляющих экономической безопасности банковской системы, которая состоит из определения сущности экономической безопасности в банковской системе, системы обязательных положений для успешного осуществление экономической безопасности банковской системы, классификация факторов, вызывающих угрозы

обеспечения экономической безопасности, трехуровневая система показателей оценки стратегических решений по управлению экономической безопасностью банковских учреждений и сформулированный консенсусный подход к пониманию концепции «экономическая безопасность в банковском учреждении» создание механизма обеспечения экономической безопасности банковской системы, которая направлена на повышение уровня управления.



Рис. 3. Взаимодействие компонентов механизма обеспечения экономической безопасности банковской системы

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Таким образом, исследование основных тенденций развития экономической и управленческой основы института банка, развитие безопасности, рассмотрены методологические подходы на основе которых проведен анализ экономических регуляторов безопасности банковских учреждений. Рассмотрены внутренние характеристики экономической безопасности в банковской системе, условием успешной реализации которых являются систематизированный подход к понятию «экономическая безопасность банковского учреждения» как составляющая экономической безопасности банковской системы народного хозяйства. В ходе анализа существующей системы экономического стандарта,

который влияет на формирование экономической безопасности банковской системы и ее структуры условия безопасности банковской деятельности систематизация, соблюдение или эффективное осуществление которые позволят устранить дефекты, вмешиваться в безопасность банковских учреждений банковская система в целом.

Список использованных источников

1. Fisher I. Elementary Principles of Economics [Electronic resource] / I. Fisher. – Access mode: <https://archive.org/details/elementaryprinc00fishgoog>.
2. Friedman M. The Role of Monetary Policy [Electronic resource] / M. Friedman. – Access mode: <https://www.aeaweb.org/aer/top20/58.1.1-17.pdf>.
3. Кириченко О.А. Экономическая безопасность банковской системы в условиях глобального финансового кризиса / О.А. Кириченко, С.В. Мелесик // актуальные вопросы экономики. – 2014. – № 8. – С. 223-232.
4. Нидзельский И.А. Кредитные риски и их последствия для банковской системы в условиях углубление финансового кризиса / И.А. Нидзельский // Финансы. – 2015. – № 8 (165). – С. 102-108.
5. Ткаченко А.М. Измерение финансовой безопасности банковской системы / А.М. Ткаченко, К.И. Маменко // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития: сборник научных работы. – 2009. – № 4. – С. 333-346.
6. Савлук М.И. Фискально-бюджетная и денежно-кредитная политики: проблемы и пути усиление взаимосвязи: [монография] / М.И. Савлук. – К.: ИЭП НАНУ, 2010. – 620 с.

УДК 336.717

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ
РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Троценко Ю.А.,

магистр кафедры финансов,

Филиппова Ю.А.,

к.э.н, доц., доцент, кафедры финансов,

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

В статье раскрыты понятие и содержание процесса управления финансовыми рисками на предприятии. Также внимание уделяется актуальным вопросам минимизации рисков для повышения эффективности функционирования предприятия.

Ключевые слова: финансовые риски, оптимизация, предприятие, факторы риска, методы риска, диверсификация, минимизация рисков.

The article reveals the concept and content of the process of managing financial risks in an enterprise. And also attention is paid to topical issues of minimizing risks to improve the efficiency of the enterprise.

Keywords: financial risks, optimization, enterprise, risk factors, risk methods, diversification, risk minimization.

Постановка проблемы. Финансово-хозяйственная деятельность любого предприятия тесно связана со многими как внутренними, так и внешними рисками. Среди различного вида рисков, связанных с хозяйственной деятельностью, финансовые риски являются основными. Отсутствие риска, то есть опасности непредсказуемых и нежелательных для фирмы, компании, банка или предприятия последствий их собственных действий, как ни парадоксально, вредит экономике, поскольку снижает ее динамичность и, следовательно, эффективность.

Актуальность. Актуальность выбранной для исследования темы заключается в необходимости управления финансовыми рисками предприятия. Это управление играет активную роль и обеспечивает надежное достижение целей финансовой деятельности предприятия. Способность эффективно влиять на риски дает возможность успешно функционировать предприятию, иметь финансовую устойчивость, конкурентоспособность и стабильную прибыльность.

Целью статьи является финансовый анализ теоретических основ управления финансовыми рисками предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение литературы, посвященной управлению финансово-экономическими рисками, доказывают, что многие экономисты акцентировали свое внимание на проблеме управления финансовыми рисками и механизмах их нейтрализации. Существенный вклад в вопросы определения сущности и классификации видов финансовых рисков сделали такие ученые: И.Т. Балабанов, Гранатуров В.М., И.А. Бланк, Н.И. Дыба, Г.В. Осовская.

Несмотря на имеющиеся исследования, данный вопрос требует дальнейшего рассмотрения, т.к. в условиях финансово-экономической нестабильности необходим дальнейший поиск путей управления финансовыми рисками и эффективных методов по их нейтрализации.

Изложение основного материала исследования. Риск – это экономическая категория, которая отражает характерные особенности восприятия объективно существующих неопределенности и конфликтности, которые ограничены гипотетическими угрозами и неиспользованными возможностями. Однако такое определение не учитывает специфики проявления финансовых рисков и может быть использовано для определения любого вида экономических рисков. Целесообразно рассмотреть

непосредственно определения понятия «финансовый риск». Рассмотрев наиболее встречающиеся толкования, разделим их на три группы.

Первая – это определения финансового риска как деятельности. Например, финансовый риск – это результат взаимодействия на рынке экономически самостоятельных субъектов хозяйствования, которые стремятся, по возможности, оптимизировать свою финансово-хозяйственную деятельность за счет других субъектов хозяйствования. Такой точки зрения придерживаются И.А. Бланк, Г.В. Осовская и др [1;2].

Ко второй группе можно отнести исследователей, таких как В.В. Ветлинский, М.Г. Лапуста, определяющих финансовый риск как событие. То есть, финансовый риск – это неопределенное событие, наступающее в процессе достижения субъектом хозяйствования поставленных целей, которое в случае своего наступления оказывает отрицательное воздействие на его деятельность.

Третью группу формируют авторы (И.Т. Балабанов, Н.И. Дыба), которые в целом рассматривают риск как вероятность ошибки или успеха того или иного выбора в ситуации с несколькими альтернативами. Исследования данной группы наиболее многочисленны и большинство авторов придерживаются точки зрения, что финансовый риск-это вероятность возникновения нежелательных финансовых последствий в форме потери дохода или капитала в ситуации неопределенности условий осуществления финансовой деятельности.

Финансовый риск подразумевает возможность как отрицательного отклонения результатов финансово-хозяйственной деятельности от запланированного значения, так и положительного.

Проанализировав всё вышеизложенное, можно заметить, что во всех приведенных определениях утверждается, что финансовый риск, так или иначе приводит к негативным последствиям, таким как: потеря прибыли, дохода, имущества, части или всего капитала.

По мнению М.Н. Тоцкого: «Экономическое значение риска заключается в возможности управления им. Значимость управления риском как вида деятельности заключается в возможности, во-первых, прогнозировать в определенной степени наступление рискового события, во-вторых, заблаговременно принимать необходимые меры к снижению размера возможных неблагоприятных последствий»[2, с.88].

Предприятия должны своевременно идентифицировать и правильно оценить степень риска, эффективно управлять им с целью ограничения его негативного влияния и минимизации объёмов финансовых потерь, что обуславливает актуальность исследования.

Пути возникновения финансовых рисков в финансово-хозяйственной деятельности предприятия разнообразны. Появление таких рисков может возникать спонтанно, или в процессе его деятельности.

Обнаружив малейший признак наличия риска, необходимо нейтрализовать его или уменьшить влияние на основную деятельность

предприятия. Поэтому для того, чтобы правильно управлять финансовыми рисками с целью уменьшения их негативного влияния на финансово-хозяйственную деятельность предприятия необходимо провести их поэтапный анализ.

Различают следующие виды риска [3, с.69]:

производственный – этот вид риска возникает в процессе производства продукции, товаров, услуг по осуществлению любых видов производственной деятельности;

коммерческий – возникает при реализации продукции предприятия;

финансовый – возникает во время отношений предприятий с банками и другими финансовыми учреждениями.

Контроль влияния финансовых рисков на производственно-хозяйственную деятельность предприятия занимает одно из важнейших мест в системе финансового менеджмента предприятия.

Причины появления финансовых рисков могут возникать под действием внутренних факторов, то есть тех, которые возникают внутри предприятия и внешних, действие которых распространяется под влиянием внешних факторов.

К основным факторам, которые извне влияют на появления финансового кризиса на предприятии можно отнести следующие: высокие темпы инфляции, нестабильную экономику, политическую ситуацию, снижение цен на мировом рынке, повышение уровня конкурентной борьбы, поведение контрагентов и т. Все эти причины имеют внешнее воздействие на предприятие и поэтому их предприятие контролировать не может.

Внутренние причины возникновения финансовых рисков на предприятии могут быть обусловлены следующим: ростом уровня расходов; борьбой с конкурентами, которые производят аналогичную продукцию; недостатками в системе управления рисками; организацией производства продукции, нерациональным отношением собственных и заемных средств.

Особенность финансового риска проявляется в том, что он в основном возникает из-за человеческого фактора, а также характеризует вероятность наступления ущерба в результате проведения каких-либо операций в финансово-кредитной и биржевой сферах, совершения операций с фондовыми ценными бумагами. Для успешной деятельности предприятиям необходимо осуществлять управление рисками. [4, с.29].

Управление рисками предполагает возможность наступления рискованной ситуации, а потому дает возможность своевременно принять меры по предотвращению или снижению степени последствий риска, который нельзя локализовать. Управление финансовыми рисками можно изобразить следующим образом (рис. 1).

Для управления рисками и разработки методов анализа экономических рисков предприятий, прежде всего, необходимо определить значимость каждого конкретного риска, которая, в свою очередь, определяется тремя факторами: величиной риска, степенью риска, то есть вероятностью

наступления неблагоприятного исхода, и временем (продолжительностью) наступления последствий рискованной ситуации. Потенциально влияющие на увеличение степени риска факторы могут быть разделены на внутренние и внешние.

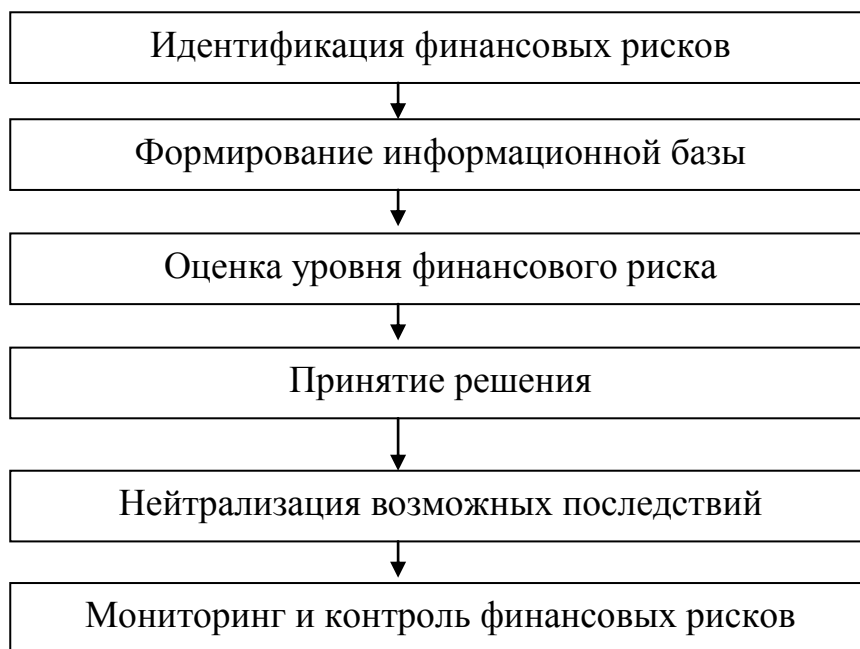


Рис.1. Этапы управления финансовыми рисками [2, с.130]

К внутренним факторам относятся те, на которые субъект рыночной деятельности может воздействовать целенаправленно, то есть уменьшать риск воздействия данного фактора собственными действиями, вложением средств, путем установки и приобретения какого-либо оборудования, путем изменения условий договоров с поставщиками и подрядчиками, и другими способами. [5,с.57].

Факторы риска по признаку их проявления схематично представлены на рис. 2.

Для для эффективного управления предприятием необходимо правильное распределение рисков. Необходима такая стратегия чтобы при любой нестабильной ситуации в стране потери были минимальны и предприятие могло функционировать. Выделяют следующие методы минимизации потерь: диверсификация, страхование, лимитирование, резервирование средств на покрытие непредвиденных расходов, распределение риска, получение большей информации о предстоящем выборе и результатах.

Управление финансовыми рисками на пути их минимизации предусматривает процесс разработки и реализации управленческих финансовых решений для уменьшения или нивелирования потенциальных негативных последствий. Минимизация финансовых рисков может осуществляться методами приведенными в таблице 2 .

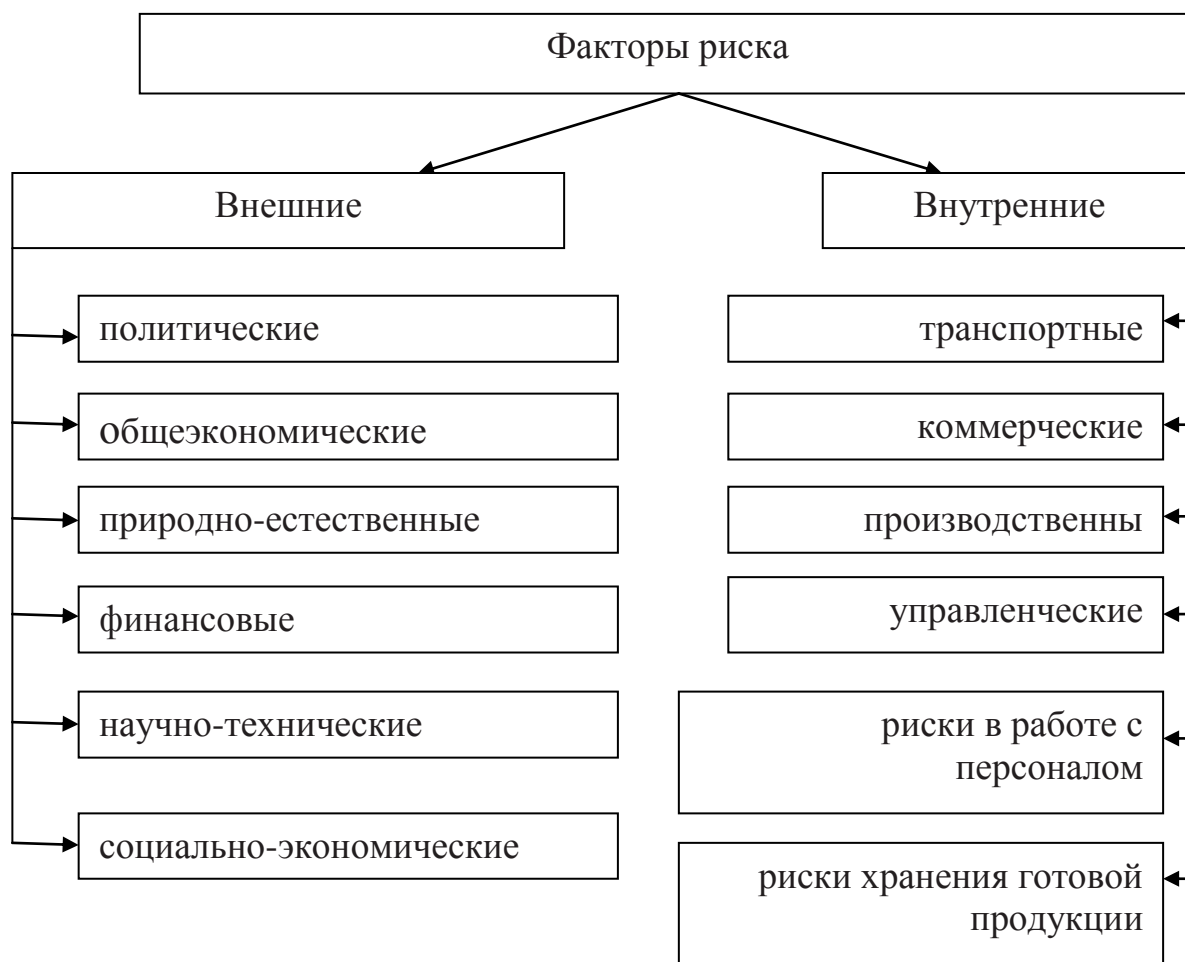


Рис.2. Основные группы факторов риска [7, с.15]

Таблица 2

Методы минимизации рисков в управлении финансовой деятельностью

Название метода	Содержание метода
Локализация риска	Разграничение систем прав и ответственности таким образом, чтобы последствий рискованных ситуаций не влияли на реализацию управленческих решений.
Минимизации рисков или содержание риска в пределах приемлемого	Определение минимальных размеров высоколиквидных активов предприятия, установление предельного размера заемных средств в хозяйственном обороте; установление максимального размера депозитного вклада, размещенного в одном банке.
Разграничение рисков	Осуществляется путем диверсификации направлений деятельности предприятия.
Уклонение от рисков	Отказ от сотрудничества с ненадежными партнерами, отказ от работы над рискованными проектами, поиск гарантов.

Диверсификация рисков должна быть одним из ключевых моментов в финансовой деятельности каждого инвестора. Суть диверсификации состоит

в дроблении общего риска, с целью снизить потери в негативной ситуации. К примеру: предприниматель «А» является 100% владельцем аптеки. Предприниматель «Б» имеет доли в 33% в аптеке, в продуктивном магазине и в автомойке.

В данной ситуации риск потери капитала меньше у предпринимателя «Б» т.к. у него доли в различных бизнесах и потери одной из них не станет катастрофой. А вот предприниматель «А» если ошибется, то рискует потерять весь свой бизнес и у него уже не будет резервов для восстановления. Тоже происходит и на финансовых рынках. Риск портфеля инвестиций меньше суммы рисков по отдельным инструментам (с учетом их веса в портфеле). При этом доходность портфеля остается равной сумме доходностей отдельных инструментов. Вот и получается, что диверсификация позволяет снизить отношение риска инвестиций к доходности (снизить коэффициент дисперсии). Происходит это за счет отличия, иногда существенного, в динамике цен разных финансовых инструментов. Диверсификация позволяет снизить риск в сделке и просадки при идентичных показателях доходности, либо увеличить доходность при тех же рисках.

В нестабильной экономике такие методы очень актуальны так как, отличительной чертой современной экономической ситуации является постоянное наличие кризисных явлений. В такие сложные периоды, как показывает мировой опыт, усиливаются диспропорции в экономике, нарушается её нормальное функционирование. Все это находит свое отражение на деятельности любой коммерческой организации, действующей в условиях рынка. Негативные явления кризиса, как правило, расшатывают положение фирмы на рынке и в общественных отношениях. Тот факт, что многие фирмы испытывают значительные трудности не только в своем развитии, но и в удержании своих позиций на рынке, дает импульс к исследованиям проблем, связанных с финансовыми рисками.

Более мягкой формой избегания риска считают лимитирование финансовых рисков. Оно подразумевает установление границ свободы принятия решений по рискам в процессе осуществления предпринимательской деятельности. Хорошо известными примерами реализации способов лимитирования рисков на практике являются установление предельного размера кредита, предоставляемого клиенту, ограничение максимальной доли заемных средств в общем объеме активов предприятия, а также допустимого расхода какого-либо отдельного вида ресурса и др. [4, с.161].

События, которые сегодня складываются в финансовой жизни побуждают к принятию новых управленческих решений в деятельности субъектов хозяйствования для минимизации рисков. Это связано с санкциями. Своевременность постановки проблемы обусловлено, прежде всего тем, что в современных реалиях за помощью политики санкций создаются региональные структуры и режимы, осуществляется управление

международными финансовыми потоками, контролируются прямые иностранные инвестиции, деятельность международных финансовых и политических организаций, функционирования политических единиц.

Таким образом, политика санкций становится инструментом смещение баланса сил на региональном и глобальном уровнях, фактором формирования иерархии в мировом порядке XXI века. К тому же, такой элемент санкционной политики как эмбарго на поставки вооружений и товаров двойного использования служит дополнительным рычагом управления международными конфликтами и кризисами, прежде всего в рамках концепции "негативного мира". Поэтому необходимо более детально изучать деятельность предприятия в условиях нестабильности, чтобы избежать или минимизировать такой ход развития событий в последующие годы. Все это напрямую связано с финансовыми рисками, которые не были учтены, реализовались в реальности и в определенной степени привели к соответствующим кризисных ситуаций. Любая финансовая деятельность связана с риском, поэтому вопросы управления финансовыми рисками приобретает в последнее время все большую актуальность. [6, с.115].

Финансовый сектор России столкнулся с серией санкций, которые постепенно меняют ситуацию на финансовом рынке страны. Хотя их последствия проявились еще не полностью, уже сейчас можно в общих чертах представить произошедшие изменения.

Важным следствием введения санкций против российских банков и компаний стало повышение уровня процентных ставок. Отметим, что повышение ставок транслировалось на экономику достаточно асимметрично. Наиболее агрессивным оно было в корпоративном кредитном сегменте: там кредитные ставки с начала года выросли больше всего. Такой быстрый рост ставок связан с тем, что многие компании, опасаясь ограничений, связанных с выходом на внешние долговые рынки, увеличили спрос на кредиты российских банков. Способствовало этому и решение о замораживании тарифов естественных монополий: рост кредитного портфеля в этом году в значительной степени обеспечен увеличением спроса со стороны компаний именно этих секторов. Динамика объемов и ставок кредитования подтверждает тезис о низкой эластичности спроса по ставкам и о том, что их повышение в России сейчас выступает функцией спроса, а не предложения, иными словами, банки вынуждены повышать ставки, ориентируясь на растущий спрос.

Проблемы оценки рисков предприятия являются актуальными, особенно в сложившихся условиях финансово-экономического кризиса

Выводы по данному исследованию. В настоящее время управление риском играет ведущую роль в стратегии любого предприятия, так как нестабильная ситуация в стране может привести к банкротству. В результате проведенного исследования раскрыто природу возникновения главных факторов риска и особенности их влияния на производственные отношения в условиях слияния финансового и промышленного капитала. Основной вывод

из приведенного заключается в том, что такое явление как риски следует рассматривать с позиции управленческого процесса и учитывать специфику объекта управления. При таком подходе расширяется инструментарий учетной политики, который направлен на осуществление контроля состояния производственного процесса. Уменьшение риска принятия управленческих решений, повышение эффективности производства и получения полной выгоды субъектом хозяйствования.

Список использованных источников

1. Бланк, И.А. Управление финансовыми рисками / И.А. Бланк. – Москва: Огни, 2015. – 698 с.
2. Мамаева, Л.Н. Управление рисками: Учебное пособие / Л.Н. Мамаева. – М.: Дашков и К, 2013. – 256 с.
3. Балабанов, И.Т. Основы финансового менеджмента / И.Т. Балабанов. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 384с.
4. Воробьев, С.Н. Управление рисками в предпринимательстве / С.Н. Воробьев, К.В. Балдин. – М.: Дашков и К, 2013. – 482 с.
5. Дементьев, В.М. Финансовая устойчивость предприятия и методы ее оценки: методическое пособие / В.М. Дементьев. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 123 с.
6. Тепман, Л.Н. Управление рисками в условиях финансового кризиса: Учебное пособие / Л.Н. Тепман, Н.Д. Эриашвили. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 295 с.
7. Хоминич, И.П. , Управление финансовыми рисками: Учебное пособие / И.В. Пищанская, – М.:Юрайт, 2016. – 345 с

УДК 17.022.1: 378.147

**ПРАКТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОДГОТОВКИ
ИМИДЖА ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ**

*Ушакова И.Н.,
магистрант кафедры экономики предприятия,
Лазаренко Н.В.,
к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики предприятия,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье обосновывается актуальность проблемы подготовки имиджа педагога с учетом современных тенденций развития системы последипломного образования. Предложены инновационные методы организации образовательного процесса в

учреждениях последипломного образования, которые обеспечивают подготовку имиджа современного педагога. Указана эффективность использования активных форм и методов обучения в совокупности с определенными педагогическими условиями развития профессионального имиджа современного педагога.

Ключевые слова: подготовка имиджа, профессиональный имидж, последипломное образование, образовательная среда, инновационные методы обучения.

The article substantiates the relevance of the problem of preparing the image of the teacher, taking into account modern trends in the development of postgraduate education. Innovative methods of organization of the educational process in the institutions of postgraduate education, which provide training of the image of the modern teacher, are proposed. The efficiency of the use of active forms and methods of training in conjunction with certain pedagogical conditions of development of professional image of a modern teacher is indicated.

Keywords: image preparation, professional image, postgraduate education, educational environment, innovative teaching methods.

Актуальность статьи. Современное общество динамично развивается, приспособляясь к процессам глобализации, переживая изменения подходов к образованию и социокультурным ориентирам. Это обусловлено переориентацией сознания специалиста на постоянное профессиональное развитие как профессиональных, так и личностных качеств, уровня подготовки, квалифицированности и осведомленности с как можно большим спектром вопросов, касающихся его деятельности.

Особую значимость эта проблема приобретает в системе последипломного образования, которая ориентирует не только на овладение дополнительных современных знаний, но и на стимулирование их познавательной активности, творческих поисков, личностного роста, профессиональной компетентности. Поэтому тема совершенствования и саморазвития современного педагога актуальна и своевременна.

Анализ последних исследований и публикаций по данной проблеме, выделение нерешенных частей. Проблеме повышения квалификации педагогических работников посвятили свои труды отечественные ученые: Л. Даниленко, В. Олейник, В. Маслов, Г. Эльникова, Н. Протасова, В. Пуцов, Л. Пуховска, В. Семиченко и другие. Роль институтов последипломного педагогического образования в повышении профессиональной компетентности педагога определяли в своих исследованиях Н. Билык, Н. Демьяненко, А. Дубасенюк, Н. Калиниченко, С. Крысюк, А. Кузьминский, В. Луговой, В. Майборода, Н. Протасова и другие.

В связи с усилением внимания к профессиональному самовозрастанию педагога существенное значение приобретает вопрос развития профессионального имиджа. Исследование С. Аминтаевой, М. Апраксиной, А. Бекетовой, Л. Жариковой, А. Петровой, Н. Тарасенко, В. Шепеля, В. Черепановой и др. способствуют выделению новой отрасли педагогической науки – педагогической имиджелогии, где имидж

рассматривается как некий фактор успеха в профессиональной деятельности; как инструмент, помогающий выстраивать отношения с окружающими; как элемент конкурентоспособности и продвижения на рынке труда.

Анализ научных трудов и публикаций в педагогической прессе позволяет прийти к выводу, что в последние годы не проводились комплексные исследования по подготовке педагога в учреждениях последипломного образования по основам педагогической имиджологии как одного из условий развития самоорганизации и самосовершенствования в системе профессионального образования.

Цель статьи обусловлена потребностью в обосновании и осознании особенностей подготовки имиджа современного педагога в системе последипломного образования.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных результатов. В истории педагогики можно последовательно проследить научный интерес к проблеме подготовки и переподготовки педагога в учреждениях последипломного образования. Историко-логический анализ материалов по исследуемой проблеме показал, что подготовка педагогов рассматривается как целостная составляющая мирового и отечественного образования. В ряде исследований подготовка рассматривается как процесс, целевым назначением которого является готовность к выполнению профессиональной деятельности, формирование и развитие различных ее видов (мотивационной, содержательной, деятельностной).

Российский ученый А. Ляшенко предлагает рассматривать подготовку педагогического работника по нескольким вариантам, как: формирование психофизиологической установки личности; сформирование мотивационной установки на социальную реальность; профессионально сформированные качества, развитие составляющих профессиональной компетентности [2].

В связи с этим профессиональная подготовка современного педагога должна быть направлена на приоритетность развития личностно профессиональных качеств, которые составляют базовое ценностное ядро профессионального имиджа специалиста, культурно – духовного мира педагога как основы его профессиональных достижений. Этому способствует подготовка педагога по основам педагогического имиджа и развитие его профессионального имиджа. Отсюда профессиональный имидж трактуем как форму жизненного проявления педагога, с помощью которой он, активируя личностно-деловые качества, профессионально и личностно само утверждает. Согласно этому определению, имиджу подготовку рассматриваем как целенаправленный, специально организованный процесс, целевым назначением которого является способность педагога к самосовершенствованию и самореализации в ходе профессиональной деятельности.

Потребность личности педагога в самореализации является фундаментальной потребностью, актуализация которого позволяет человеку

стать собой, выполнить свое предназначение, реализовать себя. Поэтому характерной особенностью подготовки имиджа современного педагога в учреждениях последипломного образования является ее всеобъемлющий коммуникативный характер. Каждая форма организации обучения в учреждениях последипломного образования (лекции, семинарские занятия, проектные работы, консультации, различные формы организации самостоятельной работы взрослых студентов, научно-практические семинары, конференции, фестивали педагогических инноваций, педагогические чтения и т. п.) – это определенным образом построенное профессионально-педагогическое общение преподавателя со слушателями курсов повышения квалификации, которое требует от преподавателя не только знания определенного специального материала – содержания преподавания, а прежде всего, высокого уровня развития профессиональных коммуникативных качеств, составляющих доминанту психолого-педагогической компетентности преподавателя учреждения последипломного образования.

Особенности подготовки имиджа современного педагога выявляются, кроме вышеупомянутого, в тех положениях, на которых строится образовательный процесс в учреждениях последипломного образования и которые в целом являются присущими только для него.

Во-первых, единство научного и учебного: преподаватель заведений последипломного образования должен не только осуществлять обучение слушателей курсов повышения квалификации, но и быть активным исследователем, ученым в той области науки, которую он преподает. Профессиональный опыт и специальные исследования подтверждают, что большинство взрослых студентов (более 90 %) отдают предпочтение педагогу-исследователю, который вводит их в научный поиск, а потому воспринимается как лучший лектор.

Во-вторых, направленность учебного процесса последипломного образования на самостоятельную работу слушателей курсов повышения квалификации, при этом самостоятельная учебно-познавательная активность педагога должна постоянно сближаться с исследовательской работой.

В-третьих, содержание профессионального обучения в учреждениях последипломного образования должен полностью отвечать современным и прогнозируемым тенденциям развития науки и производства, что требует постоянного самообразования и профессионального развития педагога.

В-четвертых, теоретическая и практическая подготовка педагога должна иметь комплексный характер (практическая направленность лекций, их связь с конкретной профессиональной деятельностью; гармоничная система учебных практик, имеющих взвешенные как теоретический, так и практический компоненты и др).

В-пятых, гуманистическая направленность учебного процесса в последипломном образовании, внедрение личностного подхода в обучении как базовой ценности, характеристиками которого являются личностная

ориентированность, самостоятельность, мотивация обучения взрослых, опора на их жизненный и практический опыт, направленность на решение проблем профессионального развития педагогов” [3, с. 39]. Это обеспечивает формирование у учителя механизмов самореализации, саморазвития, самовоспитания. Развитие профессионального имиджа педагога в последипломном образовании с учетом личностно ориентированного подхода базируется на индивидуально-творческом развитии личности, который предполагает не только запоминание и репродуцирование информации, а ее творческое преобразование, нахождение в ней личностного смысла, формирование к ней личного отношения, оценку ее важности, понимание важности самообразовательной деятельности.

Содержание подготовки имиджа педагога в учреждениях последиplomного образования ориентирован не только (и не столько) на традиционный учебный подход, а на организацию образовательной среды в процессуальном отношении, создание условий для постоянной профессиональной самоорганизации педагогов: постоянное движение от самоподготовки к самореализации, рефлексия результатов самовыражения и выход на новый более высокий уровень личностной и профессиональной самоорганизации.

Развитие профессионального имиджа педагога в образовательной среде учреждений последиplomного образования происходит на нескольких уровнях функционирования последнего, которые направлены на становление личности с учетом ее задатков, возможностей, способностей и здоровья.

Первый уровень – творческий. Функционирование этого уровня обеспечивается благодаря определенным формам работы, которые способствуют формированию личности, способной к творческому процессу в целом, к жизненной индивидуальности творчества частности. Все эти формы способствуют совершенствованию профессиональных умений и навыков специалиста, развитию творческого мышления, нахождению оптимальных путей эффективного взаимодействия со всеми субъектами учебно-воспитательного процесса, формированию собственного педагогического стиля.

Второй уровень функционирования образовательной среды, которое обеспечивает развитие профессионального имиджа педагога – обучение творческого познания, где приоритет отдается саморазвития [4, с. 59]. Этот уровень образовательной среды предусматривает:

– саморегулирование обучение, которое включает способность личности подниматься в своем развитии до уровня осознания своих способностей, преобразовывать и совершенствовать их путем регуляции самого себя [5, с. 59]. Потенциал самоотвержения и саморазвития инновационной образовательной среды обеспечивается благодаря созданию условий для самообучения, саморазвития и самообновления;

– наличие возможностей к самореализации. Формирование свободной творческой личности обеспечивается созданием условий для развития

индивидуальных особенностей личности, ее духовного мира. Социальные педагоги имеют возможность само реализовать через участие в научно-практических и международных конференциях, социально-педагогических проектах, выставках передового педагогического опыта, освещение собственных профессиональных идей, доработок на страницах профессиональных изданий;

– потребность в самосовершенствовании. К полноценному развитию творческих способностей готова целостная личность, сумевшая примирить свои внутренние духовные идеалы с необходимостью соответствовать внешним нормам и правилам [4, С. 78]. Такой человек, по мнению А. Маслоу, тратит значительно меньше энергии на внутреннюю борьбу с самим собой, меньше зависит от обстоятельств и чужого мнения, направленные на самостоятельное творчества, всестороннее совершенствование;

– свобода личности в самореализации всех ее природных задатков, направленных на благотворение. Самому развивать себя. Для того чтобы человек становился источником активности своей деятельности, жизни в целом, ей надо не просто развиваться по воле других, но и научиться самому развивать себя. Это значит научиться ставить перед собой задачи по развитию собственной самости – своей внутренней, душевной жизни (в частности, своих желаний, чувств, ума), – отмечает Л. Кларина [1, с. 51].

Обучение в системе последипломного образования имеет и другие особенности. Это динамичный и мобильный процесс, который требует поиска и применения эффективных методов для обеспечения высокого качества обучения педагогов, ведь слушатели должны усвоить значительный объем информации за достаточно короткий срок, выработать новые умения и навыки профессиональной деятельности. Выявление имеющегося уровня знаний слушателей дает возможность определить формы и методы работы с ними.

Самыми современными инновационными методами организации учебного процесса в учреждениях последипломного образования, которые обеспечивают подготовку имиджа современного педагога, нами определены следующие:

– семинары-дискуссии, которые способствуют раскрытию собственной позиции педагога, его внутреннего мира, изучению личностно-профессиональной траектории;

– лекции-презентации. Работа с педагогами во время лекций-презентаций ориентирована на повышение уровня знаний по выбранной проблеме. Применение компьютерных и информационных технологий позволяет сосредоточить внимание на наиболее значимых вопросах и сообщениях. Такой вид обучения способствует сочетанию теоретического материала, предложенного преподавателем, и практического опыта, накопленного педагогом во время профессиональной деятельности. Слушатели разрабатывают и презентуют колет - гам презентации – описание

опыта как авторскую методику преподавания предмета, разработанную и апробированную учителем программу факультатива (спекурса, кружка), методические рекомендации по преподаванию предмета, методические публикации, пособия и т. п;

– спецкурс «Имидж современного педагога», образовательное содержание и воспитательное направление, которого имеют целью не только обеспечить высококвалифицированную компетентность педагогов в профессиональной деятельности в общеобразовательных учреждениях, но и способствовать формированию видение личной профессиональной карьеры, важности применения для ее развития элементов профессионального имиджа и технологии его построения. Знания по педагогической имиджологии позволяют определить основные социально-педагогические и психологические условия развития профессионального имиджа педагога и пути профессиональной самореализации его личности;

– ролевые игры. Цель применения ролевой игры – обучение через привлечение опыта и использования чувств. Упражнения, которые имеют ролевой содержание, способствуют расширению практического опыта участников путем создания конкретных ситуаций, когда участнику предлагают принять определенное решение или выбрать позицию проблемы (выполнить роль). В ходе решения задач активизируются не только знания, но и развиваются коллективные формы общения, оказывается эмоционально – чувственное состояние личности, ее профессиональные возможности и творческий потенциал;

– тренингов занятия. Занятия с использованием тренинга упражнений способствуют овладению определенных жизненно важных умений педагогов, а именно: индивидуальные умения, значимые для личности в системе отношений; групповые; управленческие. Например, с целью развития коммуникативной культуры как одной из составляющей профессионального имиджа педагога предложено тренингов занятие «Учимся эффективно общаться». Занятие имело целью развитие у педагогов коммуникативных навыков, умения взаимодействовать, способности вести себя ответственно. Каждая информация сопровождалась набором разнообразных практических задач, которые предусматривали использование индивидуальных, парных и групповых форм работы с социальными педагогами;

– задания и упражнения, которые имеют творчески-поисковый характер. Эти задания способствуют развитию индивидуальности, раскрытию творческого потенциала личности, его творческой самореализации, умений находить и развивать собственное «Я», помогают усилить интеллектуальные возможности, пробудить эмоциональную зрелость. Задания в виде разработки коллажей, рисунков, составление песен, эссе, историй или сказок, продолжение незаконченных предложений происходит как в индивидуальной форме, так и в групповой. Такие

упражнения в первую очередь является существенным двигателем идей, а не проверкой творческих талантов.

Выводы из исследования и перспективы дальнейших разведок с направления. Изучение формирования и развития образа современного педагога – одна из главных задач исследований в области педагогической имиджологии. Однако следует отметить, что формирование и развитие его профессионального имиджа будет успешным при внедрении в заведения последиplomного образования комплекса конкретных педагогических условий и использовании современных педагогических технологий и образовательных инноваций. В дальнейшем считаем целесообразным проведение исследования тенденций, развития, профессионального имиджа педагога в межкурсовой период.

Список использованных источников

1. Кларина Л. Процесс, направленный на развитие способности быть хозяином и творцом собственной жизни / Л. Кларина // Директор школы. – 1999. – № 8-9. – С. 51-62.

2. Ляшенко О.И. Личностно ориентированное знание как современная парадигма проектирования содержания образования / О.И. Ляшенко // философия образования в современной Украине. – К., 1996. – С. 339-343.

3. Николенко Л. Модернизации последиplomного педагогического образования в контексте личностно ориентированного подхода / Л. Николенко // Последиplomное образование в Украине. – 2007. – № 2. – С. 38-41.

4. Приходченко К.И. Творческая образовательно-воспитательная среда учебного заведения : учеб. пособ. / К. И. Приходченко. – Х. : Вид. группа “Основа” : “Триада +”, 2007. – 160 с.

5. Приходченко К. И. Творческий образовательно-воспитательное пространство в специализированной гуманитарной школе / К.И. Приходченко // Педагогика и психология формирования творческой личности: проблемы и поиски : зб. наук. трудов / ред. кол.: Т.И. Сущенко и др. – К. ; Запорожье, 2004. – вып. 29. – С. 58-61.

УДК 347.962.6

ПРОБЛЕМЫ ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО НЕЗАКОННЫМИ РЕШЕНИЯМИ, ДЕЙСТВИЯМИ ИЛИ БЕЗДЕЙСТВИЕМ СУДА

*Бельская К.А.,
студентка 4-го курса факультета юриспруденции и
социальных технологий специальности «Юриспруденция»,
Разбейко Н.В.,
старший преподаватель кафедры хозяйственного права,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Данная статья призвана осуществить попытку выявления и исследования недостатков действующего порядка возмещения вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездействием суда, а также обоснования возможных способов их исправления. Кроме того, автором выдвинута собственная точка зрения на механизм возмещения такого вреда.

Ключевые слова: *порядок, возмещение (компенсация) вреда, орган судебной власти, судья (судьи), незаконные решения, действия или бездействие.*

This article is intended to make an attempt to identify and study the shortcomings of the current procedure for compensation for damage caused by illegal decisions, actions or inaction of the court, as well as the justification of possible ways to correct them. In addition, the author has put forward his own point of view on the mechanism of compensation for such harm.

Key words: *procedure, compensation of damage, judiciary, judge (judges), unlawful decisions, acts or omissions.*

Постановка проблемы в общем виде. В Конституции Донецкой Народной Республики всестороннее обеспечение прав и свобод человека провозглашено наивысшей социальной ценностью. Признание за гражданами права на возмещение вреда, причиненного в результате незаконных решений, действий или бездействия суда, стало исторической заслугой законодателя, значение которой как важной меры, направленной на защиту и охрану имущественных и личных неимущественных прав от любых незаконных посягательств и нарушений, в том числе и со стороны судебных органов, невозможно переоценить. Однако, в действующем законодательстве существует ряд проблем, с которым сталкиваются граждане при реализации данного права на возмещение вреда. В связи с этим представляется необходимым изучение, выявление недостатков и дальнейшее совершенствование порядка возмещения вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездействием суда.

Анализ последних исследований и публикаций. Некоторые аспекты из выбранной темы научной статьи рассматривались в трудах отечественных и зарубежных ученых, в частности, О.О. Боярского, О.О. Отрадной, И.Б. Протаса, М.М. Хоменко, Л.В. Бойцовой, О.В. Михайленко, И.А. Тактаева и других. Несмотря на наличие ряда исследований и публикаций, проблематика порядка возмещения вреда, причиненного органами судебной власти, остается актуальной до сих пор в силу наличия многих дефектов в правовом регулировании этих отношений и потребности в их устранении законодательным и (или) правоприменительным путем.

Актуальность. Актуальность темы обусловлена процессом построения в ДНР правового, демократического, социально ориентированного государства, формированием гражданского общества, основной ценностью которого является человек, защита его прав и законных интересов, что является основной задачей всех демократических преобразований, которые происходят с момента построения ДНР как независимого государства. В ДНР созданы правовые предпосылки для функционирования принципа ответственности государства перед гражданином за ошибки, допущенные в процессе судопроизводства. Его реализация в данной сфере государственной деятельности имеет определенные особенности. Поэтому возникает потребность в детальном анализе порядка возмещения вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездействием суда.

Цель статьи. Целью данной статьи является выявление и анализ недостатков действующего порядка возмещения вреда, причиненного органами судебной власти, обоснование возможных способов их исправления, а также предложение авторского механизма возмещения, отличного от существующего, однако такого, который мог бы стать эффективным средством юридического права лица на получение такого возмещения.

Изложение основного материала исследования. Конституция ДНР провозгласила право каждого на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц (ст. 46), а также каждому гарантирует судебную защиту его прав и свобод (ст. 39) [1].

Право на возмещение вреда, причиненного физическому или юридическому лицу незаконными действиями суда, возникает в случаях, предусмотренных законом. Подлежит возмещению вред, причиненный гражданину в результате: 1) незаконного осуждения, незаконного взятия и содержания под стражей, незаконного проведения в ходе уголовного производства обыска, выемки, незаконного наложения ареста на имущество, незаконного отстранения от работы (должности); 2) незаконного применения административного ареста или исправительных работ, незаконной конфискации имущества, незаконного наложения штрафа, других процессуальных действий, ограничивающих права граждан.

Вред от незаконных действий судьи, которые повлекли принятие незаконного решения, возмещается государством в полном объеме.

Потерпевшему взыскивается с Государственной казначейской службы за счет средств государственного бюджета, путем списания в бесспорном порядке с единого казначейского счета Государственного бюджета, сумма ущерба, причиненного незаконными действиями суда.

Концептуальным недостатком существующего порядка возмещения вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездействием суда (судьи, судей), является исключительно его внесудебный характер, с возможностью дальнейшего судебного обжалования принятых решений. Такое положение вещей прямо противоречит положениям Конституции ДНР и ограничивает возможность реализации права на судебную защиту. Избрание определенного средства юридической защиты, в том числе и внесудебного порядка возмещения как составляющей такого средства, должно быть правом, а не обязанностью лица, то есть, установление законом такого порядка не является ограничением юрисдикции судов и права на судебную защиту. При этом лицо должно соблюдать границы осуществления данного права.

В непосредственной взаимосвязи с названным недостатком исследуемого порядка находится проблема выбора вида судопроизводства, по правилам которого следует решать вопрос, связанный с возмещением вреда, причиненного органами судебной власти. Руководствуясь положениями действующего процессуального законодательства относительно критериев определения судебной юрисдикции, подходами правоприменительной практики и правовой доктрины [2, с. 7; 3, с. 47], требование о возмещении вреда, причиненного вследствие неправомерной деятельности (бездействия) органов судебной власти и их должностных лиц, должно рассматриваться в порядке гражданского судопроизводства по правилам искового производства. При этом, как констатируют ученые [4; 5, с. 58] целесообразно было бы предусмотреть в гражданско-процессуальном кодексе особенности участия государства, как стороны в гражданском процессе и его процессуального представительства уполномоченными органами государственной власти. Кроме того, действующее гражданское процессуальное законодательство (ст. 108 ГПК) [6] предусматривает гипотетическую возможность судебного производства по этой категории дел с участием суда (судьи), неправомерными деяниями которого (которых) был нанесен вред лицу, как стороны по делу, с возложением на государство обязанности возместить вред, его органами или должностными лицами за счет бюджетных средств. Очевидно, в этом случае законодатель ориентировался на материально-правовую аналогию закона (идет речь об аналогии исследуемых в этой работе правоотношений с отношениями, урегулированными нормой ч. 1 ст. 1172 ГК [7]).

Еще одним недостатком действующего порядка возмещения вреда является отсутствие в Законе «О порядке возмещения вреда, причиненного

гражданину незаконными действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда» [8] любых указаний относительно распространения или нераспространения на эту категорию требований сроков исковой давности. Исходя из системного толкования положений ст. ст. 257, 258 и 268 ГК [7], можно прийти к выводу, что к требованиям лица о защите его нарушенных имущественных прав будет применяться общая исковая давность сроком в 3 года [9], а по требованию лица, вытекающего из нарушения его личных неимущественных прав, исковая давность не будет распространяться [10]. Если же установить правовую природу нарушенного права лица сложно или невозможно, поскольку такое право имеет смешанный характер (например, право на жилье и т. п.), то при решении этой категории дел, обеспечивая максимально благоприятный режим для защиты прав и свобод личности, необходимо предоставить возможность самому истцу определиться с тем, какое право он желает защищать. В случае же, если предмет иска является комбинированным (в силу смешанного характера права, защита которого составляет предмет иска), то применению подлежит режим защиты права, который является более благоприятным для истца.

Кроме того, следует заметить, что в некоторых зарубежных государствах (например, в Румынии) на уровне законодательства установлено или же предусмотрено установление специальных сроков исковой давности для предъявления лицом требований о возмещении вреда, причиненного правоохранительными органами. Возможно, опыт этих государств будет в перспективе учтен и законодателем в ДНР при издании собственного специального закона.

К особенностям вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездействием суда, помимо наличия имущественного вреда, относится наличие морального вреда, который проявляется в страданиях, причиненных гражданину вследствие физического или психического влияния, что привело к ухудшению или лишению возможностей реализации им своих привычек и желаний, ухудшение отношений с окружающими людьми, других негативных последствий морального характера. Однако, в любом случае, имеет место наличие морального вреда, который заключается в потере доверия к правосудию вообще, а следовательно и к государству, которое это правосудие осуществляет. Так, моральный вред является спутником любого правонарушения, и поэтому некоторые специалисты считают, что факт нанесения вреда не нуждается в доказывании: он является очевидным, как только будет доказано совершение противоправного поведения, потерпевшему необходимо доказывать не наличие морального (неимущественного) вреда, а лишь его размер. Но это утверждение, по нашему мнению, представляется спорным, поскольку в соответствии со ст. 30 ГПК каждая сторона спора должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений [6].

Освобождение лица от доказывания факта морального вреда не будет отвечать требованиям приведенной правовой нормы.

Исходя из норм законодательства, а именно ст. 13 Закона «О порядке возмещения вреда, причиненного гражданину незаконными действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда», возмещение морального вреда за время пребывания под судом производится исходя из размера не менее одного минимального размера заработной платы за каждый месяц пребывания под судом [8]. Однако следует отметить, что для большинства граждан восстановление доброго имени является наиболее важным, чем денежное возмещение, и не менее важным является принесение публичных извинений со стороны государственных органов власти. Для этого существует необходимость отражения такого вида ответственности в гражданском законодательстве как общего правила для всех органов государственной власти и их должностных лиц.

Рассмотрим также порядок осуществления права обратного требования (регресса) к виновному лицу суда (судье, судьям). Из норм бюджетного законодательства вытекает, что средства, возмещенные государством из Государственного бюджета, считаются убытками Государственного бюджета. В случае установления в действиях должностного лица органов государственной власти состава преступления по обвинительному приговору суда в отношении него, вступившим в законную силу, органы государственной власти в установленном законодательством порядке реализуют право обратного требования (регресса) к этому лицу о возмещении убытков, причиненных Государственному бюджету в размере выплаченного возмещения, если иное не установлено законодательством.

Органы государственной власти после исполнения решений суда о взыскании средств со счетов, на которых учитываются средства Государственного бюджета, проводят служебное расследование относительно причастных должностных, служебных лиц этих органов, если решением суда не установлено в действиях должностных, служебных лиц состава преступления. По результатам служебного расследования органы государственной власти и органы прокуратуры по представлению соответствующих материалов органами, осуществляющими казначейское обслуживание бюджетных средств, в месячный срок могут обратиться в суд с исковым заявлением о возмещении убытков, причиненных Государственному бюджету, с предъявлением требования (регресса) в размере выплаченного возмещения к должностным, служебным лицам этих органов, виновным в причинении убытков (кроме возмещения выплат, связанных с трудовыми отношениями и возмещением морального вреда).

Если ущерб, нанесенный Государственному бюджету, является результатом совместных действий или бездействия нескольких должностных и служебных лиц, приведших к причинению вреда физическим или

юридическим лицам, такие должностные и служебные лица несут солидарную ответственность согласно ГК и другим законодательным актам.

Подобные положения относительно права регресса государства к суду (судье, судьям) предусмотрены и ч. 3 ст. 1191 ГК [7], и ст. 6 Закона «О гарантиях государства по исполнению судебных решений» [11]. В общем, право обратного требования к должнику возникает с момента возмещения пострадавшему вреда, и с этого времени начинается течение срока исковой давности.

Анализ норм гражданского и бюджетного законодательства дает возможность констатировать, что предъявление обратного требования к судье о возмещении ущерба возможно только после вступления в законную силу обвинительного приговора в отношении данного судьи, вынесшего незаконное решение. За пределами правового регулирования, а следовательно, без возможности применения права регресса, остаются случаи, при которых противоправность деяния судьи является основанием для их дисциплинарной ответственности в порядке дисциплинарного производства, а также случаи закрытия уголовного производства в отношении судьи по нереабилитирующим основаниям. Кроме того, следует заметить, что в случае причинения вреда другими неправомерными решениями, действиями или бездействием суда, противоправность которых может быть установлена иным, чем приговор, решением суда, вред вообще не подлежит возмещению виновным лицом суда.

Необходимо отметить, что не следует возлагать на должностное лицо ответственность за законные, правомерные действия, даже если они и причинили вред. Правовую норму о такой ответственности было бы невозможно обосновать ни с социально-нравственных, ни с правовых позиций, а также нельзя вывести по аналогии с любым известным институтом права. Поскольку должностное лицо действовало правомерно, не предполагало и не должно было предвидеть возможность незаконного причинения вреда, то несправедливо было бы обязывать его компенсировать этот вред.

Заслуживает внимания и мнение ученых [5, с. 159], которые предлагают предусмотреть возможность предъявления исков в порядке регресса также к свидетелям, потерпевшим, экспертов, переводчиков, если эти лица осуждены за дачу заведомо ложных показаний, за дачу заведомо ложного заключения, за заведомо ложный перевод, повлекшие за собой незаконные решения, действия или бездействие суда.

Необходимо решить вопрос выбора оптимальной модели института гражданской ответственности судебных органов, а именно – эффективного механизма возмещения вреда, причиненного вследствие неправомерных действий (бездействия) судебных органов. Анализируемый вопрос неоднократно вставал перед учеными, которые предлагали собственные пути его решения [12; 13, с. 279].

В этом исследовании будет обращено внимание на те способы решения поставленного вопроса, которые могли бы быть практически внедрены в ДНР и стать эффективным средством юридической защиты прав личности.

В частности, учитывая опыт ряда зарубежных государств [14, с. 23] самой оптимальной разновидностью внесудебного порядка возмещения вреда, причиненного органами судебной власти, является институт страхования ответственности судей на случай причинения ущерба при осуществлении правосудия. В этой сфере возможны два основных варианта страхования [14, с. 24]:

1) создание гарантийного фонда, подконтрольного государству, который будет действовать в качестве страховщика и в который судьями добровольно, по своему усмотрению, могут вноситься денежные платежи. Если судья совершил взнос, то возмещение (компенсация) потерпевшему лицу будет выплачиваться, в первую очередь, из фонда при отсутствии каких-либо максимальных ограничений и без применения государством права регресса к виновному судье. В противном случае, при отсутствии взносов со стороны судьи остается возможность использования государством права обратного требования к такому судье;

2) возможность страхования ответственности судей в специализированных страховых компаниях. В этом контексте интересен опыт ФРГ, в которой был создан пул (объединение) страховых организаций, которые страхуют ответственность органов власти и их служащих; такие организации являются неприбыльными и действуют на основе системы солидарной ответственности [15, с. 40].

С учетом положений международных стандартов независимости судей, считаем, что внедрение страхования ответственности судей на случай причинения ими вреда никоим образом не будет нарушать принцип независимости судей, не будет создавать ситуации пересмотра решений суда, вступивших в законную силу, и устранил проблемы, связанные с невозможностью получения потерпевшим реального возмещения причиненного вреда по основаниям недостатка или отсутствия бюджетных средств.

В целом, по нашему мнению, институт гражданской ответственности судей в ДНР нуждается в комплексном реформировании. Речь идет о сочетании внесудебного порядка возмещения вреда с судебным механизмом возложения на судью гражданско-правовой ответственности.

В современных условиях гражданско-правовая ответственность судей в ДНР может быть реализована путем введения ежемесячных отчислений с судейского вознаграждения в размере фиксированных взносов с зачислением этих взносов на отдельные специальные счета на имя каждого судьи. Очевидно, что такой порядок должен стать исключением из общего правила об ответственности работодателя за действия своих работников и его право на обратное требование к работнику (фактически этот подход воплощен и на уровне ч. ч. 5, 6 ст. 1176, ч. 3 ст. 1191 ГК [7], то есть государство отвечает за

вред, причиненный ее служащими, и наделено правом регресса к ним). При этом упомянутое предложение позволит реализовать принцип индивидуализации ответственности и компенсационную функцию гражданской ответственности, а также корреспондирует с положениями Конституции ДНР [1].

Перечисление фиксированных взносов на отдельные специальные счета на имя каждого судьи будет осуществлять Судебный департамент при Верховном Суде ДНР. Средства будут накапливаться на счетах, и в случае причинения вреда лицу вследствие действий, бездействия или решений судьи, при условии, что незаконность этих действий, бездействия, решений судьи установлена в судебном порядке, пострадавшему лицу будет выплачиваться компенсация со счета конкретного судьи. В случае недостаточности средств на счете надлежащая пострадавшему сумма возмещения субсидиарно будет осуществляться из бюджетных средств. В случае выхода судьи в отставку накопленные на счету средства будут возвращаться ему в виде единовременной выплаты (вознаграждения), или же будут выплачиваться ежемесячно в установленной сумме вместе с пенсией или пожизненным денежным содержанием.

Предложенный подход может быть воплощен на практике в ДНР и позволит полной мерой обеспечить пострадавшим лицам реализацию их права на получение реального и справедливого возмещения вреда, причиненного актами судебной власти, гарантировать независимость судей при осуществлении правосудия и их личную заинтересованность в законности и обоснованности принятых ими решений. Кроме этого, предложенный подход поможет выполнить требования Конвенции о защите прав человека и основных свобод 04.11.1950 о том, что никто не может быть лишен свободы, кроме случаев, установленных законом [16].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). В заключение следует подчеркнуть, что в решении проблем осуществления и защиты основных прав и свобод личности важное место отведено правовому институту ответственности государства за вред, причиненный незаконными решениями, действиями или бездействием судебных органов. Принятие собственного специального закона в ДНР предметом правового регулирования которого являлся бы комплекс правоотношений, возникающих в связи с причинением вреда незаконными действиями публичных образований и их должностных лиц, могло бы стать позитивным шагом в упорядочении правовой регламентации отношений, возникающих у государства вследствие причинения вреда незаконными решениями, действиями или бездействием суда, а также правоохранительных органов.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014г.]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>.
2. Протас И.Б. Проблемы судебной защиты прав и интересов граждан в связи с причинением им вреда незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / И.Б. Протас. – Х., 2000. – 20 с.
3. Дегтярев С.Л. Реализация судебной власти в гражданском судопроизводстве: теоретико-прикладные проблемы: автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.15 / С.Л. Дегтярев. – Екатеринбург, 2008. – 52 с.
4. Первомайский О.А. Участие субъектов публичного права в гражданском судопроизводстве: опыт сравнительноправового исследования / О.А. Первомайский // Альманах цивилистики: Сборник статей. Вып. 5 / Под ред. Р.А. Майданика. – К.: Алерта, 2012. – С. 521–540.
5. Боярский О.О. Возмещение вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездействием суда: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / о. О. Боярский. – О., 2008. – 187 с.
6. Гражданско-процессуальный кодекс по состоянию на 19.01.2013 [Электронный ресурс]: офиц. текст [принят Верховной Радой 18 марта 2004 года]. – Режим доступа: <https://meget.kiev.ua/kodeks/gpk/>.
7. Гражданский кодекс по состоянию на 19.01.2013 [Электронный ресурс]: офиц. текст [принят Верховной Радой 16 января 2003 года]. – Режим доступа: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T030435.html.
8. Закон «О порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда» от 01.12.1994 г. № 266/94-ВР, с изменениями и дополнениями // Ведомости Верховной Рады Украины от 03.01.1995 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266/94-%D0%B2%D1%80/ed20121119>
9. Решение Белгород-Днестровского горрайонного суда Одесской области по делу № 2-5497/11 от 16.01.2012 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21057813>.
10. Решение Новокаховского городского суда Херсонской области по делу № 664/761/13-ц от 02.08.2013 г. – [Электронный ресурс.] – Режим доступа: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32868937>.
11. Закон "О гарантиях государства по исполнению судебных решений" от 05.06.2012 г. № 4901-VI, с изменениями и дополнениями // Ведомости Верховной Рады Украины от 26.04.2013 г., № 17. – 940 с.
12. Михайленко О.В. Имущественная ответственность за вред, причиненный осуществлением публичной власти: теоретические аспекты и

проблемы ее реализации на практике / О.В. Михайленко. – М.: Волтерс Клувер, 2007. – 352 с.

13. Донцова Т.К., Донцов Е.М. Гражданско-правовая ответственность судей за вред, причиненный действиями, не связанными с разрешением дела по существу / Т.К. Донцова, Е.М. Донцов // Пробелы в российском законодательстве, 2009. – № 1. – С. 275–279.

14. Репьев Г.А. Гражданско-правовое регулирование возмещения вреда, причиненного судебными органами: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / Г.А. Репьев. – М., 2007. – 24 с.

15. Возмещение во внесудебном порядке ущерба, причиненного государством или органами власти / кол. автор.: М.С. Демкова, С.С. Коба, И.О. Лавриненко, Д.Я. Украинский. – К.: Конус-Ю, 2007. – 260 с.

16. Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод 04.11.1950 – [Электронный ресурс.] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/2540800/>.

ЖУРНАЛ
«Студенческий Вестник ДонАУиГС», научный журнал

Требования к авторским рукописям

1. Для публикации в журнале принимаются работы, которые ранее не публиковались, в сфере экономики, менеджмента, маркетинга, права, финансов, биржевого и банковского дела, предпринимательства, экологии, проблем деятельности фирм на международном рынке, государственного управления, проблем управления городом, регионом, районом, методики и практики подготовки специалистов.

2. В представленной для публикации статье должны содержаться результаты анализа, обобщения конкретных материалов, с позиций автора.

3. Рукописи представляются в 1-ом экземпляре (на русском или английском языке), напечатанных кеглем 16 Times New Roman с одной стороны листа формата А-4 через 1 интервал. Поля: верхнее, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см. Минимальный объём статьи – 10 страниц.

4. Использование символа дефиса (–) для переноса слов запрещено.

5. Рукопись начинается с индекса УДК в верхнем левом углу страницы. Текст должен соответствовать структурной схеме: название, фамилия и инициалы авторов, учёная степень, учёное звание, место работы, должность, аннотация и ключевые слова (на русском и английском языках), текст статьи: введение, основной раздел (возможны подразделы).

6. Страницы рукописи должны быть последовательно пронумерованы. Все значения физических величин подаются в системе СИ. Для текстового материала используется настоящее время (за исключением обращения к предыдущим статьям).

7. Рисунки и таблицы оформляются в соответствии с ГОСТ 2.105-95. Каждый рисунок должен быть подписан (под рисунком), а таблица иметь название (над таблицей посередине строки). Все рисунки и таблицы должны быть пронумерованы арабскими цифрами. Для создания рисунков и таблиц следует использовать стандартный набор программ Microsoft Office. Иллюстративный материал, выполненный с помощью других программ, желательно

подавать в векторных формах WMF, EPS или растровом – TIFF (графики – черно-белые, 600 dpi; фотографии – с оттенком серого, 150 dpi). Все связанные файлы (статья, сведения об авторе) пересылаются на электронную почту редакции журнала: **stud.v.dsum@list.ru**.

Использование вставленных объектов должно быть согласовано с редакцией журнала.

Математические формулы выполняются с помощью стандартного редактора формул Microsoft Equation 3.0 (или совместимого) с использованием стандартов набора (соблюдение стиля и относительного размера компонентов формул).

8. Перечень литературных источников (список литературы) даётся общим списком в конце рукописи и должен быть составлен в очередности ссылок в тексте (*а не в алфавитном порядке!*) на языке оригинала в соответствии с действующим ГОСТ. Ссылка на источник даётся в квадратных скобках, конкретные страницы указываются в этих квадратных скобках через запятую и в списке литературы, например: [1, с. 35]. Если ссылка даётся сразу на два-три и т. д. источника без указания конкретных страниц, то перечисленные источники должны отделяться друг от друга точкой с запятой и ссылка должна выглядеть следующим образом: [1; 3; 5].

9. Рукопись статьи включает сообщение об авторе/авторах, внутреннюю рецензию с подписью рецензента (кандидата/доктора наук), для студентов обязательно представление отзыва научного руководителя.

10. В статью могут быть внесены изменения редакционного характера без согласия авторов.

11. Окончательное решение о публикации принимает Редакционная коллегия.

12. Рукописи не возвращаются.

13. Телефон для справок: (062)-337-56-23.

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Журнал

**«Студенческий вестник ДонАУиГС»,
научный журнал**

Материалы представлены на языке оригинала.

Опубликованные материалы отображают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии журнала.

При цитировании или частичном использовании текста
публикаций
ссылка на журнал обязательна.

Подписано в печать решением ученого совета
ГОУ ВПО «ДонАУиГС» протокол № 9 от 28.03.2019 г.
Формат 64x80 1/16. Усл. печ. л. 15,23.
Тираж 100 экз.

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»