

*Журнал*

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

**2 (10) 2018**

**Донецк, 2018**

**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

**Близнов Я. Н., Козлов В.С.**

Деловое общение как важная деятельность  
руководителя транспортного предприятия ..... 11

**Васильева Е.А., Иванова О.К.**

Теоретические основы ребрендинга ..... 16

**Головня Ю.О., Козлов В.С.**

Экономический анализ в управлении  
Современным предприятием ..... 23

**Калинина Ю., Климова П.А.**

Оценка конкурентных позиций предприятия  
как элемент разработки стратегии ..... 32

**Кудря А.С., Мишина Ю.А.**

Тенденции развития инвестиционной политики  
Донецкой Народной Республики ..... 42

**Оганесян В. М., Дедяева Л.М.**

Инновационное развитие предприятий  
машиностроительного комплекса ..... 52

**Проказова Н.Н., Козлов В.С.**

Технологии и методы принятия рисковых  
управленческих решений на предприятиях транспорта ..... 60

**Рожнов М.Ф., Гурий П.С.,**

Показатели, характеризующие эффективность  
производственно-хозяйственной деятельности  
предприятий исполнения наказания ..... 70

**Сауляк А.Ю., Козлов В.С.**

Проблемы и перспективы развития  
учреждений дополнительного образования  
в современных условиях ..... 79

**Серцов В. О., Стасюк Н. В.**

Основные направления повышения конкурентоспособности предприятия.....85

**Соловьёва В.А., Тарасова Е.В.**

Актуальные проблемы процесса подготовки и обучения специалистов в различных сферах деятельности ...92

**Соснина А.С., Кузьменко М.И.**

Факторы, влияющие на развитие малого бизнеса на основе опыта России и Донецкой Народной Республики .....98

**Халепа А.С., Соснина А.С., Фоменко Е.И.**

Анализ уровня занятости и безработицы в период становления Донецкой Народной Республики..... 104

**Чигрин Ю.А., Федченко Б.О.**

Содержание типовых контрактов во внешнеэкономической деятельности ..... 113

**Чичиль А.В., Тарасова Е.В.**

Внутренний маркетинг как основополагающий механизм формирования и развития корпоративной культуры ..... 117

**Щербина В., Федченко Б. О.**

Классификация, технология и организация внешнеторговых операций в ДНР..... 123

## **ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ**

**Кошечкина К.А., Авдеенкова Е.С.**

Повторное использование ресурсов на примере зарубежных стран.....128

**Пундикова А.С., Стехин А.П.**

Перспективы добычи и использования шахтного метана для обеспечения нужд шахт Донбасса .....134

**Удинская К.Н., Стехин А.П.**

Использование технологий переработки угля и отходов угольной промышленности в качестве инструмента диверсификации деятельности угледобывающих предприятий .....140

**Хейлик М.С., Авдеенкова Е.С.**

Интернет-маркетинг – современный метод  
продвижения товара ..... 154

## **ФИНАНСЫ И ЭКОНОМИКА**

**Борсук Д.В., Жидченко В.Д.**

Анализ и выявление резервов роста  
производительности труда персонала  
на угледобывающих предприятиях ..... 161

**Глинянская А.Н., Фомина Е.А.**

Система инвестиционного обеспечения  
инновационного развития предприятия ..... 166

**Даньшина Е.А., Подгорный В.В.**

Налоговое стимулирование инноваций  
в Российской Федерации ..... 174

**Звягина А.А., Подгорный В.В.**

Теоритико-методические аспекты формирования  
производственной программы предприятия  
на основе маркетингового подхода ..... 181

**Климова А.Д.**

Повышение производительности и  
результативности труда персонала на предприятии ..... 195

**Кобелев Н.В., Жидченко В.Д.**

Применение методов «стандарт-кост» и  
нормативного метода калькулирования  
себестоимости на предприятии ..... 203

**Красножон Е.А., Коваль А.А.**

Контроль использования трудовых ресурсов  
и фонда оплаты труда ..... 208

**Лаврова Е.В., Титиевская О.В.,**

Пути повышения эффективности управления  
дебиторской задолженностью на предприятии ..... 216

**Майборода О.С., Лазаренко Н.В.**

Концепция управления персоналом  
в условиях преодоления кризиса ..... 228

**Маслюк А.А., Жидченко В.Д.,**

Человеческий капитал как основная  
составляющая экономики .....237

**Савенкова Е.В., Мешкова В.С.**

Теоретические и методологические аспекты  
эффективности работы промышленного предприятия .....246

**Семкин К.П., Одинцова Н.А.**

Прогнозирование показателей финансового состояния  
предприятия как основа формирования  
финансовой устойчивости .....251

**Тахтаров В.С., Романинец Р.Н.**

Пути повышения эффективности  
использования рабочей силы на предприятии .....261

**Ушакова И.Н., Подгорный В.В.**

Концептуальные основы проведения модернизации  
основного капитала региона .....270

**Цикавая А.С., Подгорный В.В.**

Человеческий фактор в инновационном процессе .....279

**Щерба М.В., Белоусова К.А.**

Роль управления ликвидностью  
в стабилизации деятельности предприятия.....292

## CONTENTS

### STRATEGIC MANAGEMENT AND INTERNATIONAL BUSINESS

***Bliznov Ya. N., Kozlov V.S.***

Business communication as an important activity  
of the head of a transport enterprise ..... 11

***Vasilyeva EA, Ivanova O.K.***

Theoretical fundamentals of rebranding ..... 16

***Golovnya Yu.O., Kozlov V.S.***

Economic analysis in the management of a modern enterprise .... 23

***Kalinina Yu., Klimova P.A.***

Evaluation of competitive positions of an enterprise  
as an element of strategy development ..... 32

***Kudrya A.S., Mishina Yu.A.***

Trends in the Development of the Investment Policy  
of the Donetsk People's Republic ..... 42

***Ohanesian V. M., Dedyayeva L.M.***

Innovative development of enterprises  
of machine building complex ..... 52

***Prokazova N.N., Kozlov V.S.***

Technologies and methods for making risk management  
decisions at transport enterprises ..... 60

***Rozhnov M.F., Guriy P.S.,***

Indicators characterizing efficiency of production  
and economic activity of the enterprises  
of execution of punishment ..... 70

***Sauljak A.Yu., Kozlov V.S.***

Problems and prospects for the development of institutions of  
additional education in modern conditions ..... 79

***Sertsov V.O., Stasyuk N. V.***

The basic directions of increase of competitiveness  
of the enterprise ..... 85

**Solovyova V.A., Tarasova E.V.**

Actual problems of the process of training and training specialists in various fields of activity .....92

**Sosnina A.S., Kuzmenko M.I.**

Factors affecting the development of small business based on the experience of Russia and Donetsk People's Republic .....98

**Khalepa A.S., Sosnina A.S., Fomenko E.I.**

Analysis of the level of employment and unemployment in the period of formation of Donetsk People's Republic ..... 104

**Chigrin Yu.A., Fedchenko B.O.**

Contents of standart contracts related to foreign economic activities ..... 113

**Chichil A.V., Tarasova E.V.**

Internal marketing as a fundamental mechanism for the formation and development of corporate culture ..... 117

**Shcherbina V., Fedchenko B.O.**

Classification, technology and organization of foreign trade operations in the DPR ..... 123

## **PRODUCTIVE MANAGEMENT AND MARKETING**

**Koshevaya K.A., Avdeenkova E.S.**

Reuse of resources by the example of foreign countries ..... 128

**Pundikova A.S., Stekhin A.P.**

Prospects for the extraction and use of coalmine methane to meet the needs of the Donbass mines ..... 134

**Udinskaya K.N., Stekhin A.P.**

The use of coal processing technologies and coal industry wastes as a tool for diversifying the activities of coal-mining enterprises ..... 140

**Heylik M.S., Avdeenkova E.S.**

Internet marketing - a modern method of promoting goods ..... 154



## FINANCE AND ECONOMY

***Borsuk D.V., Zhidchenko V.D.***

Analysis and identification of labor productivity growth reserves of personnel at coal mining enterprises ..... 161

***Glinyanskaya A.N., Fomina E.A.***

System of investment support of innovative development of the enterprise ..... 166

***Danshina E.A., Podgorny V.V.***

Tax incentives for innovation in the Russian Federation ..... 174

***Zvyagina A.A., Podgorny V.V.***

Theoretical and methodical aspects of the formation of the production program of the enterprise on the basis of the marketing approach ..... 181

***Klimova A.D.***

Increase of productivity and productivity of personnel at the enterprise ..... 195

***Kobelev N.V., Zhidchenko V.D.***

Application of "standard-bone" methods and normative method of calculating production costs in an enterprise ..... 203

***Krasnozhon E.A., Koval A.A.***

Control over the use of labor and the payroll ..... 208

***Lavrova E.V., Titievskaya O.V.,***

Ways to improve the efficiency of receivables management in the enterprise ..... 216

***Mayboroda O.S., Lazarenko N.V.***

The concept of personnel management in the context of overcoming the crisis ..... 228

***Maslyuk A.A., Zhidchenko V.D.***

Human capital as the main component of the economy ..... 237

***Savenkova E.V., Meshkova V.S.***

Theoretical and methodological aspects of the efficiency of an industrial enterprise ..... 246

**Semkin K.P., Odintsova N.A.**

Forecasting the indicators of the financial condition  
of the enterprise as the basis for the formation  
of financial stability .....251

**Takhtarov V.S., Romaninets R.N.**

Ways to improve the efficiency of labor in the enterprise .....261

**Ushakova I.N., Podgorny V.V.**

Conceptual framework  
for capital modernization of the region .....270

**Tsikava A.S., Podgorny V.V.**

The human factor in the innovation process .....279

**Shcherba M.V., Belousova K.A.**

The role of liquidity management  
in stabilizing the company's operations .....292

УДК 316.454.52

## Деловое общение как важная деятельность руководителя транспортного предприятия

**Близов Я. Н.,**  
*студент кафедры менеджмента непроизводственной сферы,*  
**Козлов В.С.,**  
*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы,*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*В статье рассмотрены виды и методы делового общения как важной деятельности руководителя транспортного предприятия, проанализирована важность общения в управлении персоналом, для правильного ведения трудовой деятельности.*

**Ключевые слова:** *руководитель транспортного предприятия, общение, этические нормы и принципы в общении, вертикальная и горизонтальная коммуникации.*

*The article describes the types and methods of business communication as an important activity of the head of the transport company, analyzed the importance of communication in personnel management, for the proper conduct of work.*

**Keywords:** *head of a transport enterprise, communication, ethical norms and principles in communication, vertical and horizontal communication.*

**Постановка проблемы.** В современных условиях развития рыночных отношений от искусства делового общения руководителя, в том числе и руководителя транспортного предприятия, зависит качество работы, эмоциональный настрой работников, стабильность кадрового состава, социально-психологический климат в организации, наличие конфликтных ситуаций, установление и развитие деловых контактов, влияющее на экономическую ситуацию организации в целом.

Общение – это форма деятельности людей, приводящая к возникновению психического контакта, проявляющегося в обмене информацией, взаимовлиянии, взаимопереживании и взаимопонимании.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Перечень вопросов, которые поднимаются в работах таких ученых как Ботавина Т.А., Кузнецов И.Н., Веселова Н., Добряхина О., Зельдович Б., Зубарева О.Ю., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. и других, не охватывает проблем, возникающих в результате делового общения как важной деятельности руководителя транспортного предприятия.

**Актуальность.** Оценка делового общения руководителя транспортного предприятия предполагает совокупность действий,

рационально раскрывающих содержание деятельности транспортного предприятия в рыночном пространстве. Она позволяет выявить ключевые моменты в умении бесконфликтно и продуктивно провести процесс руководства транспортным предприятием, включая взаимоотношения с сотрудниками, контролирующими органами и конкурирующими организациями.

*Цель статьи* – рассмотреть виды и методы делового общения как важной деятельности руководителя транспортного предприятия, проанализирована важность общения в управлении персоналом, для правильного ведения трудовой деятельности.

Изложение основного материала исследования. Прежде всего, раскрывая тему данной статьи, необходимо отметить, что на руководителя транспортного предприятия возлагаются следующие функции:

1. Общее руководство производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью транспортного предприятия.
2. Организация взаимодействия всех структурных подразделений, цехов и производственных единиц.
3. Обеспечение выполнения всех принимаемых предприятием обязательств, включая обязательства перед бюджетами разных уровней и внебюджетными фондами, а также по договорам.
4. Создание условий для внедрения новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда.
5. Принятие мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на предприятии.
6. Контроль за соблюдением законодательства в деятельности всех служб.
7. Защита имущественных интересов транспортного предприятия в суде, органах государственной власти.

В связи с этим можно выделить ряд этических норм и принципов в общении с подчиненными (рис.1.).

Иерархичность построения организации: между подразделениями и сотрудниками закрепляются отношения подчинения, зависимости, неравенства. Следствием действия этого принципа для речевой коммуникации оказывается: во-первых, активное использование вербальных средств демонстрации социального статуса участниками делового общения, во-вторых, проблема передачи информации по звеньям иерархической пирамиды и соответственно эффективности обратной связи.

Признано, что эффективность распространения деловой информации «по горизонтали» (т.е. между отделами, подразделениями

или сотрудниками одного уровня), как правило, очень высока. Люди, работающие на одном и том же уровне, понимают друг друга «с полуслова», им не требуется детальное и подробное объяснение сути задачи.



Рис.1. Стрелецкая М.В. Этика делового общения: взаимоотношения в коллективе

Эффективность вертикальной коммуникации (т.е. вверх и вниз по иерархическим уровням) значительно ниже. Это объясняется тем, что на пути прохождения информации от источника (говорящего) к адресату в любом иерархически организованном управлении присутствуют звенья-посредники. Посредниками могут становиться линейные руководители, секретари, ассистенты, канцелярские работники и др. Устные сообщения при передаче с одного уровня на другой (как вниз, так и вверх) могут быть сокращены, отредактированы, искажены прежде, чем они дойдут до получателя (эффект «испорченного телефона»).

Другая причина, вызывающая низкую эффективность вертикальной коммуникации, связана с убеждением, что подчиненным

вовсе не обязательно знать о положении дел на предприятии в целом, они должны выполнять поставленные: перед ними задачи, исполнять принятые решения и не задавать лишних вопросов. Однако, как установлено психологией восприятия, человек будет действовать осмысленно, если он знает не только выполняемую им конкретную операцию, но и видит более широкий контекст, в который она вписана.

Стремление учесть эти особенности служебно-деловой коммуникации проявляется, с одной стороны, в требовании письменной фиксации распоряжений, решений, приказов, а с другой – в признании деловых бесед важнейшим средством повышения эффективности обратной связи в организации.

Необходимость в особых усилиях по стимулированию труда, что объясняется объективной противоречивостью поведения и самоощущения человека в организации.

Природа человека несовместима с жесткой иерархической структурой и формализацией организационных процессов, поэтому необходимы управленческие действия, направленные на удовлетворение психологических и эмоциональных потребностей работников, поддержание их интереса к выполняемой работе, создания эффекта причастности к принимаемым решениям.

Наряду с такими способами мотивации труда персонала, как различные виды морального и материального поощрения, продвижение по службе, повышение квалификации за счет организации и др., огромное мотивационное воздействие могут оказывать беседы руководителя с подчиненными, если ему удастся связать свое сообщение с их потребностями. Форма постановки задач, ответы руководителя на вопросы, критические оценки могут либо помогать сотрудникам ориентироваться в своей деятельности, побуждать их работать успешнее и прибыльнее, либо препятствовать этому.

В процессе делового общения его участники обмениваются информацией, которая передается в форме управленческих решений, замыслов, идей, отчетов, докладов, сообщений и т.д. Здесь важно также учитывать, что управление транспортным предприятием подразумевает целый ряд составляющих (рис.2.).

Не менее важен обмен интересами, настроениями, чувствами. В этом случае деловое общение предстает как коммуникативный процесс, т.е. как обмен информацией, значимой для участников общения.

Перечисленные выше особенности служебно-делового общения во многом объясняют характер требований к речевой коммуникации в деловой среде и руководителя транспортного предприятия, прежде всего.



Рис.2. На примере основных возможностей «1С:Управление транспортным предприятием»

*Вывод.* В современных условиях построение эффективной организационной структуры является главной задачей любого автотранспортного предприятия. От рационального состава подразделений органов управления, их связи между собой и взаимодействия с производственными подразделениями в значительной степени зависит эффективность работы и конкурентоспособность предприятия в целом, при этом немаловажную роль играет умение руководителя транспортного предприятия вести деловое общение как внутри предприятия, так и за его пределами.

### **Список использованных источников**

1. Ботавина Т.А. Этика делового общения: учебное пособие / Т.А. Ботавина. – М. : Инфра-М, 2004. – 354 с.
2. Деловое общение: учебное пособие/ сост. И.Н. Кузнецов. – 2-е издание, стер. – М.: Дашков и К, 2008. – 528 с.
3. Веселова Н. В поисках рабочего счастья (Взгляд соискателя) / Н. Веселова // Управление персоналом. – 2009. – № 3.– с. 67-72.
4. Добряхина О. 10 заповедей шпиона или «золотые» правила общения (Психология в бизнесе) / О. Добряхина, Е. Батоврина // Управление персоналом. – 2004. – 16, с. 62-65.
5. Зельдович Б.З. Деловое общение: учебное пособие / Б.З. Зельдович. – М.: Издательство «Альфа-пресс», 2007. – 456 с.
6. Зубарева О.Ю. Деловое общение: учебное пособие. Ч. 1/ О.Ю. Зубарева. – Хабаровск: ХГАЭП, 2007. – 80 с.
7. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений : учеб. пособие – М. : Инфра-М, 2006.

УДК 658.8

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕБРЕНДИНГА

*Васильева Е.А.,*

*студентка кафедры менеджмента непроеизводственной сферы,*

*Иванова О.К.,*

*преподаватель кафедры менеджмента непроеизводственной сферы,*

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

*Аннотация.* В статье раскрывается сущность ребрендинга, обосновываются причины, цель и задачи его проведения, рассматриваются типы ребрендинга, его этапы а также выявляются преимущества и ошибки, возникающие при проведении ребрендинга.

*Ключевые слова:* Бренд, ребрендинг, рестайлинг, репозиционирование, редизайн, позиционирование.

*Annotation.* The article reveals the essence of the re-branding, proves the reasons, the purpose and objectives of its conduct, examines the types of rebranding, its stages and also identifies the advantages and mistakes that arise during the rebranding.

*Keywords:* Brand, rebranding, restyling, repositioning, redesign, positioning.

*Актуальность.* Ребрендинг позволяет компании, товару или услуге выйти на новую ступень развития, скорректировать и привлечь внимание не заинтересованных ранее клиентов и усилить лояльность настоящих. Благодаря ему организация может обновить свой бренд и достичь успеха. Провести ребрендинг – это значит сделать бренд актуальным и интересным, внести в него свежие эмоции и идеи. Бренд является результатом последовательного осуществления стратегии компании, направленной на формирование и продвижение уникальных преимуществ бизнеса. Именно поэтому в последние годы проведение мероприятий по совершенствованию бренда и осуществлению ребрендинга стало для многих зарубежных и отечественных компаний важнейшим элементом разработки конкурентоспособной стратегии развития.

*Цель статьи.* Целью статьи является изучение теоретических основ ребрендинга и в частности задач, типов, этапов, преимуществ и недостатков.

*Постановка проблемы в общем виде.* В настоящее время из-за большой конкуренции на мировых рынках брендам очень тяжело поддерживать свой имидж и удерживать потребительский спрос.



Именно поэтому часто прибегают к ребрендингу, который помогает кардинально изменить имидж бренда, его идеологию, атрибуты и многое другое.

*Анализ последних исследований и публикаций.* На данном этапе в науке нет общепринятого определения ребрендинга, более того, исследование теоретических основ ребрендинга является малоизученным. Изучением теоретических основ ребрендинга занимались такие ученые как, Д. Аакер, Б. Барнс, Б. Ванэкен [1].

*Изложение основного материала исследования.* Сегодня под ребрендингом принято понимать комплекс мероприятий, направленных на изменение бренда или его составляющих, например, логотипа, названия, визуального оформления бренда с изменением позиционирования, изменение идеологии бренда.

О.Г. Овчинникова считает, что ребрендинг представляет собой комплексную PR – акцию. Данное определение, является слишком узким и общим, не охватывающим всю специфику ребрендинга, сводящим его до уровня маркетинговых коммуникаций. В.В. Патуева рассматривает ребрендинг как комплекс процедур, влекущий за собой глубинные изменения идеологии бренда и всех его коммуникаций, при сохранении имени бренда или очевидной его преемственности, проводимый с целью поддержания потребительской лояльности и повышения конкурентоспособности. Важно, что исследователь подчеркивает тот факт, что в процессе ребрендинга старый бренд не ликвидируется, а эволюционируется.

Основные причины ребрендинга приведены на рис.1. [2].

К основным задачам ребрендинга можно отнести:

- 1) усиление бренда, которое подразумевает рост лояльности потребителей;
- 2) дифференциацию бренда, то есть усиление его уникальности;
- 3) увеличение целевой аудитории бренда путем привлечения новых потребителей.

Что же касается процесса проведения ребрендинга, то большинство специалистов сходятся в том, что он проходит в несколько этапов, которые изображены на рис.2. [3].

Аудит бренда на этом этапе анализируется состояние бренда, определяются его сильные и слабые стороны, оценивается отношение потребителей к бренду, знание и уровень лояльности целевых аудиторий, анализируются финансовые ресурсы компании, определяется понимание глубины ребрендинга.

Разработка тактики и стратегии ребрендинга определяется какие именно элементы бренд будут подвергнут изменению.



Рис.1. Основные причины ребрендинга

Обновление основных элементов идентичности бренда новые элемент системы вербальной и визуальной идентификации, новое позиционирование, новая коммуникационная стратегия бренда.

Таким образом, можно сказать, что проведение ребрендинга это тяжелый и длительный труд специалистов, который требует определенных умений, знаний, информированности о целевых аудиториях, человек проводящий ребрендинг должен знать что в данный момент является востребованным на мировом рынке, чего хочет аудитория и что необходимо сделать для ее привлечения и успешного продвижения товара или услуги.

Кроме того, ребрендинг делится на типы:

1. Изменение имиджа товара – осуществляется с помощью проведения рекламных кампаний, маркетинговых приемов (название, логотип и другие не самые существенные параметры). Примером такого типа может быть, предприятие «Coca-Cola», «Pepsi», «Burberry», «МТС», «Microsoft».

2. Изменение стратегии организации – в этом случае происходящие изменения затрагивают и саму кампанию, а не только продукцию, выпускаемый товар. Примером такого типа является предприятие «Сбербанк России». На него банк потратил более 20 миллиардов рублей. Изменили буквально все – от интерьеров отделений и дизайна рекламных материалов до корпоративной формы сотрудников. И главное – банк ввел единые стандарты по всей стране [4].



Рис.2. Этапы проведения ребрендинга

При ребрендинге компании следует обязательно оставить те элементы, которые воспринимаются потребителями как преимущества и сильные стороны бренда по сравнению с конкурентами и отказаться от тех свойств бренда, которые способствуют его затуханию. Помимо этого ребрендинг обладает рядом преимуществ и недостатков (табл.1) [5].

Таблица 1

**Преимущества и недостатки ребрендинга**

Преимущества	Недостатки
1. Сохранение давно известной на рынке торговой марки.	1. Отсутствие точных инструментов измерения его эффективности.
2. Проведение массовой рекламной кампании.	
3. Затраты на ребрендинг значительно ниже, чем на запуск новой марки.	2. Тенденция превращения в самоцель.

При проведении ребрендинга существуют ошибки, которые допускают специалисты при его разработке, основные из них это:

1. Логотип и название компании не соответствует современным тенденция развития рынка;
2. Отсутствует четкий план действий в процессе ребрендинга;
3. Проведение ребрендинга не обосновано;
4. Во время ребрендинга возможна потеря старой аудитории.

Например, компания «McDonald's» провела успешный ребрендинг в сторону более детского бренда, когда поняла, что позиционирование устарело, а бренд стал обыденным и непримечательным, «Coca-Cola» покорила рынок, когда из лекарственного препарата превратилась в прохладительный напиток. А бренд «Marlboro» стал легендой в результате ребрендинга, который превратил эту марку женских сигарет в подчеркнуто мужественный бренд.

Наиболее интересным примером ребрендинга также может считаться замена государственных символов – герба, флага, гимна. При успешно свершившейся революции меняется все и сразу для того, чтобы символизировать победу нового, другой курс страны в своем развитии. Но не всегда ребрендинг оправдан. Есть компании, чей бренд основан на ценности традиции. Например, консервативный Rolex. Сменив имидж на более современный, компания просто потеряет целевую аудиторию. Также одним из самых «громких» примеров на аптечном рынке стал ребрендинг сети «Ригла», начатый в августе 2006 г. Тогда компания заявляла, что готова потратить на это 15 млн долл. США. В настоящее время можно отметить, что изменился не только внешний и внутренний облик аптек, повысилось качество обслуживания клиентов, появились инновационные услуги и расширился ассортимент товаров. По данным TNS Gallup Media, в 2007 г. узнаваемость бренда «Ригла» увеличилась на 12% по отношению к первому полугодю 2006 г. Руководство сети также отметило рост объема продаж. Из крупных игроков аптечного ритейла свой логотип поменяла сеть аптек «Старый лекарь» и питерская сеть Natur Produkt (сейчас «Здоровые люди»). Еще одним примером являются каши «Быстров», которые всегда позиционировались как продукт быстрого приготовления. Об этом говорило само название бренда. Однако конкуренция на рынке каш растет, на рынок выходят новые игроки, появляется продукция, которая помимо скорости приготовления отличается более интересными свойствами. В таких условиях «Быстрову» пришлось искать способы укрепить свое пошатнувшееся положение. Компания решила добавить в состав запатентованный фермент, делающий кашу здоровой едой. Это привело к тому, что

обещание компании изменилось, бренд теперь несет потребителю другое предложение. А это уже требует ребрендинга [6].

Помимо этого ребрендинг связан с такими понятиями как репозиционирование, рестайлинг, редизайн. Репозиционирование бренда – это изменение его основных характеристик и закрепление их в сознании целевых аудиторий. Рестайлинг – изменение цвета логотипа и других визуальных атрибутов в соответствии с новым позиционированием и новыми характеристиками бренда. Редизайн – изменение логотипа и фирменного стиля компании. Например, компании «Coco-Cola» и «Pepsi-Cola» периодически меняют характеристики своих визуальных атрибутов. Говоря о позиционировании можно сказать, что это определение того места в сознании покупателей, которое может занять бренд.

Позиционирование может быть нескольких видов, которые показаны на рис.3. [7].

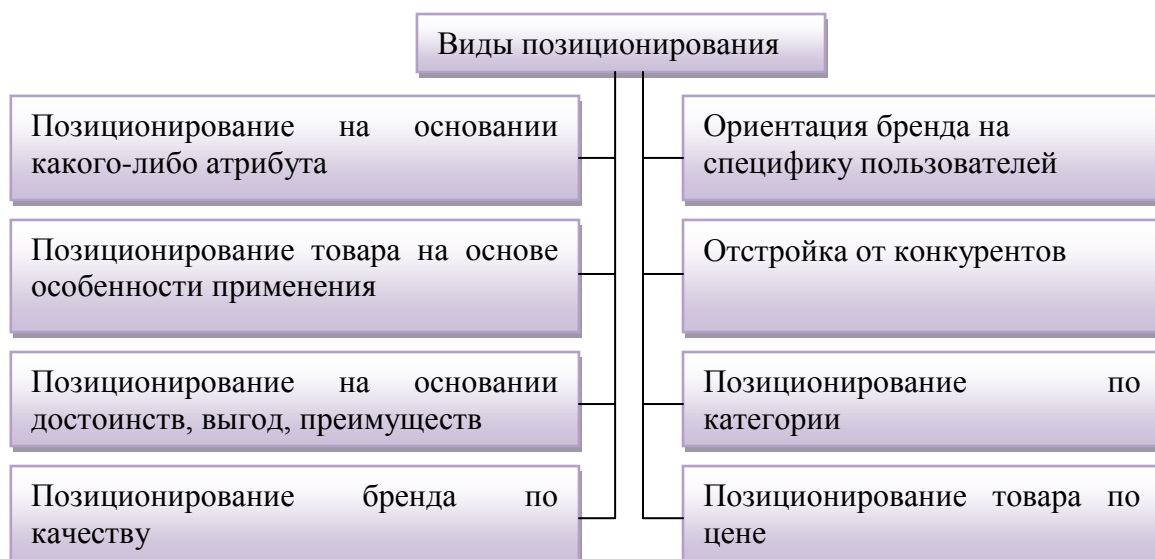


Рис.3. Виды позиционирования

Все выше изложенное показывает, что процесс проведения ребрендинга в значительной степени зависит от конкретной ситуации, в которой находится заказчик, и от тех задач, которые будут стоять перед обновленным брендом. Также важно помнить о том, что ребрендинг приводит к серьезным изменениям в самой компании. Так в случае удачного ребрендинга компания может выйти на новый этап развития, увеличить лояльность старых клиентов и привлечь новых. В случае же провала, новый бренд может стать непонятным для аудитории и компания может не только потерять существующих клиентов, но и не получить новых.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Из всего выше*

сказанного, можно сказать, что ребрендинг предполагает очень существенное, иногда и коренное изменение индивидуальности, сущности и основных ценностей бренда, а также влечет за собой изменения в целевых аудиториях, практически во всех коммуникациях и атрибутах бренда. То есть можно говорить о том, что сегодня ребрендинг – это серьезные инвестиции в нематериальные активы компании где необходима твердая уверенность руководства в рентабельности этой техники коррекции образа.

#### *Список использованных источников*

1. Патуева В.В. Кампания ребрендинга как инструмент управления жизненным циклом бренда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/kampaniya-rebrendinga-kak-instrument-upravleniya-zhiznennym-tsiklom-brenda>.

2. Назайкин А. Ребрендинг: цели, задачи, причины [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.nazaykin.ru/\\_br\\_rebranding.htm](http://www.nazaykin.ru/_br_rebranding.htm).

3. Основные этапы проведения ребрендинга [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://studopedia.info/5-50944.html>.

4. Комлева Н.С., Ляпина Т.В. Ребрендинг как маркетинговый инструмент повышения конкурентоспособности компании [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/7\\_NMIW\\_2009/Economics/42554.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2009/Economics/42554.doc.htm).

5. Громова О. Ребрендинг: преимущества и недостатки [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.naming.ru/content/view/187/43/>.

6. Примеры успешного ребрендинга [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://tsba.ru/read/rebrending-logotipov-izvestnyh-torgovyh-marok.php>.

7. Позиционирование бренда на рынке [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://studme.org/36920/marketing/pozitsionirovanie\\_brenda\\_rynke](https://studme.org/36920/marketing/pozitsionirovanie_brenda_rynke).

УДК 330

## ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

*Головня Ю.О.,  
магистр кафедры менеджмента непроизводственной сферы,  
Козлов В.С.,  
к.э.н., доц. кафедры менеджмента непроизводственной сферы  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*В статье представлен порядок проведения экономического анализа, на предприятии для успешного функционирования организации в современных условиях*

**Ключевые слова:** *экономический анализ, рентабельность, показатели, прирост, система показателей, прибыль, трудовые ресурсы, показатели сбыта.*

*The article presents the procedure for conducting economic analysis, at the enterprise for the successful functioning of the organization in modern conditions.*

**Keywords:** *economic analysis, profitability, indicators, growth, the system of indicators, profit, labor resources, sales figures.*

*Постановка проблемы.* На сегодняшний день на предприятиях почти отсутствуют квалифицированные экономисты, которые качественно могли бы осуществлять экономический анализ основных показателей деятельности компании и своевременно создавать пути для выхода с кризисных ситуаций, таких как снижение числа клиентов в компании, так и сокращение сбыта. Все это из-за недоступности определенных знаний и нежеланием работниками увеличивать собственный квалификационный уровень. Так же в компании не полностью применяется автоматизация базы экономического анализа.

Небольшой объем отведенного периода в высших учебных заведениях приводит к тому, что у студентов отсутствует необходимый объем аналитической практики.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Значительный вклад в изучение практических аспектов экономического анализа сделали такие ученые, как Бочаров В.В., Басовский Л.Е., Басовская Е.Н., Вахрушина М.А., Гогина Г.Н., Зайцев Н.Л., Корнеева В.Г., Баканова М.И., Пласкова Н.С., Шеремет А.Д., Лазаришина И.Д., Васильева Ю.В., Сосненко Л. С., Маркарьян, Э.А., Крылов Э.И., Донцова Л. В., Ван Хорн Дж.К., Сайфулин Р.С., Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г., Бердникова Т.Б., Прыкин Б.В., Скамай Л.Г., Трубочкина М.И.

*Актуальность.* С помощью экономического анализа определяются причины кризиса на предприятии, также разрабатываются различные способы выхода из сложившихся негативных ситуаций. Экономический анализ можно считать средством для поиска подходящих вариантов оптимизации для достижения цели предприятия.

*Цель статьи.* Анализ экономического состояния предприятия и обоснование значимости его анализа в конкурентоспособной борьбе.

*Изложение основного материала исследования.* Значимым инструментом оценки планирования и управления деятельностью компании считаются экономические показатели. Под показателем в анализе подразумевается оценка отдельных финансовых явлений и действий. Показатели, обладают конкретным финансовым значением и уникальностью, отображают одну из сторон финансовой деятельности объекта, дают возможность исследовать, определять и подводить итог рассматриваемым финансовым процессам.

Система показателей, которые применяются в экономическом анализе – многообразна, в зависимости от объекта изучения показатели разделяются:

- по степени обобщения: обобщающие, какие определяют финансовый процесс в целом и частые, какие определяют отдельные стороны данного движения;

- по характеру связи: продуктивные – показатели, определяют итог, и факторные, показатели отдельных факторов, которые воздействовали на результат;

- по характеру самих показателей: плановые, нормативные, бухгалтерские, аналитические, выборочных наблюдений.

Все показатели, в зависимости от предмета анализа, группируются в подсистемы (рис. 1.). Показатели, формирующие подсистемы, можно разбить на входящие и исходящие, общие и частные. С помощью входящего и исходящего совершается взаимосвязь подсистем. Выходящий показатель одной подсистемы считается входящим для других подсистем.

Ключевые источники анализа – показатели организационно – технологического уровня развития предприятия – это бизнес план и оперативно-техническая отчетность, в них находятся сведения об исполнении плана по развитию компании и данные по введению новых техник и технологий, о расходах на проведение научно-технических исследований и их производительности, о мероприятиях по совершенствованию компании производства и управления.

При анализе технологического уровня производства необходимо установить влияние его изменений на эффективность работы,



фондоотдачу, оборачиваемость оборотных средств. С данной целью исследуется динамика фондовооруженности сотрудников компании.

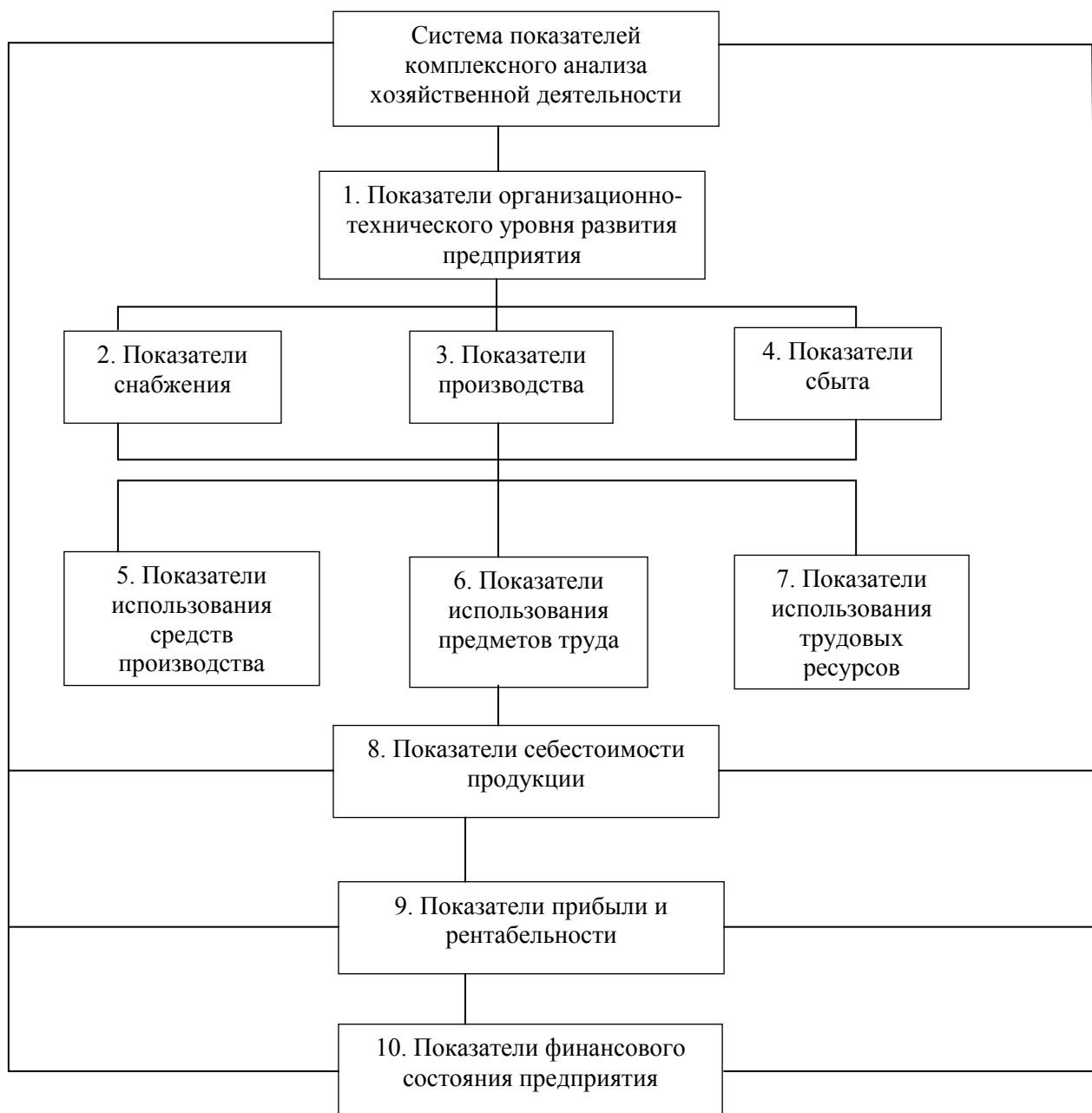


Рис. 1. Система показателей комплексного анализа [1]

Между фондовооруженностью сотрудников, фондоотдачей основных фондов и производительностью труда существует тесная связь, ее возможно сформулировать формулой:

$$V_{\Gamma} = \frac{V}{N} = V \times OFN,$$

где  $V_{\Gamma}$  – среднегодовая выработка продукции на одного работника,  
 $OF$  – среднегодовая стоимость основных фондов (средств),

$N^-$  – среднесписочная численность работников.

Контролируют эффективность работы системы снабжения по трем основным факторам: время, цена и надежность.

– «время» анализируется со стороны задержанных поставок от поставщиков. При учете этого условия во внимания берутся такие характеристики как: процент просроченных поступлений, процент ситуации, когда задерживаются поступления заказа, ситуации остановки производства с-из-за заминок в поставках.

– «цена» подразумевает анализ стоимости в снабжении и сопоставление этих цен с плановыми. При учете данного условия в внимание берутся не только лишь плановые и текущие цены, а и индексы средних цен и их изменения.

– «надежность» анализируется как сравнение качества и размеров поставок с критериями, написанными в соглашении. Надежность поставщика расценивается в последующих процентных показателях: просроченные поставки и отказ от них, не соответствие соглашению о поставке, пересортица и низкокачественная продукция и т.д.

Главным преимуществом этого инструмента считается его многофункциональность, позволяющая создавать базы данных согласно количественным и качественным сведениям, применяя декомпозиции показателей.

Показатель надежности снабжения. Указывает степень гарантированности предоставления потребителя необходимыми ему материальными ресурсами на протяжении установленного периода, в независимости от вероятных недопоставок, несоблюдении сроков доставки и т.д.

Задача расчета надежности снабжения решается с помощью:

- теории вероятности;
- теории надежности;
- теории массового обслуживания.

Надежность снабжения в одноканальной логистической системе рассчитывается согласно формуле:

$$P = \sum_{i=1}^n (1 - P_{iотк}(t)),$$

где  $P_{iотк}(t)$  – вероятность отказа со стороны  $i$ -го поставщика.

Надежность снабжения в многоканальной логистической системе рассчитывается по формуле:

$$P = 1 - \sum_{i=1}^n (1 - P_i),$$

где  $P_i$  – надежности  $i$ -го поставщика.

Оптимальная периодичность закупок. Отражает минимальный объем товарных запасов, необходимых для удовлетворения ожидаемого спроса (в днях).

[J – I – T” – (час)]

Готовность к поставке. Демонстрирует согласованность сроков исполнения заказа, связанную с нуждами покупателей и подтверждением о исполнении заказа предприятием.

Его возможно рассчитать несколькими способами:

1-ый способ: (уровень готовности поставки)/(количество заказов) = (чистый выполненный заказ);

2-ой способ: (готовность поставки) = (количество поставок)/(общее количество заказов);

3-ий способ: (готовность поставки) = (цена поставки продукции)/(общей стоимости заказанного количества продукции) [2].

Коэффициент фондоотдачи характеризуется числом отпускаемой продукции на единицу основных производственных фондов и рассчитывается согласно формулам:

$$\Phi_{от} = \frac{T\Pi}{\Phi}$$

где T\Pi – годовой выпуск товарной продукции в стоимостном выражении, руб.;

\Phi – стоимость основных средств, руб.

Величина, обратная фондоотдаче, называется фондоемкостью (\Phi\_e), она демонстрирует стоимостную величину ключевых средств, приходящуюся на 1 руб. отпускаемой продукции (товарной или реализованной):

$$\Phi_e = \frac{\Phi_o}{T\Pi}$$

Фондовооруженность характеризует обеспеченность основными средствами в расчете на одного работающего в стоимостном выражении.

Показатель фондовооруженности рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{\varepsilon} = \frac{\Phi}{\Psi_{cn}}$$

Материалоемкость продукта (M\_e) выражает величину материальных затрат, приходящуюся на рубль произведенной продукции. Определяется по формуле:

$$M_e = \frac{C_m}{T\Pi} \quad M_e = \frac{C_m}{T\Pi}$$

где C\_m – затраты на материалы, необходимые для выпуска годового объема продукции, руб.

Материалоотдача (M\_o) – обратный показатель материалоемкости продукции:

$$M_o = \frac{T\Pi}{C_m}$$

Выработка измеряется количеством продукции, приходящейся на одного работающего либо рабочего в единицу трудового времени. Различают часовую, дневную, месячную, квартальную и годовую выработку производительности труда. Рассчитывается по формуле:

$$B = \frac{TП}{Ч_{ср}} \quad B = \frac{TП}{Ч_{ср}}$$

где ТП – объем производства продукции в стоимостном выражении (товарная продукция), руб.;

Ч<sub>ср</sub> – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.

Трудоемкость – это затраты трудового времени на изготовление единицы продукции.

Полная трудоемкость единицы продукции (Т<sub>п</sub>) измеряется в человеко-часах и определяется по формуле:

$$T_n = \frac{T}{N_v} \quad T_n = \frac{T}{N_v}$$

где Т – затраты труда промышленно-производственного персонала на изготовление продукции за период, чел. – час;

N<sub>v</sub> – выпуск продукции за период в натуральном выражении, шт.

Рентабельность производства (Р<sub>п</sub>) – это отношение прибыли за отчетный период (за год) к среднегодовой стоимости основных средств и нормируемых оборотных средств. Определяется по формуле:

$$P_n = \frac{\Pi_n}{\Phi_{ср} + \Phi_{об}} \quad P_n = \frac{\Pi_n}{\Phi_{ср} + \Phi_{об}}$$

где Π<sub>п</sub> – прибыль за период, руб.;

Φ<sub>ср</sub> – среднегодовая стоимость основных средств, руб.;

Φ<sub>об</sub> – норматив оборотных средств, руб.

Рентабельность продукции (реализованной) рассчитывается:

$$P_{прод} = \frac{\Pi_p}{C_n} \quad P_{прод} = \frac{\Pi_p}{C_n}$$

где Р<sub>прод</sub> – рентабельность продукции;

Π<sub>р</sub> – прибыль от реализации продукции;

С<sub>п</sub> – полная себестоимость реализованной продукции [3].

Следующей группой функциональных показателей являются данные использования производственных фондов и капитальных инвестиций.

Фондоотдача рассчитывается по формуле:

$$\Phi_o = \frac{T}{\Phi}$$

где Т – объем произведенной продукции; Φ – стоимость основных производственных фондов

Показатель прироста оборотных средств к приросту товарной продукции рассчитывается по формуле:

$$K_{об} = \frac{П_{об}}{J_B} \cdot 100,$$

где  $П_{об}$  – прирост среднегодовой стоимости оборотных средств, %;

$J_B$  – темп роста объёма чистой (товарной) продукции.

Относительная экономия основных производственных фондов, рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{эк} = \frac{\Phi_B J_B - \Phi_i}{\Phi_B}$$

где  $\Phi_B$  – среднегодовая стоимость основных фондов в базовом периоде;

$\Phi_i$  – среднегодовая стоимость в расчетном периоде.

Рассчитаем относительную экономию оборотных средств по формуле:

$$\Xi_o = \frac{O_B \cdot J_B}{100} - O_{\Phi}$$

где  $O_{\Phi}$ ,  $O_B$  – оборотные средства соответственно фактически и в базисном периоде;

$J_B$  – темп роста объёма чистой продукции.

Продолжительность одного оборота оборотных средств  $D_o$  (в днях) можно определить по формуле:

$$D_o = \frac{O_c \cdot 360}{B_p}$$

где  $O_c$  – оборотные средства;

$B_p$  – выручка от реализации продукции,

360 – количество дней в году [4].

Анализ влияния изменения данных факторов в цену продукта проводится интегральным способом на базе таблицы 1.

Расчет следующий:

а) влияние изменения количества предметов труда, потребленных в производстве:

$$ТПМ = M_{O1} * M + (M_{O} * M) / 2;$$

б) влияние изменения материалоотдачи:

$$ТПМО = M_1 * M_{O} + (M_{O} * M) / 2;$$

в) суммарное влияние факторов:

$$ТП = ТПМ + ТПМО.$$

Далее нужно рассчитать относительную экономию (перерасход) материальных затрат (ОЭМ):

$$ОЭМ = M_2 - M_1 * (ТП_2 / ТП_1) [5].$$

Таблица 1

**Анализ материалоотдачи предметов труда**

Показатели	Условные обозначения	1 год	2 год	Отклонения (+,-)	Темп роста
Товарная продукция, тыс.р.	ТП	ТП1	ТП2	ТП	
Малые затраты предметов труда на производство продукции, тыс.р.	М	М1	М2	М	
Материалоотдача	МО	МО1	МО2	МО	

Показатели рентабельности (табл. 2) определяют оценку производительности работы компании: они свидетельствуют о прибыльности инвестиций денежных средств в конкретное предприятие.

Таблица 2

**Расчет показателей рентабельности[6]**

Показатель	Расчет
Рентабельность продаж по прибыли от продаж, %	$R = \text{П от продаж} / \text{ВР от продаж} * 100$
Рентабельность продукции, %	$R = \text{П от продаж} / \text{Полная себестоимость} * 100$
Рентабельность продаж по прибыли до налогообложения, %	$R = \text{П до налогообложения} / \text{ВР от продаж} * 100$
Рентабельность продаж по чистой прибыли, %	$R = \text{П чистая} / \text{ВР от продаж} * 100$
Рентабельность расходов, %	$R = \text{П от продаж} / \text{Себестоимость проданных услуг} * 100$
Затраты на 1 руб. проданной продукции, руб.	$Z \text{ на } 1 \text{ руб.} = \text{Полная себестоимость} / \text{ВР от продаж}$
Рентабельность продаж, %	$R = R \text{ продаж} / Z \text{ на } 1 \text{ руб.}$
Рентабельность оборотных средств, %	$R = \text{П от продаж} / \text{Ср.значение ОА} * 100$
Рентабельность совокупных активов, %	$R = \text{П от продаж} / \text{Ср.значение СА} * 100$
Рентабельность собственного капитала, %	$R = \text{П от продаж} / \text{Ср.значение СК} * 100$
Рентабельность заемных средств, %	$R = \text{П от продаж} / \text{Ср.значение ЗК} * 100$
Рентабельность производственных фондов, %	$R = \text{ЧП} / \text{Ср.значение ПФ} * 100$
Рентабельность запасов, %	$R = \text{П от продаж} / \text{Ср.значение З} * 100$
Рентабельность инвестиций, %	$R = \text{ЧП} / (\text{Валюта баланса} - \text{Краткосрочные обязательства}) * 100$
Рентабельность совокупных вложений капитала, %	$R = (\text{Расходы, связанные с привлечением заемных источников средств} + \text{ЧП}) / \text{Валюта баланса} * 100$

В заключении, можно отметить, что значимость анализа финансового состояния компаний в конкурентной борьбе состоит в возможности дать оценку относительную устойчивость конкурентов в сфере, определить их сильные и слабые стороны, способность к противостоянию вероятным рискам, а кроме того сопоставить собственные результаты работы с результатами конкурентов и среднеотраслевыми стандартами. Помимо этого, это дает возможность

создавать соответствующую экономическую политику и создавать мероприятия, нацеленные на повышение производительности использования экономических ресурсов компании. Возможно, с полной уверенностью заявлять, что применение анализа финансовых итогов в конкурентоспособной борьбе – это первый этап в определении дальнейшей стратегии компании и установлении конкретных вопросов на перспективу.

### *Список использованных источников*

1. Герасимов Б.И., Коновалова Т.М., Спиридонов С.П. Г37 Экономический анализ: Учеб. пособие. В 2 ч. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. Ч. 1. 64 с.
2. Волгин, В.В. Логистика приемки и отгрузки товаров: практическое пособие / В.В. Волгин. – Москва: Дашков и Кс, 2009. – 457 с.
3. Грузинов, В.П. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.П. Грузинов. – Москва: Инфра – М. – 2007. – 208 с.
4. Ванинский А.Я. Факторный анализ хозяйственной деятельности. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 179 с.
5. Абрютина, М.С., Грачев, А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. М.: Дело и сервис, 2013. – 632с.
6. Пожидаева Т.А. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / Т.А. Пожидаева. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 320с.

УДК 334.716 ( 009.12)

## ОЦЕНКА КОНКУРЕНТНЫХ ПОЗИЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ

*Калинина Ю.,  
магистр кафедры менеджмента непроеизводственной сферы,  
Климова П.А.,  
к.э.н., ст. преподаватель кафедры менеджмента  
непроеизводственной сферы,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*В статье рассмотрены основные подходы к определению стратегии предприятия, исследована сущность конкурентных позиций и установлено их место в разработке стратегии предприятия, систематизирован инструментарий оценки конкурентной позиции, применяемый в процессе формирования стратегии предприятия, предложена адаптированная методика оценки конкурентной позиции предприятия по сравнению с конкурентами для определения особенностей конкурентной среды.*

***Ключевые слова:** стратегия, стратегическое управление, конкурентные преимущества, конкурентная позиция, конкурентоспособность, рынок.*

*The article examines the main approaches to determining the company's strategy, explores the nature of competitive positions and determines their place in the development of the company's strategy, systematizes the competitive position assessment tool used in the process of forming the enterprise strategy, suggests an adapted methodology for assessing the competitive position of the enterprise compared to competitors for determining the features competitive environment.*

***Keywords:** strategy, strategic management, competitive advantages, competitive position, competitiveness, market.*

*Целью исследования является обобщение разных подходов оценки конкурентных преимуществ, как неотъемлемой составляющей части разработки стратегии.*

*Основная часть исследования.* Понятие стратегии является базовым в теории стратегического управления, поскольку именно она является объединительным механизмом целей, возможностей (потенциала) и условий (внешней среды). Стратегия предприятия базируется на наборе конкурентных преимуществ, позволяющих предприятию занять свое место на рынке и успешно конкурировать на нем. Диагностика конкурентных преимуществ предприятия и их устойчивости определяются на основе анализа информации о показателях основных видов деятельности предприятия и его конкурентов и сравнении этих данных и анализа конкурентной позиции



предприятия на рынке. Следовательно, для обеспечения эффективной стратегии предприятия, учитывающей существующие конкурентные преимущества, возникает необходимость научного обоснования оценки его конкурентных позиций на рынке.

Сущность конкурентной позиции предприятия определил М. Портер, обозначив ее как набор отличительных характеристик компании от конкурентов [1, с. 80]. В свою очередь, Г. Азоев рассматривал конкурентную позицию, как мерило доминирования компании на рынке [2, с. 45]. И. Ансофф определил конкурентный статус предприятия измерителем конкурентной позиции предприятия на рынке. В свою очередь, показатель рентабельности капитальных стратегических вложений, откорректированный на степень оптимальности стратегии предприятия, а также степень соответствия потенциала предприятия этой оптимальной стратегии считал важным критерием конкурентного статуса [3, с. 106].

В современных условиях в Российской Федерации происходит усиление конкуренции на всех рынках, в результате чего руководители предприятий находятся в постоянном поиске новых, адекватных условиям конкуренции, стратегий.

Рассмотрение существующих концепций стратегии позволило выделить три подхода к определению содержания понятия «стратегия».

Первый подход является классическим определением и основывается на рассмотрении стратегии как средства достижения целей предприятия. Этот подход аргументирован тем, что формулировка стратегических целей предприятия неотъемлемо связана с разработкой путей их достижения. Второй подход к определению содержания понятия стратегии основан на рассмотрении стратегии как набора правил принятия решений. Так, И. Ансофф, определяет стратегию одним из нескольких наборов правил принятия решения относительно поведения организации [3, с. 228]. Следует отметить, что особенность этого подхода к определению содержания стратегии заключается в том, что в определении стратегии отмечается ее всеобъемлющий характер, поскольку отмеченные правила предусматривают решение проблем развития предприятия, обеспечения сбалансированности его деятельности, как во внешней, так и во внутренней среде.

Существует также третий, комплексный подход к определению стратегии, согласно которому стратегия – это не только средство достижения целей и осуществления миссии, но и программа функционирования предприятия во внешней среде, взаимодействия с конкурентами, удовлетворения клиентов, реализации интересов

владельцев и персонала, укрепления конкурентных позиций предприятия. В частности, Дж. Джонсон и К. Скулс определяли стратегию с точки зрения направления действий компании в долгосрочном периоде, что, как подразумевалось исследователями, приводит ресурсы компании в соответствие с переменной средой функционирования (рынки, потребители и клиенты) [4, с. 3].

Следовательно, классическим определением стратегии в современных условиях является ее понимание как общего направления действий, определяющих перспективное развитие предприятия для достижения конкурентных преимуществ и успеха деятельности. Комплексный подход к определению стратегии приводит к мысли, что стратегия предприятия имеет многофункциональный характер. Кроме того, в современных трактовках стратегии акцентируется внимание на таких особенностях, как длительность действий; применение как инструмента реакции на непредсказуемые события в условиях конкуренции и активного взаимодействия с внешним окружением, а также создание уникальной позиции предприятия на рынке путем выбора видов деятельности, отличающихся от конкурентов. Именно поэтому разработка стратегии предусматривает определение конкурентной позиции предприятия на рынке.

В современных условиях требования потребителей к качеству товаров (услуг) растут быстрыми темпами, а конкурентоспособность имеет свойство зависеть и распространяться на ближайшее окружение предприятия. Поэтому формирование генеральной стратегии предприятию необходимо осуществлять через координацию его целей со стратегиями развития региона, поставщиков и партнеров, что даст возможность обеспечить конкурентные преимущества предприятия.

С целью выявления конкурентных преимуществ, оценки конкурентной силы и конкурентоспособности предприятия осуществляется сравнительная оценка деятельности предприятия с конкурентами. Достижение этой цели обеспечивается при условии использования комплексного подхода к сравнительному анализу. Сравнительный анализ по важным аспектам деятельности предприятия обеспечит определение возможностей укрепления конкурентной позиции предприятия, долгосрочные конкурентные преимущества и повышение эффективности его деятельности [5, с. 21].

Исследование сущности конкурентных преимуществ предприятия дало возможность определить ее как возможность и динамику приспособления предприятия к условиям рыночной конкуренции. В современных условиях конкурентные позиции предприятия на рынке определяются как уровнем и мерой использования его внутреннего

потенциала, так и умением учитывать условия конкретного изменяющегося рынка. Поэтому конкурентоспособность предприятия, можно рассматривать, с одной стороны, как совокупность характеристик самого предприятия, predetermined уровнем использования его потенциала, реализуемого в процессе производства, а с другой стороны – как совокупность внешних экономических и организационных факторов, дающих возможность создавать продукцию, по ценовым и неценовым характеристикам более привлекательную для потребителей, чем продукция конкурентов.

Анализ конкурентной позиции предприятия на рынке предусматривает выяснение факторов, влияющих на отношение покупателей к предприятию, к его продукции и, как результат, на изменение его доли в продажах на конкретном товарном рынке. Всю совокупность факторов можно разделить на внешние факторы макросреды (мероприятия государственного экономического и административного регулирования; основные характеристики рынка деятельности предприятия; деятельность общественных институтов и так далее) и внутренние факторы микросреды, связанные с потенциальными возможностями самого предприятия по обеспечению собственной конкурентоспособности. Названные факторы могут способствовать как повышению конкурентоспособности предприятия, так и ее снижению. Неполное использование факторов конкурентоспособности предприятия порождает неиспользованные возможности, то есть резервы.

По мнению Н.С. Яшина, резервами улучшения конкурентной позиции предприятия являются его неиспользованные возможности (резерв) по сокращению затрат труда в самом производстве, которые влияют на обеспечение деятельности предприятия на конкретном рынке, что, в конечном итоге положительно сказывается на прибыльности предприятия. Таким образом, процесс преобразования потенциальных возможностей улучшения конкурентной позиции в реальные и составляет суть использования этих резервов [6, с. 50].

Потенциальные возможности улучшения конкурентной позиции предприятия связаны, в первую очередь, с устранением любых нерациональных потерь имеющихся ресурсов и неиспользованных возможностей рыночной ситуации. При этом наличие резервов улучшения конкурентной позиции может не означать их игнорирования, потому что к моменту анализа многие возможности могут быть еще не сформированы и потому не учтены. Изменение ситуации на рынках, научно-технический прогресс, появление новой техники и технологий – все это непрерывный процесс. Поэтому в

каждый момент времени имеет место разрыв между учтенными и новыми возможностями производства и рыночной ситуацией.

Специфика резервов конкурентоспособности и процесса их образования заключается, в том, что они выступают как результат взаимодействия всех элементов системы деятельности предприятия. Их состав не является постоянным. Использование новых форм и методов управления предприятием, изменение внешней среды, появление новых технологий определяют возникновение новых резервов и необходимость их выявления, учета и использования. Эта задача может быть решена организацией на предприятиях стратегического маркетингового планирования, первым этапом которого является определение характера и величины резервов конкурентоспособности предприятия и формирование на этой основе конкурентоспособности.

Следует отметить, что общепринятая методика оценки конкурентных позиций предприятий отсутствует. На основе анализа международного опыта, Э.А. Магомедова и С.А. Иразиханова сделали вывод о существовании шести методов оценки конкурентной позиции предприятия:

1. Изучение конкурентной позиции с точки зрения сравнительных конкурентных преимуществ заключается в том, что страна специализируется на производстве и экспорте тех товаров, по которым ее удельные расходы ниже, чем у конкурентов.

2. Оценка по теории равновесия заключается в том, что когда у производителя не существует стимула для перехода в другое состояние, он достигает максимально возможного объема выпуска и сбыта товара при неизменном характере спроса и уровня развития техники на данном рынке.

3. Структурный метод: оценивая рыночную позицию, предприятие исходит из знания уровня монополизации отрасли и барьеров для предприятий, вновь вступающих на отраслевой рынок. На конкурентоспособность предприятия влияют: потенциал рынка; легкость доступа; вид товара; входные барьеры; однородность рынка; экономия на масштабе; диверсификация предприятий.

4. Функциональный метод заключается в определении соотношения цена-затраты-цены, загрузки производственных мощностей, объемов выпуска продукции и так далее. Сопоставление перечисленных показателей позволяет определить уровень конкурентоспособности предприятия. Дополнительно, как показатели конкурентоспособности, используются рентабельность инвестиций и норма прибыли.

5. Оценка конкурентной позиции по качеству продукции с использованием многогранных профилей базируется на выявлении критериев удовлетворения потребностей потребителей относительно конкретного продукта, установлении иерархии потребностей, их сравнительной важности в пределах того спектра, который может оценить потребитель. Потом проводится сравнение технико-экономических показателей данного продукта с другими конкурентными продуктами.

6. Матричная методика оценки конкурентной позиции основана на построении матриц и предварительном выборе стратегии [7, с. 105-106].

Таким образом, приоритетное положение в оценке конкурентной позиции предприятия занимают методы, базирующиеся на теории эффективной конкуренции, позволяющие определять конкурентную позицию предприятия, как в статике, так и в динамике. Такая оценка может осуществляться в три этапа, а именно:

На первом этапе конкурентная позиция предприятия на рынке определяется в статике с учетом весомости товаров и рынков, на которых они реализуются.

$$K = \sum_{i=1}^r A_i \times K_{li} \times K_{ji}, \quad (1)$$

где  $A_i$  – показатель значимости рынка, на котором представлен товар предприятия. Значения  $A_i$  можно присваивать следующие:

- для промышленно развитых стран (США, Япония, страны Евросоюза, Канада и др.) - 1,0;
- для прочих стран - 0,7;
- для внутреннего рынка - 0,5.

$K_{ir}$  - конкурентоспособность  $i$ -го товара на  $r$ -м рынке, которую можно определить по формуле:

$$K_{li} = \sum_{i=1}^r b_1 \times \frac{n_i}{n_{li}} \times \frac{k_i}{k_{li}} \times \frac{z_{li}}{z_i}, \quad (2)$$

где  $r$  – количество видов товара на данном рынке;

$b_j$  – коэффициент значимости  $j$ -го товара в конкуренции на рынке;

$n_j, n_{jy}$  – количество товара  $j$ -го вида, предлагаемого на рынке конкурирующими сторонами;

$k_j, k_{jy}$  – комплексные показатели качества конкурирующих товаров;

$z_j, z_{jy}$  – расходы на приобретение и использование этих товаров за весь срок эксплуатации.

$KE_i$  – индекс относительной эффективности, который предлагаем определять по формуле:

$$K_{Ei} = \sum_{s=1}^r y_i \times \frac{E_i}{E_{li}}, \quad (3)$$

где  $E_j$ ,  $E_{jy}$  – частичные показатели конкурентоспособности данного предприятия и предприятия-конкурента;

$y_i$  – вес каждого показателя.

Чтобы определить  $K_{Ei}$ , необходимо сложить перечисленные показатели.

Приведенные показатели должны отображать следующие аспекты:

- аспект клиента (отношение к предлагаемой продукции, глубина и широта ассортимента, оценка соотношения «цена-качество»);
- финансовый аспект (коэффициент абсолютной ликвидности, коэффициент текущей ликвидности, коэффициент финансовой независимости, коэффициент критического оценивания);
- внутрипроизводственный аспект (производительность труда, наличие ресурсосберегающих технологий, загрузка производственных мощностей, квалификация персонала) [8, с. 41].

Приведенный перечень показателей для оценки конкурентной позиции предлагается для отечественных предприятий. Он не является универсальным для всех, но является базовым, и потому каждому предприятию необходимо будет сформировать свою усовершенствованную концепцию, что и определит перечень дополнительных показателей. Расчет даже этих показателей даст достаточно объективные результаты для любого предприятия с точки зрения оценки его конкурентных позиций во время разработки стратегии.

Расчет частичных показателей конкурентоспособности предприятия и его конкурентов  $E_j$ ,  $E_{jy}$  проводится с помощью табл.1. Рекомендуются такой порядок:

1. Определить экспертными методами значимость (вес) каждого показателя, поскольку не все показатели имеют равное значение. В сумме общий вес показателей должен равняться 1.

2. Присвоить экспертные оценки каждому показателю, ранжируемому по 10-бальной шкале от 1 (очень плохо) до 10 (очень хорошо). Значение финансовых показателей также стоит перевести в бальные оценки.

3. Определить оценки, данные экспертами конкурентам ( $K_1$ ,  $K_2$ ). Эти оценки будут служить базой для сравнения.

Следует отметить, что если предприятие не имеет в своем распоряжении данных о конкурентах или затрудняется оценить их, то расчет частичного показателя можно сделать на основе экспертных оценок только для своего предприятия. В таком случае полученный показатель конкурентной позиции будет находиться в диапазоне от 1 до 10 баллов, и его уровень можно считать:

- от 1 до 4 – низким;
- от 4 до 7 – средним;
- от 7 до 10 – высоким [9, с. 127].

Таблица 1

**Форма для расчета частичных показателей конкурентоспособности**

Показатели	Вес	Оценка (от 1 до 10)			Взвешенная оценка		
		П	К1	К2	П	К1	К2
Аспект клиента: – «цена-качество»; – широта ассортимента; – отношение к продукции и др.							
Финансовый аспект: – коэффициент финансовой независимости; – коэффициент текущей ликвидности и др.							
Внутрипроизводственный аспект: – фондоотдача; – производительность труда и тому подобное							
Частичные показатели конкурентоспособности					<i>E<sub>j</sub></i>	<i>E<sub>ju</sub></i>	

В табл. 1 приведен расчет частичных показателей конкурентоспособности. Заметим, что по конкурентам расчет проводится по данным, которые можно получить из открытых источников, в частности, из обнародованной годовой отчетности предприятия.

На втором этапе необходимо проанализировать структуру полученных оценок по разным показателям и выявить конкретные группы резервов конкурентоспособности предприятия. Выявленные резервы будут служить исходной базой для формулировки стратегических целей предприятия и использоваться на первом этапе процесса стратегического маркетингового планирования.

На третьем этапе конкурентная позиция предприятия определяется в динамике. Для этого с помощью статистических методов выравнивания динамических рядов определяются тенденции и закономерности в изменении доли рынка. Отслеживание динамики конкурентоспособности предприятия является задачей этапа контроля процесса стратегического маркетингового планирования. В результате предприятия могут попадать в группы как с позитивными или неустойчивыми темпами роста доли рынка, так и в группы с отсутствием темпов роста доли рынка, в соответствии с матрицей «Состояние конкурентоспособности – тенденции изменения доли рынка» (рис. 1) [10, с. 21].

Тенденция изменения доли рынка	Высокая конкурентная позиция (7-10 баллов)	Средняя конкурентная позиция (4-7 баллов)	Низкая конкурентная позиция (0-4 балла)
Позитивная			
Нейтральная	П К1 К2		
Негативная			

Рис. 1. Матрица «Состояние конкурентной позиции – тенденции изменения доли рынка»

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* В предложенной матрице представлен ряд стратегических альтернатив (в зависимости от занимаемой позиции), которые предприятия могут иметь при разработке стратегии.

Динамика изменения рынка отражает результирующее влияние всех факторов конкурентоспособности предприятия, в том числе соотношение «цена-качество» по сравнению с конкурентами, умение работать на заказ, учет требований «специфических» клиентов и так далее. Такая комплексная оценка деятельности даст возможность сделать более обоснованные выводы о конкурентной позиции предприятия и облегчит процесс принятия управленческих решений во время разработки стратегии.

Перспективным направлением дальнейших исследований является идентификация долгосрочных, устойчивых конкурентных преимуществ предприятия, что требует оценки выявленных конкурентных преимуществ по фактору времени.



*Список использованных источников*

1. Портер, М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 716 с.
2. Азоев, Г.Л. Конкурентные преимущества фирмы. Учебное пособие / Г.Л. Азоев, А.П. Челенков. – М.: Типография «Новости», 2000. – 255 с.
3. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб: Питер, 1999. – 460 с.
4. Алфёрова, Н.Н. Концепция конкурентных преимуществ в контексте конкурентоспособности предприятия / Н.Н. Алфёрова // Бюллетень Оренбургского научного центра УрО РАН. 2015. № 2. С. 1-7.
5. Дубровина, Т.А. Управление конкурентоспособностью промышленного предприятия в современных условиях. Проблемы политики импортозамещения / Т.А. Дубровина // Известия вузов. Инвестиции. Строительство. Недвижимость. 2016. № 4 (19). С. 19-25.
6. Лисин, Д.А. Управление маркетинговой стратегией компании / Д.А. Лисин, Ю.В. Пономарев // Управление и экономика в XXI веке. 2017. № 1. С. 48-52.
7. Магомедова, Э.А. Иразиханова С.А. Управление маркетинговой стратегией развития конкурентных преимуществ предприятия // Региональные проблемы преобразования экономики. 2015. № 9. С. 104-110.
8. Тимербулатов, Р.М. Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2016. № 4. С. 40-42.
9. Хаймурзина Н.З. Подходы к формированию конкурентной стратегии предприятия / Н.З. Хаймурзина, А.О. Лаврентьева, Ю.Д. Алёшина // Проблемы экономики и менеджмента. 2016. № 5 (57). С. 126-128.
10. Щепакин М.Б. Маркетинговый протектор – инструмент удержания бизнесом конкурентного положения на рынке / М.Б. Щепакин, Е.В. Кривошеева, А.В. Еремеев // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2017. № 3. С. 16-35.

УДК 330.322:332.1

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Кудря А.С.,*

*студент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности,*

*Мишина Ю.А.,*

*ассистент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Рассмотрены основные этапы разработки и реализации инвестиционной политики для развивающихся стран и регионов. Представлены особенности формирования благоприятного инвестиционного климата и направленность инвестиционной политики Донецкой Народной Республики. Обозначена роль краудфандинговой платформы, как одного из элементов развития инвестиционной политики Донецкой Народной Республики. Предложен механизм формирования и функционирования краудфандинговой платформы Донецкой Народной Республики.*

**Ключевые слова:** *инвестиции, инвестиционная политика, инвестиционный климат, электронная система, краудфандинг, краудфандинговая платформа.*

*The main stages of development and implementation of investment policy for developing countries and regions describes. The features of formation of favorable investment climate and orientation of investment policy of Donetsk People's Republic are presented. The role of the crowdfunding platform as one of the elements of the investment policy of the Donetsk People's Republic is outlined. The mechanism of formation and functioning of the Donetsk People's Republic crowdfunding platform is proposed.*

**Keywords:** *investment, investment politics, investment climate, electronic system, crowdfunding, crowdfunding platform*

**Постановка проблемы в общем виде.** Ведущая роль инвестиций в развитии экономики определяется накоплением капитала предприятий, и, как следствие, созданием базы для расширения производственных возможностей и экономического роста отдельного региона и государства в целом. По характеру и динамике процессов, происходящих в инвестиционной сфере, можно судить об общем состоянии дел в экономике.

Инвестиционная политика представляет собой процессы выбора и реализации наиболее эффективных финансовых и реальных инвестиций для сбалансированного развития и роста привлекаемого капитала в государство, прежде всего для реализации промышленных и инфраструктурных проектов [1, с. 419].

В современных условиях инвестиционная политика является комплексом целенаправленных мер, реализуемых государством с целью создания благоприятных условий для субъектов хозяйствования, развития экономики, роста эффективности производства и решения социальных проблем.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Изучению особенностей влияния инвестиционной политики на развитие государств и регионов посвящены работы таких отечественных ученых как: А.М. Аблеева [2], С.В. Антонова [3], А.А. Вершинина [4], Л.С. Звягина [1], А.В. Петров [5] и другие.

*Актуальность.* На современном этапе социально-экономического развития Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) актуальной проблемой является привлечение инвестиций и обеспечение их безопасности. Ввиду продолжающегося военного конфликта на территории Республики, сложного экономического положения, вызванного блокадой со стороны Украины, а также временной «непризнанности» на мировом уровне, стоит отметить, что развитая и эффективная инвестиционная политика является одним из способов расширения рынков сбыта, основой для привлечения инвестиционных ресурсов, а также одним из отправных пунктов на пути к всеобщему признанию.

Целью исследования является выявление основных направлений и этапов развития инвестиционной политики ДНР, возможности формирования электронной системы привлечения инвестиций для обеспечения безопасности их поступления и автоматизации процесса проверки инвесторов и руководителей проектов.

*Изложение материалов основного исследования.* Одной из приоритетных задач развития экономики ДНР является переход к инновационной модели роста, которая будет функционировать совместно с инвестиционной политикой Республики. В сложившейся экономической ситуации важным параметром формирования инвестиционной политики является создание благоприятных условий для развития инвестиционного климата. Основой формирования благоприятного инвестиционного климата является характеристика экономических, социальных, политических, и правовых условий для создания высокого уровня привлекательности, как отдельного региона, так и государства в целом, учитывая возможные риски.

Социальная и политическая стабильность региона, положительные показатели экономического роста, высокий уровень развития внешнеэкономических связей, разработка программ повышения сальдо торгового баланса, наличие развитой инфраструктуры, банковской и

кредитной систем, высокий уровень информационного обеспечения, а также наличие высококвалифицированных специалистов, как в крупных городах, так и на периферии, выступают основными составляющими характеристики необходимых условий [2, с. 411].

Для формирования благоприятного инвестиционного климата Республики необходимо обеспечить совершенствование структуры объектов инвестиционной политики: в сфере законодательной базы, инфраструктуры, бизнес-среды, образования и науки, рыночной политики, внешнеторговых связей, занятости и социальной значимости населения. Стоит отметить, что изменения в вышеперечисленных объектах инвестиционной политики можно воплотить в реальность путем согласованного взаимодействия на республиканском уровне с учетом применения инноваций в сферах, прежде всего, обеспечивающих рост инвестиционной привлекательности.

На основании рассмотренной структуры объектов инвестиционной политики, ее направленность в ДНР должна быть ориентирована на [4, с. 25]:

- процесс выявления необходимого объема инвестиций для каждого временного периода и соответствующих направлений инвестирования, исходя из уровня развития отдельной отрасли, наличия современных технологий, выгодного территориального расположения и разновидностей продукции;

- разработку и внедрение программ эффективного экономического роста Республики, как с целью совершенствования производственных мощностей и отраслей в целом, так и стратегий роста экономических показателей с учетом имеющегося опыта;

- увеличение государственных и частных инвестиций с целью обеспечения совершенствования и развития сферы образования по подготовке кадров для удовлетворения потребностей Республики, прежде всего, в экономикообразующих и экспортоориентированных сферах;

- выделение достаточного объема средств для развития науки и возможности перехода научных разработок на новый уровень, а также их практическое внедрение на предприятия и значимые объекты ДНР;

- рост инвестиций в сферу медицины и здравоохранения для увеличения продолжительности жизни населения, а также предотвращения болезней среди молодого населения. Рост инвестиций в данном пункте является основополагающим для привлечения инвесторов, поскольку страна, в которой власти заботятся о здоровье, уровне профессиональных навыков и будущем населения, по праву является развивающей и внушает доверие.

Основной целью инвестиционной политики ДНР, которая характеризуется постепенным развитием экономики, несмотря на сложные политико-экономические условия, является создание условий для последовательного процесса повышения уровня жизни населения, обусловленного устойчивой тенденцией инновационного роста экономического развития.

Для успешного функционирования и развития инвестиционной политики ДНР следует выделить соответствующие цели. Первой целью является поэтапное развитие социальной сферы Республики, базирующееся на стабильном развитии экономики. Достижение данной цели обеспечит повышение уровня жизни населения и интеллектуальной составляющей, а также обеспечит разработку новых идей. Данные факторы направлены на привлечение инвестиций ввиду интеллектуального потенциала населения и наличия разработок на территории Республики. Вторая цель заключается в росте доли инновационных технологий, применяемых в важных отраслях экономики и на предприятиях для совершенствования продукции. Данное действие обеспечит устойчивый экономический рост Республики и даст возможность развиваться предприятиям, которые ранее обеспечивали экономическую выгоду. Еще одной целью является процесс осуществления интеграционных процессов в научно-образовательном направлении и социально-экономической сфере со странами-партнерами. К данным странам стоит отнести Российскую Федерацию, Луганскую Народную Республику, Южную Осетию и Абхазию. При реализации данной цели удастся обеспечить обмен технологическими продуктами и стратегиями развития, совершенствование банковской системы, и в дальнейшем, как один из вариантов сотрудничества, сформировать зону свободной торговли. Данные шаги обеспечат привлечение дополнительных инвестиций со стороны стран-участниц зоны свободной торговли. Разработка и внедрение стратегии развития инвестиционной политики ДНР является необходимым шагом для воплощения вышеперечисленных целей, каждый из элементов которой должен быть последовательно реализован с учетом сложившихся экономико-политических условий.

На рис. 1 представлены этапы разработки и реализации инвестиционной политики для развивающихся стран и регионов с учетом социально-экономических и политических особенностей [5, с. 56].

Анализируя этапы формирования и внедрения инвестиционной политики, стоит отметить, их взаимосвязь. При этом, на первом этапе, помимо определения целей и задач инвестиционной политики, формируется несколько сценариев экономического роста в момент

зрелости. Второй и третий этапы взаимосвязаны между собой ориентацией на потенциальный результат с учетом анализа и выявления возможностей использования перспективных отраслей, а также параллельного формирования стратегии инвестирования и развития отраслей с учетом внутренних и внешних особенностей. Четвертый этап является заключительным и включает в себя реализацию целей и применение результатов всех предшествующих этапов.

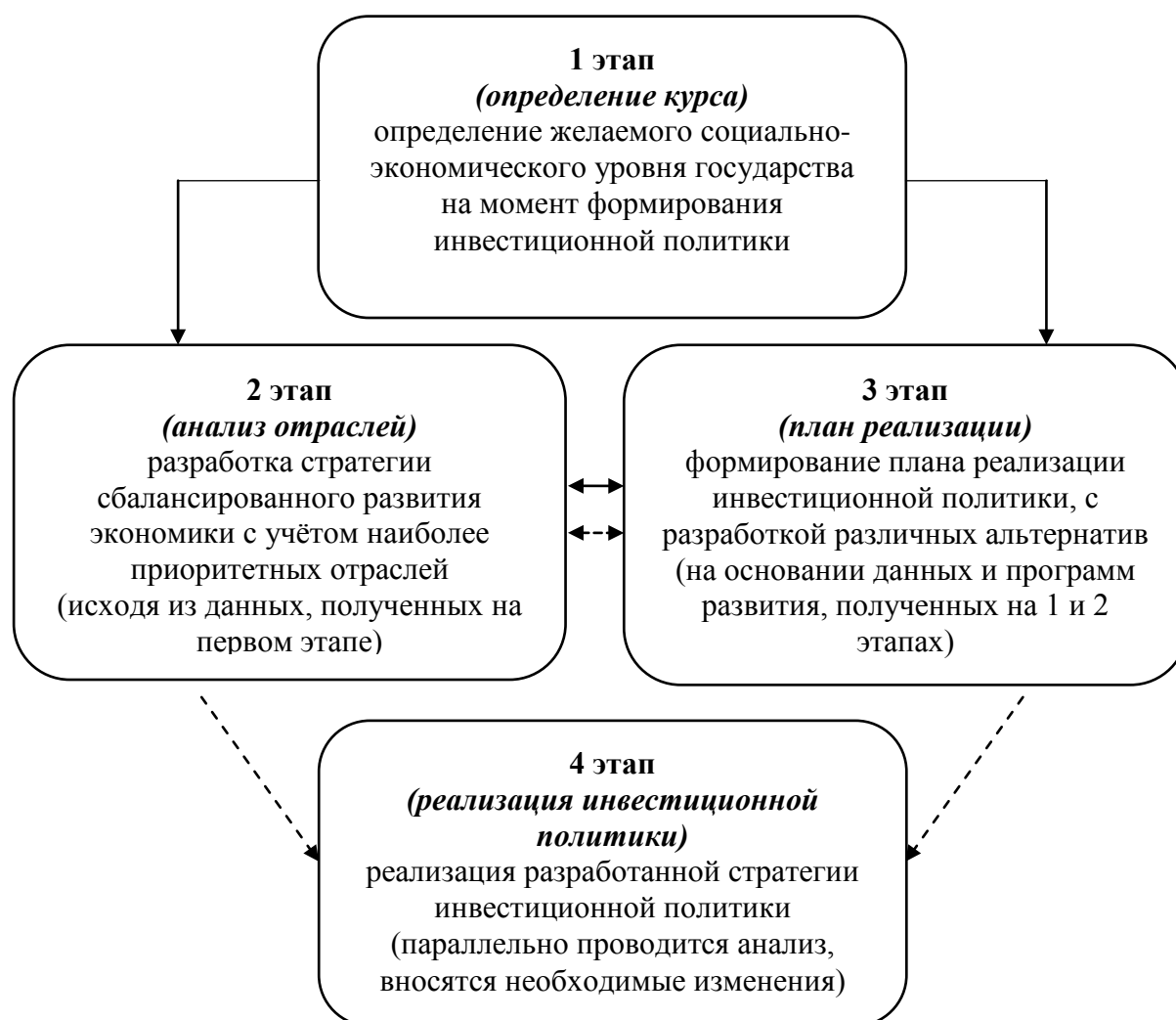


Рис.1. Этапы разработки и реализации инвестиционной политики

Последний этап подразумевает реализацию стратегии инвестиционной политики государства или региона с применением анализа ее эффективности. В случае выявления слабых сторон или угроз в инвестиционную политику вносятся необходимые изменения. Стоит отметить, что формирование и внедрение инвестиционной политики является трудоемким процессом, который необходимо осуществлять с учетом особенностей сложившегося инвестиционного климата в

определенный момент времени и возможных социально-экономических рисков.

Представленные цели, этапы и ориентации инвестиционной политики являются одним из потенциальных вариантов ее реализации в ДНР в современных условиях. При этом необходимо обеспечивать проведение периодической объективной и реальной оценки экономического состояния Республики в процессе реализации инвестиционной политики с целью обеспечения ее эффективного социально-экономического развития.

На сегодняшний день инвестиционная деятельность в ДНР осуществляется в соответствии с Постановлением Совета Министров от 02.12.2015 г. № 23-3 [6], которое включает концепцию инвестиционного сотрудничества, Порядок рассмотрения обращений потенциальных инвесторов и заключения соглашений о реализации инвестиционных проектов на территории Республики, приложения с рекомендуемой структурой технико-экономического обоснования инвестиционного проекта и формата бизнес-плана, а также заявки потенциального инвестора. Контроль над регулированием инвестиционной деятельности в Республике осуществляет Министерство экономического развития (далее – МЭР), которое оказывает содействие инвестору в поиске инвестиционного проекта на основании письменного согласия Главы ДНР. В свою очередь перед оказанием помощи инвестору и получением им письменного разрешения, потенциальный инвестор проходит проверку, осуществляемую компетентными органами с целью предотвращения допуска инвестора, который имеет связи с лицами, внесенными в санкционный список ДНР, является мошенником или же может представлять угрозу национальной безопасности [6]. В структуре МЭР ДНР находится Департамент развития секторов экономики, включающий отдел инвестиционно-инновационной деятельности, обеспечивающий формирование и реализацию государственной инвестиционной и инновационной политики, государственно-частного партнерства [7].

Среди достижений в сфере инвестиционной политики стоит отметить создание в 2017 году Инвестиционного портала [8], функционирующего под руководством МЭР. Инвестиционный портал ДНР создан для обеспечения доступности к актуальной информации об инвестиционном, инфраструктурном и ресурсном потенциале с целью сближения республиканских производителей с внешними инвесторами. На официальном сайте Инвестиционного портала размещается информация по нескольким разделам, среди которых: общая информация о Республике; информация о действующем

законодательстве в сфере инвестиционной деятельности; каталог промышленных предприятий и другие. Среди сильных сторон портала стоит отметить: быстрый доступ к необходимой информации, постоянно обновляющуюся информационную поддержку, как в сфере законодательства, так и в сфере образования новых инвестиционных проектов. Слабые стороны обусловлены продолжительным процессом проверки инвестора и инвестиционного проекта, а также временным ограничением приоритетных отраслей для инвестиций, среди которых на данный момент находится градостроение и восстановление инфраструктуры. Таким образом, Инвестиционный портал предоставляет возможность инвесторам ознакомиться с ресурсной базой и инфраструктурой Республики, перспективными направлениями инвестирования, а также инвестиционными площадками и предложениями. Несмотря на временные недостатки, обусловленные военным положением, портал позволяет привлекать инвестиции и обеспечивать социально-экономическое развитие ДНР.

Стоит отметить, что, несмотря на осуществление инвестиционной деятельности в Республике посредством наличия нормативных актов и электронных ресурсов, для ее дальнейшего развития, совершенствования и расширения доступа для физических лиц, целесообразным является создание краудфандинговой платформы, которая будет являться новым шагом на пути к развитию малого и среднего бизнеса, ввиду возможности снижения суммы инвестирования.

На данный момент минимальная сумма инвестирования составляет от 1 млн. руб. [6]. Данное ограничение обосновано инвестиционными сферами деятельности, при этом сфера новых проектов и развитие уже действующего малого бизнеса не включается на Инвестиционном портале в приоритет. Также стоит отметить, что не каждый гражданин ДНР сможет инвестировать необходимую сумму.

Краудфандинг (от англ. crowd – толпа, funding – финансирование) представляет собой процесс народного финансирования идеи или привлечения денежных средств и опыта всех желающих через интернет для обеспечения финансирования и запуска какого-либо проекта [9, с.8].

Целью формирования краудфандинговой платформы для развития инвестиционной политики ДНР заключается в предоставлении возможности безопасного размещения проекта и привлечения инвестиций, а также создании комфортных условий инвестирования в проект для граждан ДНР и дружественных стран посредством снижения минимального порога инвестиций и выбора соответствующей «награды» за участие в реализации проекта. Применение краудфандинга обеспечит внедрение и реализацию платформы как дополнительного



элемента инвестиционного портала или же будет способствовать развитию инвестиционной политики Республики, как отдельный элемент.

Для реализации проекта краудфандинговой платформы в работе предлагается разработка механизма ее формирования и функционирования (рис.2.).



Рис. 2. Механизм формирования и функционирования краудфандинговой платформы

Основными принципами создания и функционирования краудфандинговой платформы являются:

- учет особенностей банковской системы Центрального Республиканского Банка (далее – ЦРБ);
- учет настороженности населения к данной платформе;
- гарантия выполнения проектов и получения инвестиций со стороны высшего органа управления;
- предотвращение мошенничества, как со стороны инвесторов, так и со стороны руководителей проектов;
- предоставление возможности инвестирования в государственные и социальные проекты с учетом налоговой льготы;
- обеспечение системы интеллектуального обмена, привлечение молодых и перспективных специалистов для командной реализации проекта;
- обеспечение внедрения проектов на базе производственных мощностей Республики;
- создание новых рабочих мест на предприятиях Республики.

Предложенный механизм является основой для формирования нормативных актов, обеспечивающих функционирование платформы и системы взаимодействия донора, создателя и ЦРБ. Таким образом, краудфандинговая платформа имеет место в развитии инвестиционной политики ДНР и повышении уровня ее привлекательности.

***Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.*** Таким образом, инвестиционная политика ДНР постепенно развивается, однако существует ряд сложностей, связанных с особенностями привлечения инвесторов, осуществлением финансовых переводов, сбором средств через интернет сервисы, а также сложности, вызванные особенностями менталитета населения, что влияет на уровень доверия к проектам и системе их финансирования. Данные проблемы вызваны особенностями социально-экономического уровня развития Республики. Краудфандинг направлен на снятие ограничений и обеспечение доверия инвестора к руководителю проекта, поэтому может считаться финансово-инвестиционным инструментом, поскольку с его помощью автор проекта может реализовать свои идеи, несмотря на консерватизм инвестиционного рынка. При этом реализация целей, направлений и этапов внедрения инвестиционной политики будет способствовать созданию программ развития с применением краудфандинга наряду с другими элементами цифровой экономики в сфере инвестирования. Для получения благоприятного эффекта от реализации и развития инвестиционной политики требуется обеспечить максимально возможное сокращение неблагоприятных факторов. Стоит отметить, что помимо разработки эффективных программ развития инвестиционной

политики и обеспечения благоприятного климата важными составляющими являются также поиск, проверка, контроль, и реализация инвестиционных проектов на республиканском уровне. Разработка рекомендаций по совершенствованию данных составляющих будет являться результатом дальнейших исследований, что позволит своевременно выявлять и предотвращать экономические проблемы и сложности в развитии инвестиционной политики ДНР.

### *Список использованных источников*

1. Звягин, Л.С. Формирование эффективной и целенаправленной инвестиционной политики государства в целях устойчивого долгосрочного развития экономики и общества // Молодой ученый. – 2015. – № 6. – С. 417-423.

2. Аблеева, А.М. Методические аспекты инвестиционной и инновационной стратегии развития региона // Социальная политика и социологи. – 2010. - № 8. – С. 406-416.

3. Антонова, С.В. Применение информационных систем для поддержки принятия решений в области управления паевыми инвестиционными фондами / Проблемы теории и практики управления. – 2016. – № 8. – С. 63-69.

4. Вершинина, А.А. Прямые иностранные инвестиции и особенности их привлечения в экономику страны и региона // Экономика, статистика и информатика. – 2011. – № 3. – С. 23-29.

5. Петров, А.В. Инвестиционная политика региона: ориентация на инновации / Креативная экономика. – М., 2015. – Том 6. – № 7. – С. 54-59.

6. Об утверждении концепции инвестиционного сотрудничества в Донецкой Народной Республике: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 02.12.2015 г. № 23-3. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://smdnr.ru/wp-content/uploads/2016/05/23-3.pdf>.

7. Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru> (дата обращения: 04.04.2018 года).

8. Официальный сайт Инвестиционного портала [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://invest.govdnr.ru> (дата обращения: 04.04.2018 года).

9. Горовая, В.В. Краудфандинг: практическое пособие по краудфандингу / под ред. к.э.н. Ф.В. Мурачковского. – М., 2016. – 125 с.

УДК 658.589: 621

## ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

*Оганесян В. М.*

*студентка кафедры менеджмента непроизводственной сферы,*

*Деяева Л.М.,*

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

*Аннотация. В статье выявлены основные причины сокращения производства в машиностроительном комплексе, определены факторы, сдерживающие инвестиционные вклады. Предложены направления по ускорению инновационного развития машиностроительного комплекса.*

*Ключевые слова: Машиностроение, инновации, инвестиции, машиностроительный комплекс, оборудование.*

*Annotation. The article identified the main reasons for the decline of production in machine-building complex, identified constraints to investment deposits. Directions to accelerate innovative development of the machine-building complex.*

*Keyword: Engineering, innovation, investment, engineering complex equipment.*

*Постановка проблемы.* Машиностроительный комплекс является базовой отраслью экономики, определяет состояние производственного потенциала и обороноспособности государства, устойчивое функционирование всех отраслей промышленности. С помощью наукоемких технологий производятся средства производства, транспорта, оборонная продукция, а также предметы потребления. Сегодня в России насчитывается около 1650 крупных и средних предприятий с численностью работающих более 2,2 млн. человек [1].

Переориентация отечественного машиностроения за последнюю четверть века с обеспечения машинами и оборудованием воспроизводственного процесса в экономике на удовлетворение текущего спроса на рынке потребителей техники привела к тому, что структура машиностроения пришла в соответствие с экспортно-ориентированной сырьевой моделью экономики РФ.

Ни в одной отрасли промышленности внедрение прогрессивных технологий и новой техники не дает таких быстрых и весомых результатов, как в машиностроении. Затраты на внедрение прогрессивных технологий окупаются за полтора-два года, а затраты на

новое производственное оборудование – за два-два с половиной года. Однако недостаточное обновление заводов и фабрик новыми технологиями стало главной причиной утраты конкурентоспособности основными отраслями машиностроения РФ.

Модернизация машиностроительного производства требует долгосрочных капиталовложений. Но более половины внутреннего рынка продукции машиностроения контролируют зарубежные игроки, которые не спешат вкладывать инвестиции в обновление оборудования и применение новейших технологий [2]. Это создает потенциальный платежеспособный спрос для отечественных предприятий машиностроения в рамках политики импортозамещения. Снижение темпов роста объемов производства продукции машиностроения способствует смещению инвестиционных ресурсов в сырьевой сектор экономики.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Проблемам развития машиностроительного комплекса уделяется большое внимание в научной литературе. Ряд авторов таких, как: С. Авдашева, С.Ю. Глазьев, А.Е. Варшавский, Н.И. Комков рассматривали различные аспекты современного развития отраслей машиностроения.

*Актуальность исследования.* Машиностроительный комплекс обладает большим удельным весом в общем объеме экспорта страны, занимает ведущее место в структуре промышленного производства. Его продукция отличается высокой рыночной привлекательностью. Инновационная деятельность в машиностроении в значительной степени определяет уровень технологической оснащенности других отраслей экономики. Способность машиностроительных компаний создавать новшества и успешно внедрять их на рынок, оказывает существенное влияние на темпы научно-технического развития всех сфер экономики. Спрос на инновации в машиностроении есть всегда, так как их применение позволяет потребителям машин и оборудования повысить собственную эффективность и упрочить позиции на рынках сбыта. Все это обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

*Цель статьи.* Исследование и анализ особенностей инновационного развития машиностроения, как одной из ведущих отраслей народного хозяйства.

*Изложение основного материала исследования.* Предприятия машиностроительного комплекса производят продукцию высокой степени обработки для насыщения рынков. В настоящее время в России доля машиностроения в выпуске промышленной продукции составляет около 20%. Следует отметить, что объемы машиностроения и

металлообработки в экономически развитых странах США, Германия, Япония составляют от 36 до 45%, что обеспечивает возможность перевооружения промышленности в этих странах каждые 7-10 лет. В России темпы обновления технологической базы составляют от 0,1 до 0,5% в год, а выбытие основных фондов – от 1,5 до 2,5%, что во многом определяет технический уровень конкурентоспособности выпускаемой продукции [1].

За последние десятилетия в России ежегодно создавались около 300 технологий машиностроения. Из числа созданных в период с 2008 по 2013 год около 13% не имеет аналогов в мире. Развитие инновационного процесса идет непрерывно. Более четверти из общего числа созданных за последнее время новых технологий машиностроения приходится на инструментальное производство и станкостроение (табл. 1).

Таблица 1

**Структура отраслей машиностроения в РФ [1]**

Наименования	Структура, %
Вновь созданные технологии, всего	100
Производство ракетной и космической техники, авиастроение	15
Тяжелое, энергетическое и транспортное машиностроение	17
Электротехническая промышленность	1,5
Химическое и нефтяное машиностроение	21
Станкостроение и инструментальное производство	29
Автомобильная промышленность	8,5
Подшипниковая промышленность	1,5
Тракторное и сельскохозяйственное машиностроение	1,5
Машиностроение для легкой и пищевой промышленности и промышленности бытовых приборов	5

Инновация – это новое или усовершенствованное социально-экономическое решение, являющееся результатом научных исследований и разработок, стремящееся к общему признанию через использование его в практической деятельности человека.

Главной целью инновационной деятельности машиностроительной компании является создание технических и технологических решений, составляющих основу долгосрочной стратегии ее развития и получение в перспективе конкурентных преимуществ в борьбе за рынок.

Инновационная активность машиностроительных предприятий объясняется, главным образом, их экономическим положением, хотя объективная потребность в нововведениях существует в производстве постоянно. Главной причиной осуществления инноваций (75-80%) является расширение ассортимента и повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции. Анализируя последние

годы преобразований, необходимо признать, что большинство экономических показателей ухудшились почти в два раза [3].

За период с 2012 г. по 2015 г. наблюдался рост инвестиций в машиностроение на 36%, однако их абсолютная величина остается крайне низкой – 3% от общей суммы инвестиций во все секторы экономики по данным на 2015 г. Слишком низкий объем инвестиций в машиностроительный комплекс является главной причиной технического и технологического отставания российского машиностроения. Среди факторов, сдерживающих инвестиции в машиностроительный комплекс выделяют следующие:

- длительный период возврата инвестиций;
- высокие процентные ставки по кредитам (от 12 до 22%) при низкой рентабельности продукции машиностроения (не превышает 8%);
- высокая налоговая нагрузка;
- инфляционные процессы в российской экономике;
- сокращение платежеспособного внутреннего спроса [4].

В последние годы произошло резкое сокращение использования производственных мощностей, обострилась проблема технологической структуры производства, в основе которой лежит замещение устаревших технологий и основных фондов современными. Соответственно, с каждым годом нарастают процессы деградации производственного потенциала: степень износа основных фондов составляет более 50%, в том числе по машинам и оборудованию - около 72% (при ежегодном увеличении на 1,5-2%), а удельный вес производств, соответствующих пятому технологическому укладу, возникшему в развитых странах в 90-е годы, составляет лишь 8%.

*Таблица 2*

**Число предприятий и организаций России по видам экономической деятельности**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	38974	40685	42291	44006	45917	48287
Производство машин и оборудования	44630	43896	43729	42528	42348	43163
Производство транспортных средств и оборудования	9754	9915	9978	9977	10028	10188

Нарастает процесс неуклонного старения и ухудшения качественного состава инженерных и производственных кадров, что вызвано низким уровнем заработной платы, потерей престижности машиностроительных отраслей для молодежи. В результате резко снижается квалификация, теряется преемственность поколений.

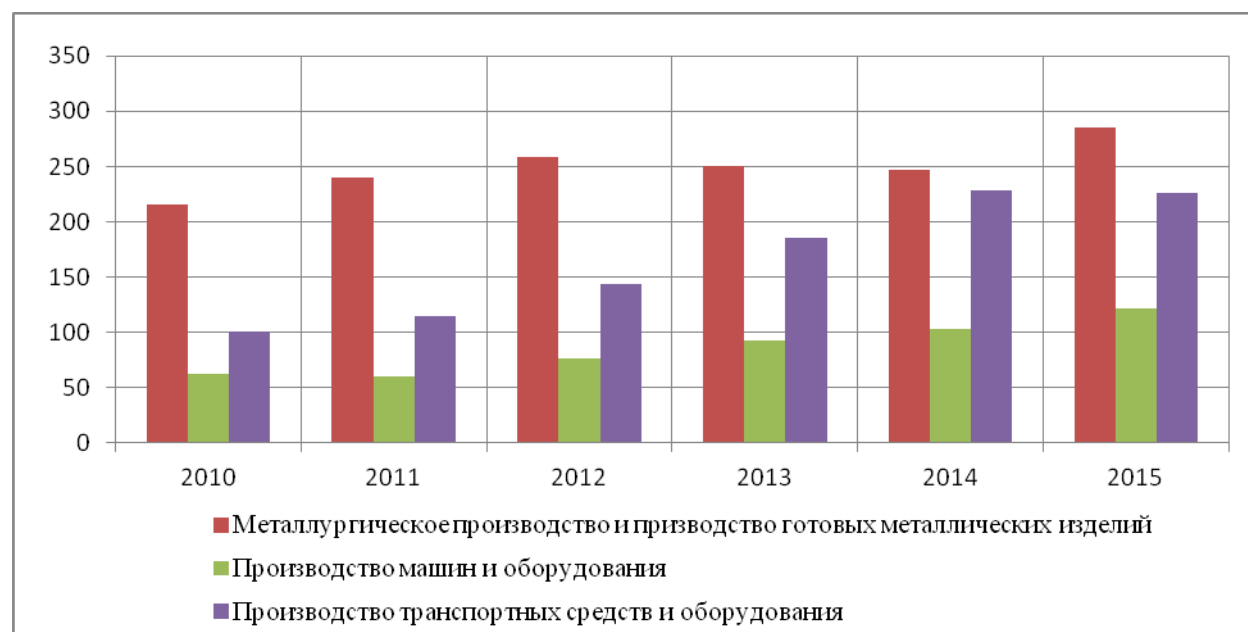


Рис. 1. Инвестиции в основной капитал по видам экономической деятельности в Российской Федерации (млрд. руб. в фактически действовавших ценах)

Кризис 2009 года привел к значительному спаду производства в машиностроительном комплексе. В 2013 году на отрасль машиностроения оказало негативное влияние вступление России во Всемирную торговую организацию.

К основным причинам такого положения можно отнести:

- недостаточность инвестиций ресурсов в основном капитале предприятий;
- низкая платежеспособность потребителей продукции машиностроения;
- переход от естественно научного подхода к подготовке специалистов, применявшегося в России почти 300 лет, к гуманитарному;
- низкий уровень государственное регулирование экономики [3].

В связи с этим недостаточный уровень инвестиционной активности машиностроительных предприятий снижает эффективность производства и является тормозом роста конкурентоспособности. Вследствие этого уменьшаются доходы предприятий, что не позволяет увеличивать инвестиции в обновление производственного оборудования.

Чтобы переломить эту тенденцию и вывести машиностроение на траекторию роста, необходимо, прежде всего, изменить инвестиционную политику в отрасли. Задачей государства и бизнеса должно стать инновационное обновление технологической базы машиностроения и отраслей – потребителей его продукции.



В настоящее время к конкурентным преимуществам отечественных производителей относятся более низкие цены на продукцию по сравнению с международными компаниями при практически сопоставимых технико-экономических показателях. Также играют роль географическая близость к основным потребителям и долговременные связи с ними [2].

С целью преобразования и развития машиностроения как приоритетной отрасли промышленности, необходимо провести ее реструктуризацию на основе эффективных хозяйственных и правовых механизмов. Причем очень важно переориентировать предпринимательскую деятельность отечественных товаропроизводителей на выпуск наукоемкой конкурентоспособной продукции.

Рассмотрим особенности развития машиностроения в Донецкой Народной Республике (ДНР). Машиностроительный комплекс Донецкой области в 2014 году представляли 152 предприятия, которые производили технику для угольной и металлургической отраслей, железной дороги, строительства, сельского хозяйства, станки, холодильники, газовые плиты, стиральные машины и др [5].

Как видно из рис.2., основу промышленного потенциала ДНР составляет пищевая промышленность, машиностроение и химическая промышленность.

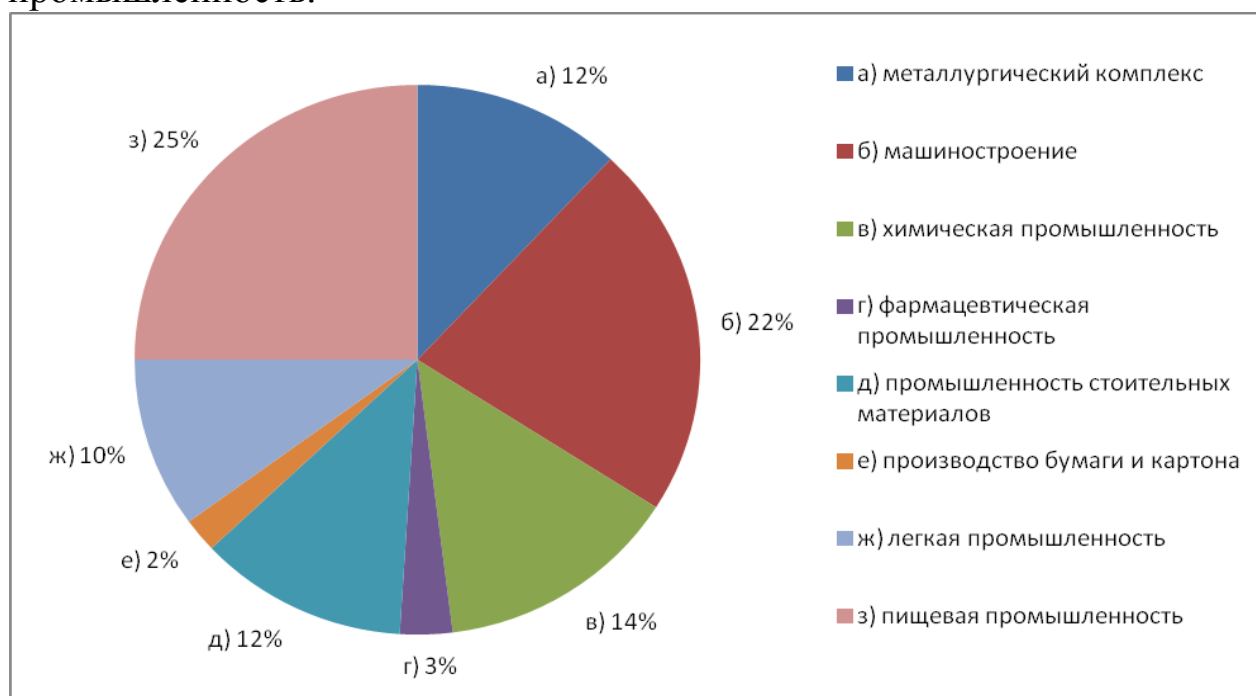


Рис. 2. Структура предприятий ДНР в 2016 году [6].

Согласно данным Министерства промышленности и торговли ДНР по итогам 2016 г. доля металлургического комплекса

(производство, обработка, коксохимия) занимает 46,4% в промышленности ДНР. В этой отрасли занято и больше всего работников – 21,4 тыс. человек.

В машиностроительный комплекс Республики входят 38 предприятий, из которых такие заводы ДНР как:

– «Донецгормаш» – выпускающий подземные шахтные ленточные конвейеры, лебедки, центробежные и осевые вентиляторы главного проветривания шахт;

– Горловский машиностроительный завод «Универсал» – изготавливающий экспериментальные образцы горно-шахтного оборудования и гидравлические прессы;

– Макеевский машиностроительный завод – производящий рельсовые скрепления для железнодорожного транспорта, профили для строительства;

– Донецкий завод «Продмаш» – выпускающий сушильные установки для сушки жидких пищевых и непищевых продуктов;

– ГП «Донецкий энергозавод» – производящий трансформаторные подстанции, пускатели;

– НПП «Энергия» – изготавливающий шахтные электровозы, тяговые аккумуляторные батареи.

Харьковский сталепроволочный-канатный завод «Силур» вышел на довоенный уровень производства. В апреле 2018 г. состоялся запуск цехов металлической сетки, и сталепроволочного производства – последние два цеха в технологическом цикле.

Вместе с этим, принятие эффективных мер по поддержке промышленных предприятий Донецкой Народной Республике даст возможность не только восстановить старые производственные мощности, но и наладить новые, переориентировав экономику на новый путь развития.

За 9 месяцев 2016 г. предприятия машиностроения в ДНР выпустили продукции на 2 млрд. руб. – это 1,5% от общего объема произведенной и реализованной продукции в Республике. Рост объема реализованной промышленной продукции за 11 месяцев 2017 года по сравнению с аналогичным периодом 2016 года составил 0,4%.

В ДНР большинство машиностроительных предприятий имеют в своём распоряжении уникальные оборудование и технологии, востребованные не только на внутреннем рынке, но и в России.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок.* В настоящее время в машиностроительном комплексе России имеется ряд проблем, связанных с высокой долей устаревшего

оборудования, нехваткой высококвалифицированных кадров и недостаточным инвестированием.

Среди основных направлений ускорения развития материально-технической базы машиностроительного комплекса и его модернизации необходимо выделить следующие:

- усовершенствование законодательной базы в области промышленности;
- реализация долгосрочной программы подготовки высококвалифицированной рабочей силы в условиях системной модернизации;
- государственное субсидирование затрат на НИОКР на долгосрочный период;
- формирование долгосрочной научно-технической программы развития машиностроения на инновационной основе и внедрение новых технологий.

Необходима разработка эффективной многоуровневой политики государства в машиностроительной отрасли, которая должна иметь инновационный характер развития. Государство должно создавать равные условия для развития всех предприятий, машиностроения, благоприятную конкурентную среду и ликвидировать множество бюрократических барьеров. Чтобы продукция отечественной промышленности была конкурентоспособной на глобальных рынках, необходимо самое современное производственное оборудование.

В Донецкой Народной Республике налаживается выпуск традиционных видов продукции, запускаются остановленные заводы, растёт сельскохозяйственное производство.

Стоит учесть, что мировая экономика уже перешла на шестой технологический уклад, и страны, где существуют только металлургические заводы, шахты и химические заводы, не смогут конкурировать с высокотехнологичной продукцией. Следует разработать стратегию долгосрочного развития ДНР, в которой будут предусмотрены шаги по переходу экономики Республики на новый инновационный путь развития.

#### ***Список использованных источников***

1. Задорнова Н.А. Инновационные технологии в машиностроении // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. – 2013. – №1 (15).

2. Инновационное развитие машиностроения / В.Н. Борисов, О.В. Почукаева // Проблемы прогнозирования. – 2013. – № 1. – С. 38-51 : табл. – Библиогр. в конце ст. (6) . – ISSN 0868-6351.

3. Комов М.С. Особенности развития инновационной деятельности в российском машиностроении // Молодой ученый. – 2011. – №8. Т.1. – С. 138-140. – URL <https://moluch.ru/archive/31/3523/>.

4. Кобозев В.В., Измайлов М.К. Состояние машиностроительного комплекса, проблемы и особенности воспроизводства основных фондов // Организатор производства. – 2017. Т.25. – № 1. – С. 69-83.

5. Донецкая область в цифрах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.donetskstat.gov.ua>.

6. Потенциал экономики ДНР. 27 апреля 2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://delovoydonbass.ru/news/economy/potential\\_ekonomiki\\_dnr/](http://delovoydonbass.ru/news/economy/potential_ekonomiki_dnr/).

УДК 332.14:338.47

## ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ РИСКОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТРАНСПОРТА

**Проказова Н.Н.,**

*студентка кафедры менеджмента непродуцированной сферы,*

**Козлов В.С.,**

*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмент непродуцированной сферы,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*В статье рассмотрены технологии и методы принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска.*

**Ключевые слова:** *риск, неопределенность, степень риска, риск-менеджмент.*

*The article considers technologies and methods for making managerial decisions in conditions of uncertainty and risk.*

**Keywords:** *risk, uncertainty, risk degree, risk management.*

**Постановка проблемы.** Переход к рыночным отношениям потребовал определенных изменений и дополнений в составе существующих функций управления предприятиями. Приватизация предприятий автомобильного транспорта способствовала их преобразованию в самостоятельные хозяйствующие субъекты, несущие полную ответственность за результаты своей деятельности. Для российских предпринимателей в отрасли, автомобильного транспорта весьма характерно принятие управленческих решений в условиях

неопределённости, которая обусловлена социально-политическими, административно-законодательными, производственными, коммерческими, финансовыми и другими факторами, их взаимодействием и воздействием на деятельность предприятий, и предопределяет возникновение множества рисков. Условиями, создающими неопределённость, являются воздействия факторов внешней и внутренней среды организации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Изучение специальной литературы по данной проблематике, существуют разработки, теории и методологии решающие отдельные вопросы принятия управленческих решений и в период кризисов, и между ними, но большинство из них не систематизированы, не связаны и не представляют собой оформленных базисных теорий и методологий. В том числе, эта проблематика крайне слабо представлена научными исследованиями и разработками в области принятия управленческих решений в условиях неопределённости и риска на автотранспортных предприятиях. Множество исследований посвящены вопросам частным, или предлагают систематизации методов принятия решений для узких сфер деятельности автотранспортного предприятия.

**Актуальность.** Эффективное управление автотранспортным, предприятием в условиях рынка – необходимое условие повышения эффективности бизнеса, создания, развития и реализации конкурентных преимуществ предприятия, формирования устойчивости предприятия к колебаниям конъюнктуры, возникновению ситуаций риска и развитию кризисов.

**Цель статьи** – развитие технологий и методов принятия управленческих решений на предприятиях автомобильного транспорта в условиях риска и неопределённости.

**Изложение основного материала.** Принимаемые управленческие решения всегда спроектированы в будущее, поэтому ЛПР в момент принятия решения часто не может с абсолютной уверенностью знать, как будут развиваться события, как будет изменяться ситуация. Иными словами, в момент принятия управленческого решения значителен элемент неопределённости и риска.

Наименее проработанным является этап, связанный с оценкой условий реализации управленческого решения. В этом случае, сложность решения заключается в том, что лицо принимающее решение (ЛПР) на основе анализа ситуации и имеющейся информации приходит к выводу о характеристике ситуации принятия решения, должно ее идентифицировать и, выделяя характерные черты этой ситуации – типичная или не типичная для деятельности АТП – определить

приемлемый для данных условий тип решений и виды риска, которые могут возникнуть в данных условиях.

При принятии традиционных решений у менеджера есть набор известных альтернатив или даже одно оптимальное решение, зафиксированное в документах предприятия. Однако, динамизм внутренней и внешней среды автотранспортного предприятия приводит к постоянному изменению обстоятельств, условий, ситуаций в которых работает менеджер, и предопределяет необходимость разработки и принятия новаторских решений. Большая величина неопределенности предопределяет и высокий риск принятия неправильного, недостаточно обоснованного или даже рискованного решения. При этом отрицательный опыт так же фиксируется, поскольку позволяет избегать не оптимальных решений в будущем.

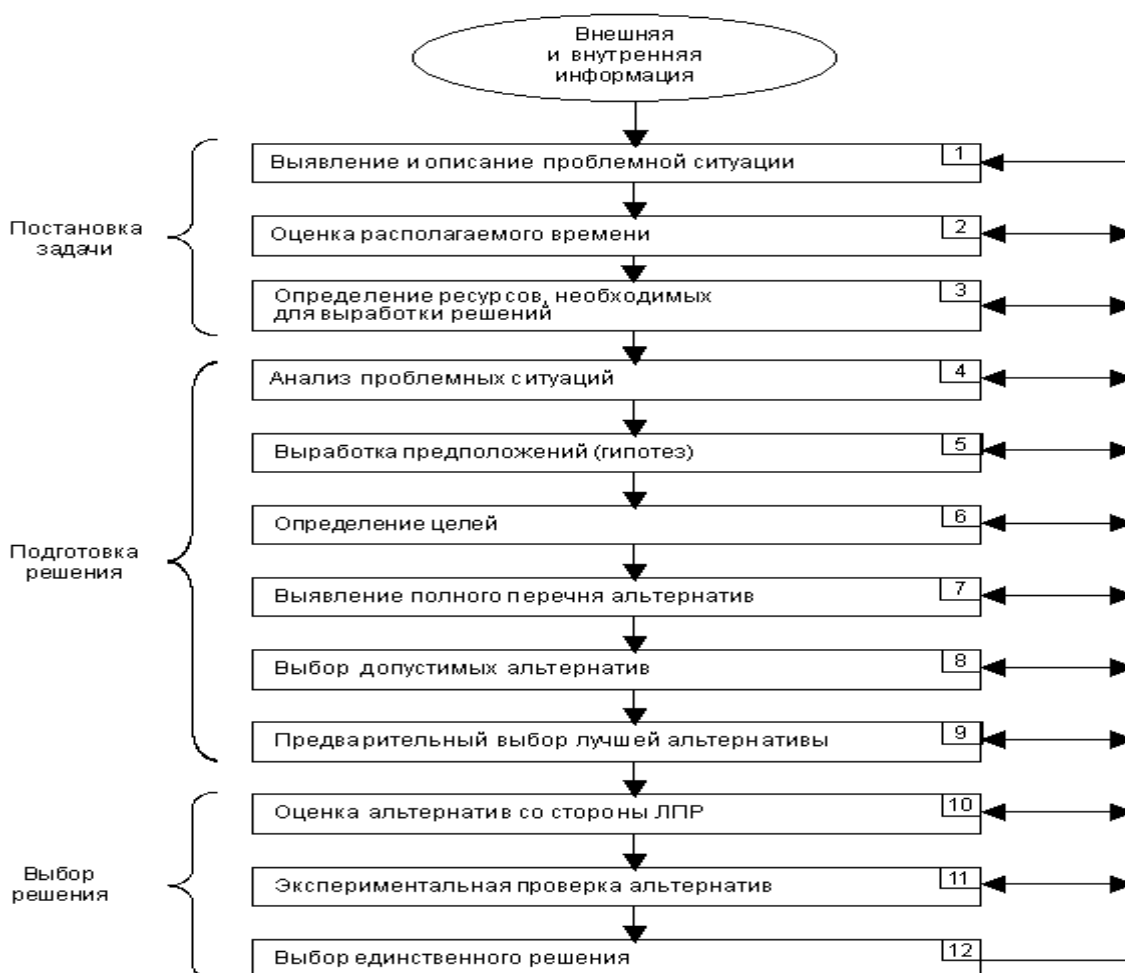


Рис.1 Схема принятия решений

Таким образом, наиболее ответственным блоком в предлагаемой схеме, процесса принятия управленческого решения на автотранспортном предприятии является III блок – выбор решений. При

этом критерии выбора альтернатив зависят от вида принимаемых решений и задач реализуемых на АТП

Управленческое решение мы рассматриваем как результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов, достижения конкретной цели организации руководителем (или коллективом) в рамках его должностных полномочий и компетенции, закрепленное в нормативных и распорядительных документах.

Риск – это возможная опасность потерь, вытекающая из специфики тех или иных явлений природы и видов деятельности человеческого общества. Это историческая и экономическая категория. Таким образом, принятие решений в условиях риска означает выбор варианта решения в условиях, когда каждое действие приводит к одному из множества возможных частных исходов, причем каждый исход имеет вычисляемую или экспертно-определяемую вероятность появления.

Как историческая категория риск представляет собой осознанную человеком возможную опасность. Это свидетельствует о том, что риск исторически связан со всем ходом общественного развития. Как экономическая категория риск представляет собой событие, которое может произойти или не произойти. В случае совершения такого события возможны три экономических результата:

- отрицательный (проигрыш, ущерб, убыток);
- нулевой;
- положительный (выигрыш, выгода, прибыль).

Неопределенность – это неполнота или недостоверность информации об условиях реализации решения, наличие фактора случайности или противодействия. Таким образом, принятие решения в условиях неопределенности означает выбор варианта решения, когда одно или несколько действий имеют своим следствием множество частных исходов, но их вероятности совершенно не известны или не имеют смысла.

В ситуации риска можно, используя теорию вероятности, рассчитать вероятность того или иного изменения среды, в ситуации неопределенности значения вероятности получить нельзя.

Неопределенность проявляется в невозможности определения вероятности наступления различных состояний внешней среды, из-за их неограниченного количества и отсутствия способов оценки. Неопределенность учитывается различными способами.

*Способы оценки степени риска.*

При принятии управленческих решений требуется оценить степень риска и определить его величину.

Степень риска – это вероятность наступления случая потерь, а также размер возможного ущерба от него.

Случайность – это то, что в сходных условиях происходит неодинаково, и поэтому ее заранее нельзя предвидеть и спрогнозировать.

Случайные события становятся предметом теории вероятности только тогда, когда с ними связываются определенные числовые характеристики – их вероятности.

Случайные события в процессе их наблюдения повторяются с определенной частотой. Частота случайного события представляет собой отношение числа появлений этого события к общему числу наблюдений. Частота обычно обладает статистической устойчивостью в том смысле, что при многократном наблюдении ее значения мало меняются.

Мера объективной возможности случайного события  $A$  называется его вероятностью. Именно около числа этой вероятности группируются частоты события  $A$ . Вероятность любого события колеблется от 0 до 1,0.

#### *Классификация рисков.*

Квалификационная система рисков включает группу, категории, виды, подвиды и разновидности рисков. В зависимости от возможного результата (рискового события) риски можно поделить на две большие группы:

– риски означают возможность получения отрицательного или нулевого результата. К этим рискам относятся риски: природно-естественные, экологические, политические, транспортные и часть коммерческих (имущественные, производственные, торговые);

– спекулятивные риски выражаются в возможности получения как положительного, так и отрицательного результата. К этим рискам относятся финансовые риски, представляющие собой часть коммерческих рисков.

По основной причине возникновения транспортные риски – риски, связанные с перевозками грузов транспортом: автомобильным, морским, речным, железнодорожным, самолетами и т.д.;

#### *Управление рисками при принятии управленческих решений.*

При принятии управленческих решений в условиях неопределенности и риска необходимо проводить анализ рисков. Анализ рисков подразделяется на два взаимно дополняющих друг друга вида: качественный, главная задача которого состоит в определении факторов риска и обстоятельств, приводящих к рисковым ситуациям, и



количественный, позволяющий вычислить величину отдельных рисков и риска проекта в целом. Исследование риска целесообразно проводить в следующей последовательности:

- выявление объективных и субъективных факторов, влияющих на конкретный вид риска;
- анализ выявленных факторов;
- оценка конкретного вида риска с финансовых позиций, определяющая либо финансовую состоятельность проекта, либо его экономическую целесообразность;
- установка допустимого уровня риска;
- анализ отдельных операций по выбранному уровню риска;
- разработка мероприятий по снижению риска при принятии управленческого решения.

После проведения анализа рисков в процессе разработки управленческого решения используются специальные приемы управления риском.

Вопросами теории управления риском занимается риск-менеджмент.

Риск-менеджмент – специальная форма предпринимательской деятельности. Осуществляют ее профессиональные институты специалистов, страховые компании, финансовые менеджеры.

Основные приемы риск-менеджмента при принятии управленческих решений:

- избежание риска – уклонения от мероприятия, связанного с риском;
- удержание риска – оставление риска за инвестором (предполагая покрытие возможных убытков за счет резервных средств инвестора);
- передача риска – передача ответственности за риск, например, страховой компании;
- снижение степени риска – уменьшение вероятности потерь и сокращение ожидаемого их объема.

Наиболее распространенные приемы для снижения степени риска:

- диверсификация;
- получение дополнительной информации о ситуации принятия решения;
- лимитирование за счет установления предельных сумм расходов, продажи, кредита;
- самострахование за счет создания натуральных и денежных резервных (страховых) фондов;
- страхование.

Правила и критерии принятия решений в условиях неопределённости.

Критерии рационального выбора вариантов решений из множества возможных. Критерии основаны на анализе матрицы возможных состояний окружающей среды и альтернатив решений.

Матрица содержит:  $A_j$  — альтернативы, т. е. варианты действий, один из которых необходимо выбрать;  $S_i$  — возможные варианты состояний окружающей среды;  $a_{ij}$  — элемент матрицы, обозначающий значение стоимости капитала, принимаемое альтернативой  $j$  при состоянии окружающей среды  $i$ .

Для выбора оптимальной стратегии в ситуации неопределённости используются различные правила и критерии.

*Правило максимин (критерий Ваальда).*

В соответствии с этим правилом из альтернатив  $a_j$  выбирают ту, которая при самом неблагоприятном состоянии внешней среды, имеет наибольшее значение показателя. С этой целью в каждой строчке матрицы фиксируют альтернативы с минимальным значением показателя и из отмеченных минимальных выбирают максимальное. Альтернативе  $a^*$  с максимальным значением из всех минимальных даётся приоритет.

Принимающий решение в этом случае минимально готов к риску, предполагая максимум негативного развития состояния внешней среды и учитывая наименее благоприятное развитие для каждой альтернативы.

По критерию Ваальда лица, принимающие решения, выбирают стратегию, гарантирующую максимальное значение наихудшего выигрыша (критерия максимина).

*Правило максимакс*

В соответствии с этим правилом выбирается альтернатива с наивысшим достижимым значением оцениваемого показателя. При этом ЛПР не учитывает риска от неблагоприятного изменения окружающей среды. Альтернатива находится по формуле:

$$a^* = \{a_j \max_j \max_i \Pi_{ij}\}$$

Используя это правило, определяют максимальное значение для каждой строки и выбирают наибольшее из них.

Большой недостаток правил максимакса и максимина — использование только одного варианта развития ситуации для каждой альтернативы при принятии решения.

*Правило минимакс (критерий Севиджа).*

В отличие от максимина минимакс ориентирован на минимизацию не столько потерь, сколько сожалений по поводу упущенной прибыли.

Правило допускает разумный риск ради получения дополнительной прибыли. Критерий Севиджа рассчитывается по формуле:

$$\min \max \Pi = \min_i [ \max_j ( \max_i X_{ij} - X_{ij} ) ]$$

где  $\min_i$ ,  $\max_j$  – поиск максимума перебором соответствующих столбцов и строк.

Расчёт минимакса состоит из четырёх этапов:

Находится лучший результат каждой графы в отдельности, то есть максимум  $X_{ij}$  (реакции рынка).

Определяется отклонение от лучшего результата каждой отдельной графы, то есть  $\max_i X_{ij} - X_{ij}$ . Полученные результаты образуют матрицу отклонений (сожалений), так как её элементы – это недополученная прибыль от неудачно принятых решений, допущенных из-за ошибочной оценки возможности реакции рынка.

Для каждой строчки сожалений находим максимальное значение.

Выбираем решение, при котором максимальное сожаление будет меньше других.

#### *Правило Гурвица*

В соответствии с этим правилом правила максимакс и максимин сочетаются связыванием максимума минимальных значений альтернатив. Это правило называют ещё правилом оптимизма – пессимизма. Оптимальную альтернативу можно рассчитать по формуле:

$$a^* = \max_i [ (1-\alpha) \min_j \Pi_{ji} + \alpha \max_j \Pi_{ji} ]$$

где  $\alpha$ - коэффициент оптимизма,  $\alpha = 1 \dots 0$  при  $\alpha = 1$  альтернатива выбирается по правилу максимакс, при  $\alpha = 0$  – по правилу максимин. Учитывая боязнь риска, целесообразно задавать  $\alpha = 0,3$ . Наибольшее значение целевой величины и определяет необходимую альтернативу.

Правило Гурвица применяют, учитывая более существенную информацию, чем при использовании правил максимин и максимакс.

Таким образом, при принятии управленческого решения в общем случае необходимо:

- спрогнозировать будущие условия, например, уровни спроса;
- разработать список возможных альтернатив
- оценить окупаемость всех альтернатив;
- определить вероятность каждого условия;
- оценить альтернативы по выбранному критерию решения.

#### *Разработка и принятие решения в условиях риска.*

Одно из главных правил управленческой деятельности гласит: не избегать риска, а предвидеть его, стремясь снизить до возможно более низкого уровня. Это требует грамотного управления рисками, т.е. своевременного предвидения, заблаговременного выявления

неопределенностей и их последствий на деятельность организации для разработки и реализации УР по их уменьшению.

Для анализа риска нужна прежде всего, быстрая и достоверная информация. В условиях более жесткой конкуренции, вызванной глобализацией рынков, победу будут одерживать не крупные предприятия над малыми, а динамичные над медленно реагирующими на изменение обстановки. Второй этап управления риском – выявление риска.

Для того чтобы выявить, оценить риск и принять соответствующее решение по его снижению, необходимо собрать исходную информацию об объекте – носителе риска. Эта стадия включает два этапа: отбор информации о структуре объекта и выявление опасностей или инцидентов.

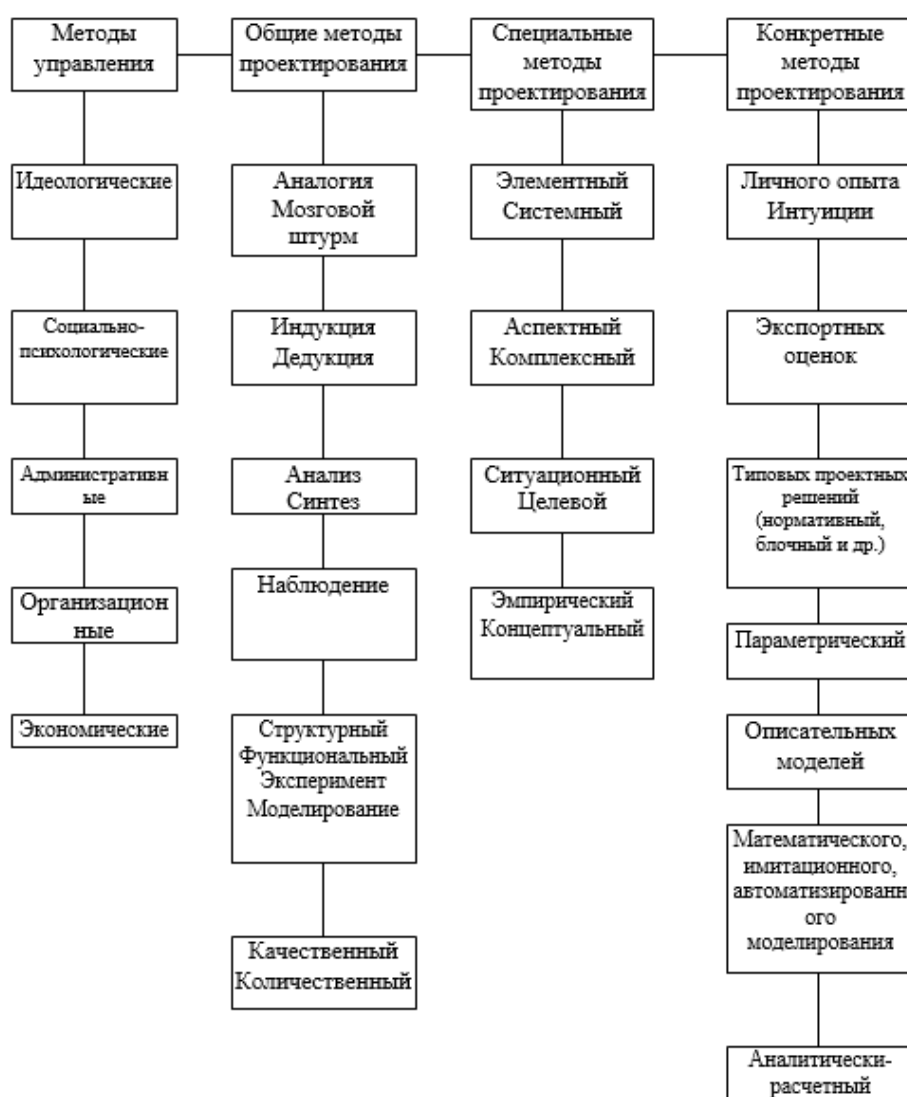


Рис.2 Методы принятия решений

Основные методы получения исходной информации об исследуемых объектах:

- стандартизированный опросный лист;
- рассмотрение и анализ первичных документов отчетности;
- анализ данных ежеквартальных и годовых финансовых отчетов;
- составление и анализ диаграммы организационной структуры;
- составление и анализ карт технологических процессов;
- инспекционные посещения;
- консультации специалистов;
- экспертиза документации внешними аудиторами.

*Вывод.* Таким образом, в процессе разработки и принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска менеджер сталкивается с необходимостью проведения анализа существующих рисков, а также осуществления мероприятий, связанных с избеганием, удержанием, передачей рисков или снижения их степени. Кроме того, в условиях неопределенности и риска менеджеру необходимо использовать специальные приемы и методы разработки и принятия решений.

#### ***Список использованных источников***

1. Анисимов О.С. Принятие управленческих решений: Методология и технология / Анисимов О.С. М.: РосАКО АПК, 2010. – 436с.
2. Борисенко А.В. Предпринимательские риски и неопределенность: социально-экономический анализ М.: Янус-К, 2008. – 229с.
3. Бородулина С.А. Реинжиниринг бизнес-процессов на транспорте: Учебн. пособие. СПб.: СПбГИЭУ, 2008. – 98 с.
4. Егорова Н.А. Теоретические и методические аспекты принятия управленческих решений на предприятиях транспорта в условиях нестабильности рынка / Вестник ИНЖЭКОНа, Сер.: Экономика, 2012. Вып. 2(29). С.254-257.
5. Сафиуллин А.Р. Планирование и прогнозирование в процессе принятия управленческих решений Казань: Казанский гос. ун-т, 2009. – 147с.

УДК 325.51

## ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЯ

*Рожнов М.Ф.,*

*магистр кафедры менеджмента непроизводственной сферы,*

*Гурий П.С.,*

*к. гос. упр., профессор кафедры менеджмента непроизводственной сферы,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*В статье раскрыты вопросы уровня состояния производственно-хозяйственной деятельности исправительных учреждений. Рассмотрены показатели, характеризующие эффективность производственно-хозяйственной деятельности предприятия и т.д.*

**Ключевые слова.** *Производственно-хозяйственная деятельность, управления исполнения наказания, показатели эффективности, эффективность ПХД и т.д.*

*In the article the questions of level of the state are exposed to industrial and economic activity penal colonies. Indexes are considered, characterizing efficiency of industrial and economic activity of enterprise etc.*

**Keywords.** *Industrial and economic activity, managements of execution of punishment, indexes of efficiency, efficiency of industrial and economic activity etc.*

*Постановка проблемы в общем виде.* Переход к рыночным отношениям связан с преобразованиями всех секторов экономики. Так же это коснулось производственного потенциала исправительных учреждений. В современном мире мало уделяется этому сектору внимание, что влияет на его эффективность и дальнейшее развитие этого сектора экономики.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Проблемы производственной деятельности производственного менеджмента рассматриваются в работах П.М. Скроника, Н.Н. Тренева, Ф.И. Парамонова. Авторы перечисленных работ акцентировали свое внимание на нескольких научных направлениях, что выдвигает задачу их детального анализа к теме исследования.

*Актуальность.* Данное исследование в области эффективности, формирования стратегии развития производственного сектора в уголовно-исполнительной системе, является в данное время мало

изучено, но сектор экономики УИН играет не малую роль в экономики государства.

*Цель статьи.* Раскрыть эффективность производственного сектора УИН и его актуальность в экономики государства в связи со своей спецификой работы. Для этого был сделан анализ зарубежных стран и с помощью реформирования, развить этот сектор экономики.

В современном мире для вычисления эффективности, предприятием устанавливается общий критерий, который един при измерении экономических результатов не только конкретного оцениваемого производства, а также всех производственных сил предприятия.

Есть единый критерий оценки результатов производственно-хозяйственной структуры – увеличение производимой продукции одним работником в единицу времени, или увеличение результатов труда работников предприятия.

Если говорить не обо всей отрасли в целом, а рассматривать только показатели и критерии оценки эффективности предприятия, то в качестве общего критерия можно рассмотреть меры достижения максимальных величин прибыли в ходе производственно-хозяйственной процесса на предприятии.

Для количественной оценки успешности учреждения используются показатели оценки эффективности деятельности, объединенные в единую координированную систему, которая основана на исследовании и анализе главных элементов процесса производства.

Данная система показателей эффективности деятельности должна быть целесообразна определенным принципам:

- четкое взаимодействие системы с единым критерием для оценки эффективности предприятия;
- задействовать все ресурсы, которые есть в производстве;
- принятие во внимание управленческой иерархии и использование принципов эффективной деятельности на каждой ее ступени;
- максимальное применение внутренних производственных ресурсов, чтобы обеспечить успешный результат деятельности предприятия.

Невозможно использовать только экономические показатели эффективности деятельности предприятия при ее адекватной оценке. Например, предприятие может давать очень высокий показатель прибыли, достигнутый за счет каждодневных переработок персонала или использования методов психологического воздействия. Таким образом, при оценке не учитывался социальный фактор. Будем

рассматривать комплексный человеческий подход к оценке, основанный на показателях эффективности деятельности предприятия, состоящих из двух блоков:

1. Объективные (финансовые) – продуктивность деятельности. Используя показатель продуктивности, можно понять, был ли получен конечный результат поставленных целей;

– отдача. Позволяет определить минимальные трудозатраты при получении конечного результата; результативность – измерение количества и качества выпускаемой продукции за определенный период;

– доходность – показатель степени эффективного использования ресурсов, определяющих экономическую эффективность и прибыльность предприятия;

– безотходность. Чем меньше отходов остается при производстве, тем меньше предприятие загрязняет окружающую среду. Показатель безотходности учитывает все экологические требования, применяемые к производственным технологиям;

– энергозатраты. Главное правило при оценке данного показателя – низкое потребление энергии в производственных процессах, что, в свою очередь, сказывается на эффективности предприятия в целом. Чем ниже энергопотребление, тем выше эффективность организации.

2. Субъективные (социальные, личностные, чувственные):

– мотивация персонала. Этот показатель эффективности деятельности свидетельствует о силе внутренних ресурсов человека, о его психологической роли в обществе, о степени физической и психической подготовки. Степень мотивации оценивается по силе вовлечения сотрудника в производственный процесс, по тому, насколько много он затрачивает энергии при работе над проектом. Также учитывается участие работника в социально-общественной жизни предприятия;

– степень довольства сотрудника. Этот показатель характеризует отношение сотрудника к своей работе и его удовлетворенность показателями своего труда и взаимодействием в коллективе;

– постоянство кадрового состава. Это очень важный показатель эффективности деятельности, при анализе которого необходимо учитывать пропорции. В основном характеризует текучесть кадров. Если текучесть высокая, то это говорит о нестабильности организации и о снижении ее эффективного труда. Если же кадры не обновляются в течение длительного времени, то это тоже плохо для успешного функционирования предприятия.



– корпоративный дух предприятия. Показатель, характеризующий единство коллектива, его следование общей концепции учреждения и стремление достичь высоких командных показателей. Умение сотрудников работать в команде, избегая конфликтных и спорных ситуаций, является очень важной составляющей, чтобы достигнуть весомых показателей в работе над определенным проектом, и в успешности предприятия во всех областях. Данный показатель эффективности деятельности указывает на правильно организованную структуру взаимодействия членов коллектива, на успешность действий руководящего состава и внедренных управленческих методов [5].

Система показателей эффективности деятельности предприятия позволяет дать оценку всем функциям и ресурсам этапов производства и их финансовой составляющей. Она должна содержать как экономические, так и социальные показатели, требующие постоянного контроля:

- на всех стадиях производственного процесса;
- на всех этапах планирования и постановки задач;
- на каждом шаге по пути к достижению этих задач.

Не все показатели эффективности деятельности в системе имеют одинаковое значение. Есть главные (общие), а есть второстепенные, которые отвечают за конкретную функциональную область.

Величина общих показателей призвана для определения результатов итоговой цели и следования разработанной тактике. Величина функциональных показателей эффективности деятельности показывает темпы роста организации в узконаправленной нише производственно-хозяйственного процесса и способствует устранению в них сдерживающих факторов для достижения высоких показателей.

В первую очередь, следует взять в расчет показатели интенсификации производства, то есть ориентироваться на расширение его размеров за счет внедрения современных технологических процессов и новшеств научно-технического прогресса, начиная от организации труда и заканчивая прогрессивным программным обеспечением. Помимо интенсификации, есть факторы, способствующие росту производства за счет вливания капиталовложений, строительства новых объектов и закупки нового оборудования. Если судить о росте производства только по этим внешним показателям, то процесс оценки будет в корне неверен, поскольку не будут применены внутренние ресурсы для расширения эффективности.

В каждом случае характеристики результативности экономической деятельности и увеличения производственно-

хозяйственных процессов следует непременно использовать при оценке достижения высоких итогов.

Многопрофильность производства в рамках одного учреждения, высокая производительность нетрудного труда, трудовая дисциплина, возможности организации обучения осужденных рабочим профессиям позволяют получить существенную экономию издержек при производстве продукции. И, несмотря на то, что результативность использования данных ресурсов за последние десятилетия снизилась, в настоящее время более 800 подразделений, расположенных во всех субъектах Российской Федерации, производят свыше 100 тысяч наименований продукции машиностроения, металлообработки, лесозаготовительной, деревообрабатывающей, легкой промышленности, черной, цветной металлургии и других отраслей народного хозяйства.

В данный момент в России происходит преобразования уголовно исполнительной системы, важной ступенью стало вступление Российской Федерации в Совет Европы и ратификация ею ряда европейских конвенций [2].

Реформирование подразумевает в себе установления и научное обоснования действий развития и улучшения всех сфер деятельности учреждений и органов, исполняющих наказания с учетом международного опыта. Так же производственный сектор уголовно-исполнительной системы не был и не являлся исключением конвенции [1].

Несмотря на выполненную перестройку предприятий исправительных учреждений, и их производственный потенциал. Каждый год исправительные колонии изготавливается продукции, осуществляется работ и выполняется услуг в объеме более 30 млрд. рублей. Немаловажная часть (почти 50%) выпускаемой продукции поставляется исправительными учреждениями для личных нужд, а также по заказам силовых ведомств и министерств.[3].

Основными проблемами производственных секторов УИС, не допущения, которых привело бы к положительным результатам, этими результатами являются:

- ухудшение качества комплектующих и материалов, поступающих от поставщиков;
- слабая подготовка руководителей различных уровней в вопросах менеджмента, недостаток менеджеров;
- недостаток оборотных средств;
- оборудование изношено и морально устарело;
- длительный цикл разработки новой продукции;

– низкие цены на продукцию, выпуск морально устаревшей и нерентабельной продукции и т.д.;

– низкая квалификация кадров [4].

Про данные проблемы и возможных путей их решения руководителями территориальных органов немало говорят. Оптимистичные выводы пока делать рано, но и бездействовать, ни в коем случае нельзя. А стоит создавать все условия для трудовой занятости и адаптации осужденных в зависимости от вида исправительного учреждения. Развитие производственно-хозяйственной деятельности уголовно-исполнительной системы и увеличение экономической эффективности труда осужденных, а так же создание новых рабочих мест и улучшение производственной и социальной сферы уголовно-исполнительной системы, активное привлечение коммерческих организаций к созданию новых производственных участков в колониях-поселениях приведет к повышению эффективности производственной деятельности УИС. Надо разрабатывать наиболее лучшие и перспективные направления производственной деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы в целях выпуска новой конкурентоспособной продукции и совершенствования производственной базы с учетом всех сформулированных направлений в приоритетах производственной деятельности.[5].

Рассматривая решения организационно-управленческих проблем производственной деятельности УИС, необходимо в перспективе учитывать специфику предприятий пенитенциарной системы (рис.1.) [6].

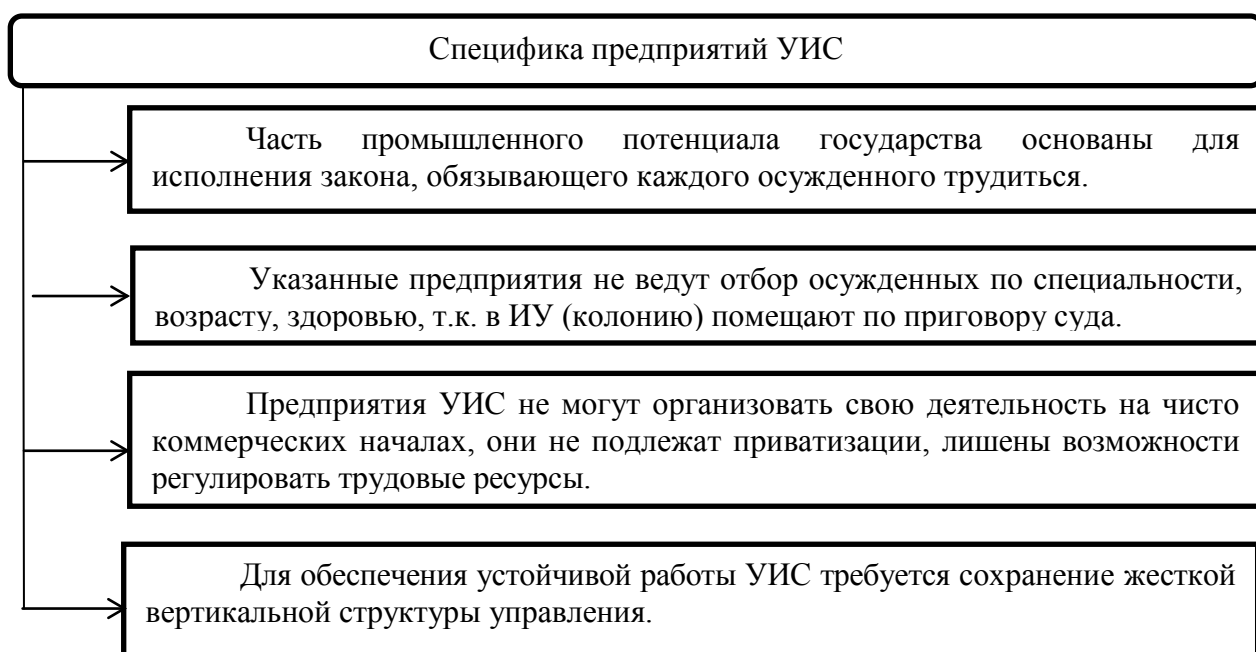


Рис. 1. Специфика производственных предприятий пенитенциарной системы

Осуществления любых изменений в уголовно-исполнительной системе должно всегда начинаться с изменения управленческой идеологии относительно улучшения производственного сектора в УИС. Главной целью проведения мероприятий изменению в производственном секторе уголовно-исполнительной системы является установления баланса в решениях экономических и социальных задач между интересами государства, зафиксированными в нормативно-правовых актах, в отношении производства «системой» в достаточном объеме и качестве общественных и социально-значимых благ и предпринимательских структурах, образованные в УИС и осуществляющими производство частных благ.

Это все позволяет утверждать, что необходима структурная перестройка производственного сектора УИС. Структурная перестройка должна носить системный характер и включать проведения перестройки практически по всем направлениям деятельности.

1. Технологическому. Включает проведения реструктуризации производственно-хозяйственной деятельности на современной этапе информационной и технологической основе.

2. Отраслевому. Направлен на реализацию реструктуризации производственного сектора на основе специфики производства и развития кооперационных связей.

3. Региональному. Предлагающий создание всех условий для реализации интеграционных процессов в экономики региона за счет расширения в взаимодействие предпринимательских структур УИС и местных органов власти, обеспечивающему включение названных подразделений УИС в систему управления региона;

4. Организационному. Направленный на реструктуризацию процессов организации производства в УИС и внедрение реинжиниринга;

5. Управленческому. Предполагает изменения систем управления производственно-хозяйственной деятельности, предпринимательских структур и переход с снабжения потребителей бюджетного сектора при недостаточном бюджете финансирования к совершенствованию соевей производственно-технической базы, а так же создать современные по технической оснащённости производства и решения всех вопросов социального характера.

6. Социальному. Направлен на решения всех социальных вопросов по обеспечению привлечения осужденных к труду, их обучения профессиональному труду и привития профессиональных навыков, а также росту их трудовой мотивации, выработыванию

закреплению у них заинтересованности в результате своего труда, гордости за хорошо выполненную работу.

На современном этапе лучший результат поддерживается за счет технологической и организационной структурной перестройки. В условиях изменяющихся в рыночной конъюнктуры употребления названного подхода дает возможность с минимальными финансовыми затратами перестроить предпринимательскую структуру за счет обнаружения и дальнейшего исключения страх не пригодных (неэффективных) технологических и организационных правил в работе и применения новых, более производительных [7].

Цель формирования и повышения эффективности пенитенциарного производства необходимо проведения совместных мероприятий по работе УИС с региональными органами государственной власти Российской Федерации, связанной с решением вопроса о предоставлении исправительным колониям преференций, которые обязывающих государственных и муниципальных заказчиков размещать часть производимых заказов на приобретение необходимой им продукции, выполнении работ, оказание услуг в исправительных колониях. Доля таких поставок учреждениями УИС может составить от 10 до 20% объёма поставок товаров для государственных и муниципальных нужд по аналогии с субъектами малого предпринимательства.

Необходимая активизация в совместной работе учреждений ФСИН с органами власти субъектов Российской Федерации по нахождению и установлению квот предприятием и организациям для трудоустройства осужденных и льгот работодателям, предоставляющим для них рабочие места.

В некоторых случаях требуется оказание финансовой помощи за счет региональных и муниципальных бюджетов в поддержании находящихся на балансе исправительных учреждений объектов, снабжающих жизнедеятельность населённых пунктов, для которых они являются градообразующими (объекты топливно-энергетического хозяйства, медицинского, социального, культурного назначения, автомобильные и железные дороги, мосты и т. д.). Необходимо провести мероприятия по привлечению бизнеса к созданию производственных участков в колониях поселения и к иным формам производственных и инвестиционных проектов.

В настоящее время проводимые в России реформирование УИС предлагает, значимую трансформацию ее производственного сектора, преобразование его структуры в соответствии с требованиями законодательством Российской Федерации и норм международного

права. Требуется проведения анализа состояние всего производственного и всей договорной базы УИС с тем, что бы разработать мероприятия, наиболее перспективны в направлениях в производственной деятельности учреждений УИС реализовывалась с учетом приоритетного обеспечения нужд системы собственного производства и выпуска конкурентоспособной продукции.

### *Список использованной литературы*

1. Тарасов А.А., Статья: «Развитие производственного сектора УИС в период реализации «Концепции развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года»».

2. Матвеева Н., Актуальные вопросы привлечения осужденных к труду // Человек и труд. – № 9, 2008 г., с. 41-42.

3. Сайт ФСИН России Режим доступа: <http://www.fsin.su/structure/adaptation/>.

4. Кононец А. С. Интервью заместителя директора ФСИН России А. С. Кононца, действительного государственного советника юстиции РФ 2 класса // Ведомости УИС, №3. 2009 г. с. 12-21.

5. Криволапов Н. П., О реформировании производственного сектора УИС и обеспечении его устойчивого функционирования в условиях негативных явления в экономике и финансовой сфере // Ведомости УИС, №7, 2010 г., с. 2-4.

6. Виноградов А. В., «Организационно-экономические механизмы формирования конкурентных преимуществ производственного сектора УИС в рыночной экономике», автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), г. Москва, 2008 г.

7. Матвеева Н. С., Статья: «Формирование стратегии развития производственного сектора в уголовно-исполнительной системе».

УДК 371.398

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Сауляк А.Ю.,**  
*магистрант кафедры менеджмент непроизводственной сферы,*  
**Козлов В.С.,**  
*к.э.н., доц. кафедры менеджмент непроизводственной сферы,*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*В статье проанализированы проблемы материального и кадрового обеспечения учреждений дополнительного образования. Рассмотрены основные проблемы модернизации системы учреждений дополнительного образования. Определены основные проблемы взаимодействия между педагогами школьных учреждений и преподавателями учреждений дополнительного образования. Определены перспективы развития учреждений дополнительного образования.*

**Ключевые слова:** *учреждения дополнительного образования, дополнительное образование, кадровое обеспечение.*

*The article analyzes the problems of material and personnel support of institutions of additional education. The main problems of modernization of the system of institutions of additional education. The main problems of interaction between teachers of schools and teachers of institutions of additional education are defined. The prospects for the development of institutions of additional education.*

**Keywords:** *institutions of additional education, additional education, staffing.*

**Постановка проблемы.** На данный момент разработано множество новых документов и актов, которые направлены на защиту прав детей, на социализацию детей в обществе, развитие их творчества и организацию содержательного досуга детей, все это свидетельствует о том, что произошло укороение статуса ребенка не только на государственном уровне, но и на международном. Основными вопросами и задачами современной государственной политики в отрасли воспитания подрастающего поколения стали: развитие духовности детей, самоопределение личности ребенка, их взаимодействие в семье и в обществе, подготовка к взрослой самостоятельной жизни. На сегодня существует множество учреждений дополнительного образования, которые становятся доступными разным слоям населения. Эти учреждения создают не только комфортные условия для развития и совершенствования умений и навыков детей, но

и направлены на развитие, стимулирование и реализацию их духовного и творческого потенциала, профессионального самоопределения.

Вопросами, которые стоят перед государством, и от которых зависит его будущее, на сегодняшний день являются вопросы правильного воспитания и развития нового поколения. В сфере дополнительного образования на государственном уровне стоит задача улучшение качества образовательных услуг, которая зависит от педагогов и их компетентности в сфере преподавания. Также особую роль в становлении и развитии личности играют учреждения дополнительного образования. В современных условиях необходимы новые подходы с использованием специфических средств и методов, направленные на личностное развитие человека и его воспитание.

**Анализ актуальных исследований.** В ходе анализа научных трудов было выявлено, что проблемами развития учреждений дополнительного образования в настоящее время занимаются множество ученых. В работах В. Горского, Г. Гранатова, А. Журкиной, Н. Родионовой анализируются проблемы со стороны содержания, закономерностей и принципов дополнительного образования. Такие ученые, как Г. Попова, С. Панченко раскрывают методические и дидактические аспекты дополнительного образования в современных условиях. Вопросами управления учреждением дополнительного образования занимались Л. Круглова, А. Фомина, О. Тавстуха, А. Щетинская. Проблемами интеграции дополнительного образования занимаются Е. Евладова, А. Золотарева, Н. Соколова, С. Паладьева.

**Цель статьи:** раскрыть проблемы и перспективы развития учреждений дополнительного образования в современных условиях.

Анализируя различные научные труды можно сказать о том, что в разное историческое время деятельность учреждений дополнительного образования осуществлялась по-разному, и в большинстве случаев она осуществлялась не систематически, а частично и без учета психологических особенностей детей разных возрастных категорий, а также без изучения основных потребностей населения в дополнительном образовании.

Анализ научно-методической литературы позволил выявить, что на сегодняшний день существует ряд проблем в учреждениях дополнительного образования. В последние годы сфера дополнительного образования испытывает системный и содержательный кризис. Произошедшие за последнее время социально-экономические преобразования привели к необходимости модернизации социальной сферы и, в первую очередь, системы образования. Вопросами совершенствования системы дополнительного



образования в современных условиях занимаются многие ученые. В последние годы изучением отдельных проблем учреждений дополнительного образования занимаются такие ученые как: В. Белова, В.Березина, Р. Богданова, А. Бруднов, О. Лебедев, Е. Чепурных. По их мнению, основными проблемами учреждений дополнительного образования является само качество образования, к которому предъявляются особые требования, так как именно оно определяет результативность и состояние образовательного процесса, его соответствие потребностям и ожиданиям общества для развития и формирования профессиональных, гражданских и бытовых компетенций личности. Также одной из проблем является квалифицированность кадрового обеспечения таких учреждений.

Для того чтобы будущий педагог, приходя преподавать в учреждения дополнительного образования, не сталкивался с рядом проблем необходимо организовывать и проводить научные исследования во время обучения педагогов. Также необходимо применять различные методики при воспитании и обучении детей, а также демонстрировать влияние от использования инновационных технологий в процессе осуществления дополнительного образования. Одной из причин возникающих проблем учреждений дополнительного образования является отсутствие квалифицированных кадров. Молодые специалисты не достаточно замотивированы для того, чтобы идти работать в учреждения дополнительного образования, что, прежде всего, связано с недостаточным бюджетным финансированием таких учреждений.

Анализируя проблемы учреждений дополнительного образования, также было выявлено, что одной из проблем является вопрос модернизации системы образования, суть которой состоит в том, чтобы эти учреждения стали субъектами рынка образовательных услуг. Поэтому стоит вопрос проблемы управления качеством дополнительного образования. Качество дополнительного образования подразумевает под собой совокупность главных и основных качеств и характеристик результатов образования. Эти результаты должны удовлетворять потребности не только участников образовательного процесса, но и социум в целом. Оценкой качества дополнительного образования должно выступать соответствие принятым образовательным стандартам.

Анализ научно-методической литературы также дал возможность выделить следующие проблемы, которые также касаются кадрового обеспечения учреждений дополнительного образования. Первое, это то, что работники этих учреждений не замотивированы использовать

инновационные технологии в организации образовательных и воспитательных процессов. Вторая проблема наблюдается в мотивации сотрудников к самосовершенствованию и самообразованию, что связано с несовершенством условий для развития педагогов, что в следствии приводит к снижению их мотивации к работе в целом.

Также существует проблема эффективности взаимодействия между педагогами школьных учреждений и преподавателями учреждений дополнительного образования. Педагогом необходимо осознавать важность их комплексного взаимодействия на развитие личности человека. Для того чтобы педагоги различных общеобразовательных и учреждений дополнительного образования могли взаимодействовать необходимо проводить работы на административном и методико-педагогическом уровне путем организации совместных педагогических мероприятий, проектов с участием родительской общественности, что будет давать возможность для определения общего пути развития и воспитания детей.

Анализ проблем учреждений дополнительного образования в современных условиях дает возможность выделить перспективы развития этих учреждений. Было выявлено, что повышение уровня управления образовательным учреждением становится одной из важнейших задач и перспектив развития системы образования, а особенно развития учреждений дополнительного образования. Выявление основных перспектив развития учреждений дополнительного образования предполагает оценку показателей деятельности учреждений в соответствии с тремя основными характеристиками качества:

1) показатели вложения в дополнительное образование, его ресурсное обеспечение (кадровое, нормативное, информационное, финансовое, материальное).

2) показатели качества образовательного процесса (дополнительных образовательных программ).

3) показатели результатов дополнительного образования в соответствии с требованиями дополнительных образовательных программ.

При реализации этих трех характеристик должно измениться качество дополнительного образования: обновиться содержание образования, повыситься квалификационный уровень педагогов, обновиться и укрепиться материальная база учреждений дополнительного образования. При модернизации системы учреждений дополнительного образования нужно обратить внимание на реализацию условий качественного образования, к основным из которых относятся:

- создание необходимых условий для личностного развития учащихся;
- удовлетворение их индивидуальных потребностей в различных видах деятельности;
- формирование и развитие творческого потенциала;
- обеспечение духовно-нравственного, гражданского, патриотического, трудового воспитания учащихся;
- формирование культуры здорового и безопасного образа жизни;
- предоставление надлежащих условий обучения;
- использование современного оборудования в процессе обучения;
- обучение должен проводить квалифицированный педагог, заинтересованный в высоких результатах образования.

Также педагоги дополнительного образования должны разрабатывать авторские дополнительные программы, стремясь создать условия для развития творческой активности, реализуя при этом собственный профессиональный и личностный потенциал. Однако следует помнить о том, что дополнительное образование предполагает, прежде всего, реализацию образовательной дополнительной программы по конкретному направлению деятельности или области знаний. Собственно опора на содержание основного образования и является главной ролью развития дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях. Условиями эффективной деятельности учреждений дополнительного образования являются:

- наличие нормативно-правовых документов, которые регулируют деятельность учреждений дополнительного образования;
- наличие квалифицированных специалистов (администрация учреждений дополнительного образования в современных условиях должна развивать и совершенствовать свой педагогический коллектив);
- разработка инновационных технологий и методик обучения детей;
- материально-техническая база учреждений;
- финансовые условия деятельности (бюджетное и внебюджетное финансирование);
- наличие условий для обеспечения взаимодействия с общеобразовательными учреждениями.

Реализация вышеперечисленных условий будет способствовать повышению эффективности и совершенствованию деятельности учреждений дополнительного образования.

**Вывод.** В ходе анализа проблем в деятельности учреждений

дополнительного образования, было установлено, что основными проблемами, решение которых повысит эффективность деятельности учреждений, являются:

- 1) качество дополнительного образования;
- 2) материально-техническое обеспечение;
- 3) кадровое обеспечение, а именно дефицит квалифицированных кадров, низкая мотивация к самообразованию и использованию кадрами инновационных методов образования,
- 4) финансовое обеспечение учреждений, а именно недостаток выделяемых из бюджета средств;
- 5) отсутствие условий для взаимодействия между образовательными учреждениями.

Решение основных проблем учреждений дополнительного образования будет обеспечивать создание условий для модернизации дополнительного образования, основной задачей которого является обеспечение эффективной образовательной системы, соответствующей перспективным запросам государства и общества. Модернизация необходима, так как образование является общегосударственной задачей и должно быть сферой как социального, так и экономического развития государства.

#### *Список использованных источников*

1. Абаев А. Проблемы и перспективы развития системы учреждений дополнительного образования детей / А. Абаев // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). – Пермь: – 2012. – №5. – С. 100-102.
2. Асмолов А. Дополнительное образование как зона ближайшего развития образования в России: от традиционной педагогики к логике развития / А. Асламов // Внешкольник. – 2007. – №9. – С. 24-29.
3. Бахчиева О. Государственная система дополнительного образование / О. Бахчиева // Внешкольник. – 2010. – №1. – С. 24-29.
4. Березина В. Развитие дополнительного образования детей в системе российского образования: учеб.пособие / В. Березина. – М.: Диалог культур, 2007. – 512 с.
5. Голованов В. Методика и технология работы педагога дополнительного образования: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / Под ред. В. Голованов. – М.: Гуманитар. изд. центр «Владос», 2004. – 239 с.
6. Горский В. Методологические основы содержания, форм и методов деятельности педагога дополнительного образования / В. Горский //Дополнительное образование. – 2003. – № 1 – С. 29–34.

7. Поволяева М. Научно-методическое и информационное обеспечение системы ДОД / М. Поволяева // Вестник образования России. – 2007. – №20. – С. 27-31.

8. Посевина М. Проблемы дополнительного образования детей / М. Посевина // Педагогический опыт: теория, методика, практика : материалы X Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 22 янв. 2017 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О. Широков – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – № 1 (10). – С. 29-31.

9. Скрипка Л. Развитие системы дополнительного образования детей: проблемы и перспективы /Л. Скрипка // Современные научные исследования и инновации – 2015. - № 10 – С. 32 -35.

10. Тряпичкина А. Проблемы и перспективы развития дополнительного образования в РФ / А. Тряпичкина // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 13 дек. 2015 г.) – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – С. 138-140.

11. Туманова К. Тенденции определения понятия «дополнительное образование детей» в современных теориях. / К. Туманова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2007. – №20. – С. 27-31.

**УДК 339.137.2**

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Серцов В. О.,**

*магистр 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*

*В статье исследована сущность понятия «конкурентоспособность» и изложены основные пути повышения конкурентоспособности предприятия в современных рыночных условиях.*

**Ключевые слова:** конкурентоспособность предприятия, потенциал предприятия, инновации, рынок, товар.

*The article examines the essence of the concept of "competitiveness" and the basic ways to enhance enterprise competitiveness in today's market conditions.*

*Keywords: competitiveness of enterprise, commodity, potential of enterprise, innovation, market.*

**Актуальность исследования.** Важнейшим аспектом рыночной среды является конкурентоспособность, характеризующая способность предприятия адаптироваться к условиям функционирования в высокодинамичной рыночной среде, укрепить свои позиции в данном рыночном сегменте и удержать их в течение максимально длительного периода. В настоящее время рынок перенасыщен предприятиями, создающими аналогичную продукцию, но большая их часть прекращает свое существование, выбывая из конкурентной борьбы, и только предприятия, обладающие существенными конкурентными преимуществами по сравнению с другими, остаются «на плаву». Это свидетельствует об актуальности проблемы повышения конкурентоспособности предприятия.

**Постановка проблемы.** В период финансовой нестабильности одной из первоочередных задач национальных предприятий является повышение уровня конкурентоспособности как на национальном, так и на международном рынке. Конкуренция на рынке ужесточается, обостряется соперничество между товаропроизводителями в борьбе за более выгодные условия производства и реализации продукции, максимизацию прибыли и другие преимущества. Конкуренция осуществляется различными методами и может выступать в различных формах, поэтому возникает необходимость в постоянном поиске новых путей для повышения конкурентоспособности предприятия.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Исследованиями проблем конкуренции и обеспечения конкурентоспособности экономических субъектов занимались такие зарубежные ученые, как Д. Абель, Г. Гамель, П. Друкер, К. Эндрус, Р. Эшенбах, П. Зенге, К.Кристенсон, Р. Коуз, Ф. Котлер, М. Портер, К. Прахалад, Д. Рикардо, А. Смит, Р. Солоу, Ф. Хайек, Й. Шумпетер. Существенный вклад в исследование вопросов конкурентоспособности экономических субъектов внесли также В. Андрейчук, В. Апопий, С. Бабенко, В. Будкин, И. Бураковский, З. Варналий, О. Власюк, А. Гальчинский, Я. Гончарук.

**Нерешенная ранее часть общей проблемы.** Невзирая на весомый вклад и ценность результатов, полученных указанными учеными, в настоящее время нет единого мнения относительно центрального понятия приведенных теорий.

**Цель статьи и изложение основного материала.** Целью статьи является исследование сущности понятия «конкурентоспособность предприятия», исследование основных направлений повышения конкурентоспособности предприятия и их влияния на предприятие.

Толкование термина «конкурентоспособность» достаточно разнообразно.

По классическому определению М. Портера, «конкурентоспособность – это определенная совокупность факторов положения товаропроизводителя на внутренних и внешних рынках, отраженная по совокупности показателей» [7, с. 18].

Т.Б. Харченко под конкурентоспособностью понимает обусловленное экономическими, социальными и политическими факторами положение страны или отдельного товаропроизводителя на внутреннем и внешнем рынках [9].

Л.В. Балабанова отмечает, что конкурентоспособность предприятия – это уровень его компетентности по сравнению с другими конкурентами по таким параметрам, как технология, практические навыки и профессиональные знания персонала, уровень стратегического и текущего планирования, политика сбыта, уровень управления, коммуникации, качество систем управления, производства продукции и т. д. [2, с. 29].

Ученые, подчеркивая комплексный характер понятия «конкурентоспособность», включают в него целый ряд аспектов: способность предприятия реализовать конкурентную продукцию; умение разрабатывать стратегию, обеспечивающую высокий уровень его конкурентоспособности на длительную перспективу; наличие хорошо отлаженного организационно-управленческого механизма, который может обеспечить успешное выполнение поставленной задачи; ориентацию деятельности предприятия на рынок и систематическое сотрудничество с потребителями; наличие конкурентной стратегии и тактики действий в отношении конкурентов; высокую профессиональную подготовку персонала; умение реагировать на изменения внешней среды [5].

Конкурентоспособность предприятия – способность предприятия выпускать и реализовывать конкурентоспособную продукцию.

В экономической литературе предлагают различать четыре основных уровня конкурентоспособности предприятия [3]:

– первый уровень – менеджеры заботятся только о выпуске продукции, не учитывая потребителя;

– второй уровень – менеджеры стремятся, добиться полного соответствия продукции предприятия, стандартам, установленным конкурентами;

– третий уровень – менеджеры уже не опираются на стандарты конкурентов, а сами понемногу становятся «законодателями моды» в этой области;

– четвертый уровень – предусматривает обеспечение успеха в конкурентной борьбе не за счет, производства, а, прежде всего, управление, и предприятие уже диктует правила игры на конкретном рынке.

Конкурентоспособность определяет активное использование потенциала предприятия, его способности опередить конкурентов как в данное время, так и в будущем. Конкурентоспособность не является постоянной характеристикой предприятия, то есть с изменениями во внешней и внутренней среде меняются сравнительные конкурентные преимущества относительно других предприятий отрасли.

Можно считать, что конкурентоспособность предприятия – это понятие относительное, поскольку его можно определить только сравнив отдельные характеристики данного предприятия с характеристиками других предприятий одной отрасли.

На конкурентоспособность предприятия влияют многочисленные факторы, которые в экономической литературе условно разделяют на внешние и внутренние. К внешним факторам относят: политическую обстановку в государстве, законодательную базу, экономические связи, наличие конкурентов, размещение производственных сил, наличие сырьевых ресурсов, общий уровень техники и технологий, систему управления промышленностью, концентрацию производств.

Внутренними факторами являются: система и методы управления фирмой, технологический уровень производственного процесса, организационный уровень процесса производства, наличие системы долгосрочного планирования, ориентация на маркетинговую концепцию, инновационный характер производства [4].

Повышение конкурентоспособности предприятия необходимо рассматривать как долгосрочный последовательный процесс поиска и реализации управленческих решений во всех сферах его деятельности, осуществляемый планомерно, в соответствии с выбранной стратегией долгосрочного развития, с учетом изменений во внешнем окружении и состоянии средств самого предприятия, и внесением соответствующих корректив [6].

К организационным мероприятиям, которые повышают уровень конкурентоспособности предприятия, относят [4]:



- обеспечение приоритетности продукции;
- изменение качества изделия и его технических параметров с целью учета требований потребителя и его конкретных запросов;
- выявление преимуществ товара по сравнению с заменителями;
- выявления недостатков товаров – аналогов, которые выпускают конкуренты;
- изучение мероприятий конкурентов по совершенствованию аналогичных товаров;
- выявление и использование ценовых факторов повышения конкурентоспособности продукции;
- новые приоритетные сферы использования продукции;
- дифференциация продукции обеспечивает относительно устойчивые предпочтения потребителей, которые отдаются определенным видам взаимозаменяемых товаров;
- воздействие непосредственно на потребителя, путем искусственного ограничения поступления на рынок новых товаров, проведение рекламы, предоставление денежного или товарного кредита.

Повышение конкурентоспособности предприятия и увеличения его доли на рынке, можно достичь с помощью таких путей:

- представить на рынок новый вид продукции;
- снизить цены на продукцию или услуги;
- через рекламу представить более привлекательный вид товара; продавать товар через большее количество торговых представителей и т.д.

Одним из наиболее эффективных факторов повышения конкурентоспособности предприятия является внедрение инноваций.

В классическом определении Шумпетера Й. выделяется пять видов инноваций:

- 1) инновации, следствием которых является производство нового продукта, который имеет качественно новые особенности по отношению к существующим;
- 2) новый подход к коммерческому использованию продукции, без существенного изменения технологии ее производства;
- 3) выход на новые рынки сбыта отраслью, независимо от того, существовал этот рынок прежде или нет;
- 4) использование новых источников сырья и полуфабрикатов;
- 5) изменение организационных и институциональных форм, следствием чего может быть, например, создание монопольного положения или ослабления монопольной власти другого предприятия [1, с.158-159].

Эффективность использования ресурсов как фактор конкурентоспособности отражает, прежде всего, уровень менеджмента предприятия. При наличии сравнительного ресурсного потенциала предпочтение будет отдано тому предприятию, которое использует эффективный менеджмент, поскольку постоянный поиск новых решений во всех сферах деятельности предприятия является основой повышения эффективности использования имеющихся ресурсов. Подтверждением этого тезиса (на примере сырьевых ресурсов) может быть сравнение ресурсоемкости ВВП развитых стран. Наименьший уровень ресурсоемкости ВВП характерно, прежде всего, для стран, не имеющих собственных запасов этих ресурсов. Недостаток собственных сырьевых ресурсов обуславливает необходимость постоянного поиска все новых направлений ресурсосбережения с целью сокращения импорта, в т. ч. и критического. Фактор времени учитывает, прежде всего, продолжительность полученного преимущества. Чем шире временной горизонт, в рамках которого предприятие имеет преимущество над конкурентами, тем выше будет его конкурентоспособность [8]. Чтобы быть конкурентоспособным в сфере «сильной» конкуренции, предприятию необходимо иметь все виды знаний, то есть иметь достоверную информацию, уметь ею пользоваться и выгодно ее использовать. Решающее значение для конкурентоспособности является умение и таланты людей, и обязательная их «информированность». Для конкурентоспособности предприятия в информационной плоскости можно определить следующие признаки:

1) динамичность – это критерий конкурентоспособности с временным характером, означает положение объекта в конкурентном поле в координатах времени как результат его конкурентной деятельности;

2) релевантность – это конкурентные преимущества данного предприятия относительно другого, могут быть определены только в пределах релевантного внешней среды;

3) актуальность – это данные о развитии технологий, которые отражают нынешнее состояние передовых технологических достижений предприятия;

4) относительность – это когда конкурентоспособность проявляется через сравнение характеристик данного предприятия с характеристиками другого, действующих на том же рынке.

Возможность компании конкурировать на определенном товарном рынке непосредственно зависит от конкурентоспособности товара и сочетания экономических средств деятельности фирмы, предпочтений в

условиях конкурентной борьбы. На уровень конкурентоспособности торговой фирмы влияет научно – технический уровень и степень усовершенствования технологий продаж, использования новейших изобретений и открытий, привлечения современных средств автоматизации сбыта и увеличение ассортимента продукции. Уровень конкурентоспособности торговой фирмы зависит от того, какими товарами они торгуют, где и как товары потребляются. Конкурентные позиции фирмы на рынке зависят также от той поддержки, которую фирма получает со стороны национальных государственных органов и других организаций путем предоставления гарантий экспортных кредитов, их страхования, освобождения от налогов, экспортных субсидий, обеспечения информацией о конъюнктуре рынка [10].

**Выводы.** Обеспечение уровня высокой конкурентоспособности означает, что все ресурсы, которые использует предприятие, более производительные и приносят большую прибыль, чем его рыночные конкуренты. Из этого следует, что предприятие занимает стабильное место на рынке товаров и услуг и его продукция пользуется постоянным спросом потребителей. Руководство предприятия должно уметь прослеживать изменения, происходящие в условиях хозяйствования, и проводить различные преобразования в политике ведения производства и реализации товаров. Такими преобразованиями могут быть: диверсификация производства, выход на новые рынки, изменение товарной политики, изменение организационно – правового статуса предприятия, создание совместных производств, внедрение новых технологий, модернизация форм сбыта продукции.

### *Список использованных источников*

1. Storper M. The Regional World: Territorial Development in Global Economy / M. Storper. NY; Guilford Press, 2007. – 338 p.
2. Балабанова, Л.В. Управление конкурентоспособностью предприятий на основе маркетинга: монография / Л.В. Балабанова. – Донецк: ДонНУЭТ им.Туган–Барановского, 2010. – 147 с.
3. Довбенко В.И. Факторы повышения конкурентоспособности отечественных предприятий в условиях глобализации: учебник / Довбенко В.И.// Внешняя торговля: право и экономика. – 2007. – С. 29-35.
4. Должанский И.З. Конкурентоспособность предприятия: учеб. [Текст] / Должанский И.З., Загорная Т.А. – Киев: Центр учебной литературы, 2006. – 384 с.
5. Корецкий, М.Х. Стратегическое управление: учеб. [Текст] / М.Х. Корецкий, А.А. Дегтяр, А.И. Ций. – М.: Центр учебной литературы, 2007. – 240 с.

6. Мочерный С.В. Мировое хозяйство в условиях глобализации [Текст] / Мочерный С.В., Ларина Я.С., Фомишина С.В. – М. Никацентр, 2006. – 200 с.

7. Портер М. Международная конкуренция; пер. с англ. [Текст]/ Портер М. под ред. В.Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 2013. – 896 с.

8. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление [Текст] / Фатхутдинов Р.А. – М., 2000. – 54 с.

9. Харченко Т.Б. Обеспечение конкурентоспособности предприятий как средство рыночного реформирования экономики [Текст] / Харченко Т.Б. АПЭ. – 2003. – № 2. – С. 70-73.

10. Стратегический маркетинг как фактор повышения конкурентоспособности предприятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zn.kiev.ua>.

## УДК 331.1

### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ И ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛЬСТОВ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Соловьёва В.А.,*

*магистр кафедры менеджмент непроеизводственной сферы,*

*Тарасова Е.В.,*

*к. э. н, доц. кафедры менеджмент непроеизводственной сферы,*

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

*С процессом перехода к рыночной экономике определяются новые требования к удовлетворению потребностей, которые вызваны потребностью правильного кадрового обеспечения всех направлений развития, видов и форм деятельности предприятия. В любой сфере деятельности одинаково необходимы как специалисты разного рода профессий, имеющих опыт работы и знания сопутствующих видов профессиональной деятельности, так и специалисты, обладающие знаниями о современных и инновационных технологиях обслуживания клиентов.*

*Для любого предприятия одним из важных факторов повышения конкурентоспособности выступает критерий «человеческого фактора» в любой конкретной сложившейся ситуации. Этот критерий обуславливает внедрение новых подходов к обучению, которые способствуют развитию коммуникативных, творческих и профессиональных компетенций, потребностей.*

**Ключевые слова:** обучения персонала, инновационные формы обучения, *elearning*, *Shadowing*, *Secondment*, *Buddying*.

*With the process of transition to a market economy, new requirements are defined for meeting the needs, which are caused by the need for proper staffing of all development directions, types and forms of enterprise activity. In any field of activity, professionals of all kinds of professions, having work experience and knowledge of accompanying types of professional activity, as well as specialists with knowledge of modern and innovative technologies of customer service are equally needed.*

*For any enterprise, one criterion for increasing competitiveness is the criterion of the "human factor" in any given situation. This criterion determines the introduction of new approaches to learning, which contribute to the development of communicative, creative and professional competencies, needs.*

**Keywords:** *personnel training, innovative forms of training, elearning, Shadowing, Secondment, Buddying.*

**Постановка проблемы.** Проблематика темы обусловлена тем, что в настоящее время, несмотря на оптимистичную, но имеющую мало общего с реальной действительностью статистику, уровень подготовки высококвалифицированного и профессионального обучения специалистов, как и трудовая мотивация среди выпускников ВУЗов соответствующих направлений находится на низком уровне. Исходя из сложившейся ситуации, необходимо внедрять инновационные технологии обучения персонала.

**Актуальность.** На сегодняшний день для любого предприятия актуальным остается вопрос правильной организации деятельности с целью достижения показателей. Решение данного вопроса заключается в проведении обучения своего персонала. Однако для современных организаций процесс обучения персонала – это затратное и сложное явление.

**Цель статьи.** Требуемая решения проблема обуславливает такую цель статьи, как исследование процесса обучения и подготовки кадров, благодаря которым изменяется ценность предоставляемых услуг и продуктов, сокращаются затраты организаций, происходит трансформация деятельности посредников.

**Изложение основного материала статьи.** Ученые и практики по-разному трактуют сущность «обучения персонала». Афанасьева Т.А. и Ярушева С.А., под термином обучение персонала подразумевают способность повышения профессионального уровня путем подготовки работников, основанной на развитии их профессиональных знаний, умений и навыков. Обучение персонала происходит с учетом целей, поставленных стратегией организации и ее соответствующими подразделениями [1, с. 166].

По мнению специалиста, в области управления персоналом Кибанова А.Я. обучение персонала заключается в целенаправленном организованном, планомерном и систематическом процессе получения знаний, умений, навыков и различных видов коммуникаций от опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей предприятия [2, с. 425].

Колодин А.О. фокусируется на повышении человеческого капитала: Согласно его определению, обучение персонала представляет собой процедуру накапливания человеческого капитала по средствам прямой передачи профессиональных знаний и навыков персоналу организации с целью уменьшения разрыва между знаниями и навыками, которыми они должны обладать относительно требований предполагаемой работы в настоящий момент, или в ближайшем будущем или для освоения выполнения другой (новой) работы и теми знаниями и навыками, которыми они обладают на данный момент. [3, с. 322].

На сегодняшний день выделяют два вида обучения персонала: обучение на рабочем месте, обучение вне рабочего места. Сущность первого вида заключается в осуществлении процесса обучения на рабочем месте, в рабочей среде: обучаемом предлагаются реальные инструменты, оборудование, документация или материалы, применяемые в его работе до и после прохождения курса обучения. В таких условиях обучаемый работник выступает в качестве частично производительного сотрудника.

Обучение вне рабочего места проводится, как правило, с использованием специально упрощенных учебных инструментов и оборудования. Работника, начавшего процесс обучения нельзя считать производительной единицей. Его работа начинается с выполнения упражнений. Такое обучение может осуществляться в помещениях компании – работодателя, в центре обучения, который посещают работники нескольких различных организаций, или в колледже.

От выбранного вида обучения зависит какие методы обучения будут использованы.

Описание различных методик по подготовке специалистов нашли отражения в работах таких ученых как: Федорченко В.К., Зорин И.В, Гаранина Е.Н., Зязюн И.А., Квартальнов В.А., Сакур Л.В. и т.д. Однако с изменениями, происходящими в ходе научно-технического прогресса, возникают не только инновационные технические средства общения, совершенствуются способы передачи и обработки информации, но и появляются новые технологии обучения.

Совершенствование процесса обучения персонала невозможно без применения инновационных технологий. К инновационным

технологиям обучения персонала на сегодняшний день относятся современные формы и методы обучения. Согласно статистическим данным Дипломированного института развития персонала (CIPD), собранным для ежегодной выставки HRD-2015 применение различных видов обучения представлено в таблице 1 [4, 5].

Таблица 1

**Применение различных видов обучения**

Вид обучения/развития персонала	Сколько компаний его используют?	Сколько респондентов ответили, что использование этого метода вырастет в ближайшее время?
Обучение на рабочем месте	99%	52%
Внешние конференции/мастерские	95%	22%
Курсы	93%	21%
Внешние тренинги	90%	26%
Коучинг линейными менеджерами	88%	74%
Аудио-, видео-курсы	81%	35%
Наставничество	72%	63%
Ротация	71%	48%
Коучинг внешними специалистами	64%	36%
E-learning	54%	71%
Внутренние мероприятия по обмену знаниями	52%	50%

Согласно выше представленной таблице одной из инновационных форм обучения персонала являются модульное и электронное обучение. Модульная форма обучения персонала подразумевает создание учебной программы, состоящей из отдельных тематических модулей. Преимуществом модульной формы обучения является возможность включения нового сотрудника в процесс обучения на любом его этапе. Данная форму обучения применяется введении в должность, так как модули формируются самим предприятием и представляют информацию об особенностях обслуживания.

Следующей широко применяемой формой обучения является электронное обучение (elearning) персонала, при котором используются компакт-диски, корпоративные социальные сети, Internet. Elearning дает возможность сотрудникам разных отделов повысить свою квалификацию в удобное для них время без отрыва от работы [6].

Анализируя опыт обучения персонала зарубежных компаний, можно выделить применение игровых технологии (видеоигры).

Принцип данного вида обучения заключается в имитации рабочей среды, создании модели различных рабочих ситуации и развитии коммуникативных навыков сотрудников [7, с. 29- 44].

Инновационными методами обучения персонала являются групповые обсуждения, деловые и ролевые игры, поведенческое моделирование, кейсметод, баскет-метод, коучинг, сторителлинг, который основывается на том, чтобы при помощи мифов и жизненных историй самого предприятия обучать новых работников правилам работы в организации. [8]. Этот метод применяется еще с момента подбора персонала на вакантные места. Когда новый работник выбран на должность, его вводят в курс дела, рассказывают о традициях, культуре, коллективе и т.д. [9].

Как отмечает Исаев В.В. [10, с.13], все больше в практике зарубежных компаний при обучении персонала применяют различные современные методы, среди которых Shadowing, Secondment, Budding.

Shadowing, особенно популярен в Великобритании. В переводе с английского языка означает «быть тенью». Данный вид обучения применяется для всех уровней персонала. Обучение строится по следующей схеме: за сотрудником организации закрепляется другой работник, который желает занимать аналогичную должность. Этот работник, в процессе изучения функции и действий, выполняемых работающим сотрудником может рассмотреть положительные и отрицательные моменты будущей работы. Применение Shadowing метода способствует снижению уровня «текучести кадров», что повышает имидж организации [11].

Secondment, или «командирование» – это одна из разновидностей ротации персонала. При такой процедуре специалиста одного отдела переводят на некоторое время (от двух дней до года) в другой отдел, а потом он возвращается к своим прежним обязанностям. Данное действие дает возможность сотруднику повысить свой уровень профессиональных знаний и навыков. Secondment – один из методов, который имеет направленность на укрепление командного духа организации.

При использовании метода обучения Budding к менеджеру прикрепляют сотрудника. Особенность метода заключается в том, что менеджер выступает в роли наставника, который всячески должен опекать прикрепленного сотрудника.

Еще одним видом обучения персонала являются деловые игры [12]. Такое обучение предполагает имитацию реальных задач, которые стоят перед сотрудниками в повседневной деятельности, и



требуют принятия необходимых решений. С целью развития коммуникативных умений и навыков для общения с потенциальными клиентами, могут применяться деловые игры. Такой вид обучения наиболее подходит для администраторов или менеджеров.

**Вывод:** Процесс обучения персонала является важной составляющей для деятельности организации в быстро меняющемся мире. С целью повышения эффективности обучения работников любой сферы деятельности целесообразно применение нескольких методов обучения. Данные действия будут способствовать всестороннему развитию персонала организации, развитию личностных качеств и повышению уровня работоспособности. Внедрение методов обучения персонала позволит организации выйти на новые уровни управления персоналом, а также повысит уровень конкурентоспособности.

### *Список использованных источников*

1. Афанасьева Т.А., Ярушева С.А. Обучение персонала на рабочем месте. Наука XXI века: проблемы, поиски, решения: материалы XL научно практической конференции. Миасс: Геотур, 2016, с. 166-169
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. М. Издательство Инфра-М, 2013. 695 с.
3. Колодин А., Федянин В.И., Брянцева Л.В., Квашнина Г.А., Спичкин М.Ю. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонала.: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, 2013, с. 322-325.
4. Emerson T., Stewart M. The Learning & Development Book: Change the way you think about L& D. ASTD Press, 2015. 198 p.
5. Coleman S., Macnicol D. Project leadership. Gower Publishing Company, 2015. 318 p.
6. Маслова В.М. Различные подходы к обучению и развитию персонала компании. Журнал «Дельта науки», 2015, №2, с. 10-16
7. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество. / М.И.Магура, М.Б Курбатова. – М.: ЮНИТИ, 2014. -216 с.
8. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. Монография. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2013. 244 с.
9. Методы обучения и современные инструменты оценки персонала. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.rus-staff.ru/articles/189/>.

10. Исаев В.В. Деловая игра в корпоративном обучении менеджеров туристского бизнеса. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. к.п.н. М. 2014, 24 с.

11. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций. Учебное пособие. СПб. Издательство СПбГЭУ, 2013. 124 с.

12. Шестакова Е.В. Инновационные технологии обучения персонала. Открытый архив электронных изданий Оренбургского государственного университета. Дата обращения 20.09.2016. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.osu.ru/bitstream/123456789/1230/1/2278-2283.pdf>

УДК 334.012.64:332,1

## ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА НА ОСНОВЕ ОПЫТА РОССИИ И ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Соснина А.С.,*

*студентка группы кафедры менеджмента непродуцированной сферы*

*Кузьменко М.И.,*

*ассистент кафедры менеджмента непродуцированной сферы,*

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

*Определены и охарактеризованы факторы внешней и внутренней среды, определяющие развитие малых предприятий. Был проведен анализ предприятий, которые прекратили свою деятельность и предприятий, которые были открыты в Российской Федерации по состоянию на 2018 год, а также выявлены причины, тормозящие развитие малого предпринимательства.*

*Ключевые слова: внешние факторы, внутренние факторы, малый бизнес, экономика, конъюнктура рынка, социально-экономический механизм развития.*

*The factors of the external and internal environment that determine the development of small enterprises are determined and characterized. An analysis was carried out of enterprises that ceased operations and enterprises that were opened in the Russian Federation as of 2018, and also identified reasons that hamper the development of small business.*

*Keywords: external factors, internal factors, small business, economy, market conjuncture, socio-economic development mechanism.*

**Актуальность.** Малый бизнес является одним из основополагающих рычагов в рыночной экономике. На процесс формирования, развития и стабилизации работы субъектов малого бизнеса влияет большое количество разнообразных факторов, управление которыми определяет эффективность бизнеса.

**Постановка проблемы в общем виде.** Когда малый бизнес находится на стадии развития, он очень чувствителен и уязвим, а также значительно зависит от нестабильности, изменений, колебаний внешней и внутренней конъюнктуры экономики страны. Малые предприятия обеспечивают большую долю конкурентоспособного развития. Экономика постоянно претерпевает изменения под влиянием различных факторов и необходимость развития малого предпринимательства постоянно растет.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Исследованием факторов, влияющих на малый бизнес, занимались такие ученые, как Демьяненко Л.В., которая рассматривала вопрос развития и эффективного функционирования малоформатного бизнеса, а также Шулус А.А., который подразделил элементы внешней среды на пять групп.

**Цель статьи.** Целью данной работы является определение факторов, влияющих на развитие малого бизнеса.

**Изложение основного материала исследования.** Развитие малого предпринимательства позволяет выделить ряд преимуществ, представленных на (рис.1.). Наиболее важными из них являются: сглаживание колебаний экономической конъюнктуры посредством сбалансирования спроса и предложения; развитие здоровой конкурентной среды экономики; активная разработка и использование имеющихся материальных, кадровых, организационных и технологических ресурсов; формирование диверсифицированной и качественной системы бытовых, организационных и производственных услуг; создание значительного количества новых рабочих мест; развитие инновационного потенциала экономики, внедрение новых форм организации, производства, сбыта и финансирования.

Источниками развития малых предприятий являются инновационные, инвестиционные направления, научные исследования, особенно в отраслях промышленности и предоставлении услуг. Опыт стран с развитой рыночной экономикой, свидетельствует о том, что малые предприятия имеют наибольшее развитие в условиях стабильности.

Можно выделить несколько определяющих факторов, которые непосредственно влияют на развитие малого бизнеса:

- ограниченность финансовых ресурсов;
- высокая подвластность влияния рыночной конъюнктуры;
- нестабильность доходов;
- высокая чувствительность к неблагоприятным экономическим факторам (инфляции, циклических колебаний, налогового давления);
- трудности с получением кредита;
- конкуренция больших корпораций;
- узкий круг потребителей поставщиков;
- административные препятствия;
- неодобрительное гражданское мнение.

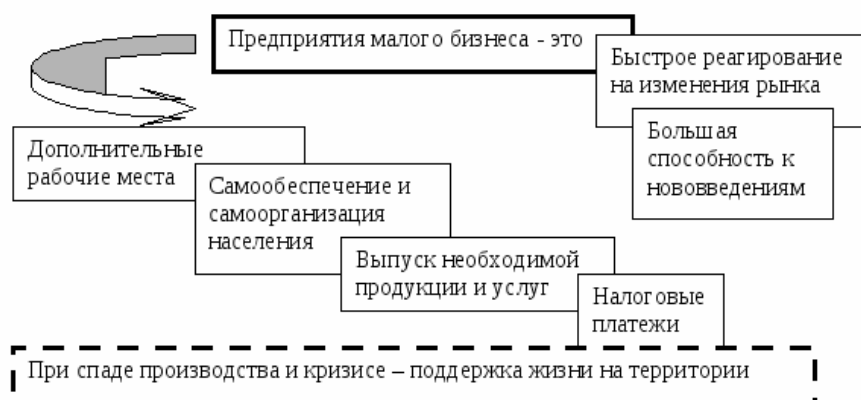


Рис.1. Преимущества малого бизнеса

Большое влияние на развитие малых предприятий оказывает государство, которое должно предоставлять льготы, внедрять программы развития, поддержки малых предприятий, льготное кредитование, упрощенную систему налогообложения, таможенные льготы, тарифы, государственные гарантии и т.д. Стабилизация валютной, финансовой, социальной системы государств, постоянное внедрение антикризисной политики способствует развитию малого бизнеса. Легче всего вводить новые технологии именно на малых предприятиях, это обусловлено легкостью управления, небольшим количеством ресурсов. Предприятиям, которые внедряют современные технологии, научные разработки необходимо предоставлять наибольшую помощь, так как именно новые технологии предоставляют возможность увеличения экономической прибыли и более рациональное использование сырья. Кроме того, имеется возможность перенимать опыт других государств, который является важным инструментом в поиске путей развития малого предпринимательства [1].

Исследования в области развития малого предпринимательства, проводимые в последние годы, показывают, что государственная политика в этой области должна решить три основные задачи:

- обеспечение стабильных условий для экономической деятельности в целом, в том числе и малого бизнеса;
- оказание поддержки тем, кто хочет начать предпринимательскую деятельность и расширить собственное дело;
- защиту прав и безопасности личности, и частной собственности.

В настоящее время по данным министерства промышленности и торговли Российской Федерации малый бизнес более развит в торговой отрасли. Доля инновационных и промышленных предприятий в промышленной структуре малого бизнеса крайне низка.

Для экономики Российской Федерации в целом деятельность малых компаний оказывается важным фактором повышения ее гибкости. По уровню развития малого бизнеса специалисты даже судят о способности страны приспособиваться к меняющейся экономической обстановке. В силу данных обстоятельств был проведен анализ количества малых предприятий по состоянию на 2018 год и приведена общая статистика.

На протяжении 2017 года и начала 2018 года наблюдался продолжительный спад на финансовом и экономическом рынках страны, что было обусловлено многими причинами. Политические конфликты породили дополнительные экономические санкции, приведшие к новому витку спада. Как следствие, пострадало, в первую очередь, промышленное производство. В свою очередь, снижение цен на нефть повлияло на курс рубля относительно доллара, что усугубило инфляцию и, соответственно, привело к снижению покупательской способности населения.

В соответствии со статистическими данными Росстата, начиная с 1993 года на период конца 2017 – начала 2018 годов, прекратили свое существование порядка 600 000 индивидуальных предприятий. Сравнивая статистические данные за 2017 год, можно установить, что количество предприятий, прекративших свою деятельность, намного больше, чем количество предприятий, которые были открыты в этот же период [5].

Из этого можно сделать вывод, что в 2017-2018 годах тенденция, связанная с открытием и закрытием малых предприятий была отрицательной. В числовом выражении данную тенденцию можно выразить следующим образом:

- закрылось ИП в среднем 9,1 тысяч;
- открылось ИП в среднем 7 тысяч.

На долю малых субъектов хозяйственной деятельности приходится всего около 20 процентов валового внутреннего продукта, однако потери такого количества малых предприятий сильно влияют на экономику, поскольку именно объекты малого бизнеса определяют благосостояние страны.

Что касается Донецкой Народной Республики, анализируя ее предпринимательскую среду можно выделить ряд причин, тормозящих развитие малого предпринимательства (представленных на рис.2.).

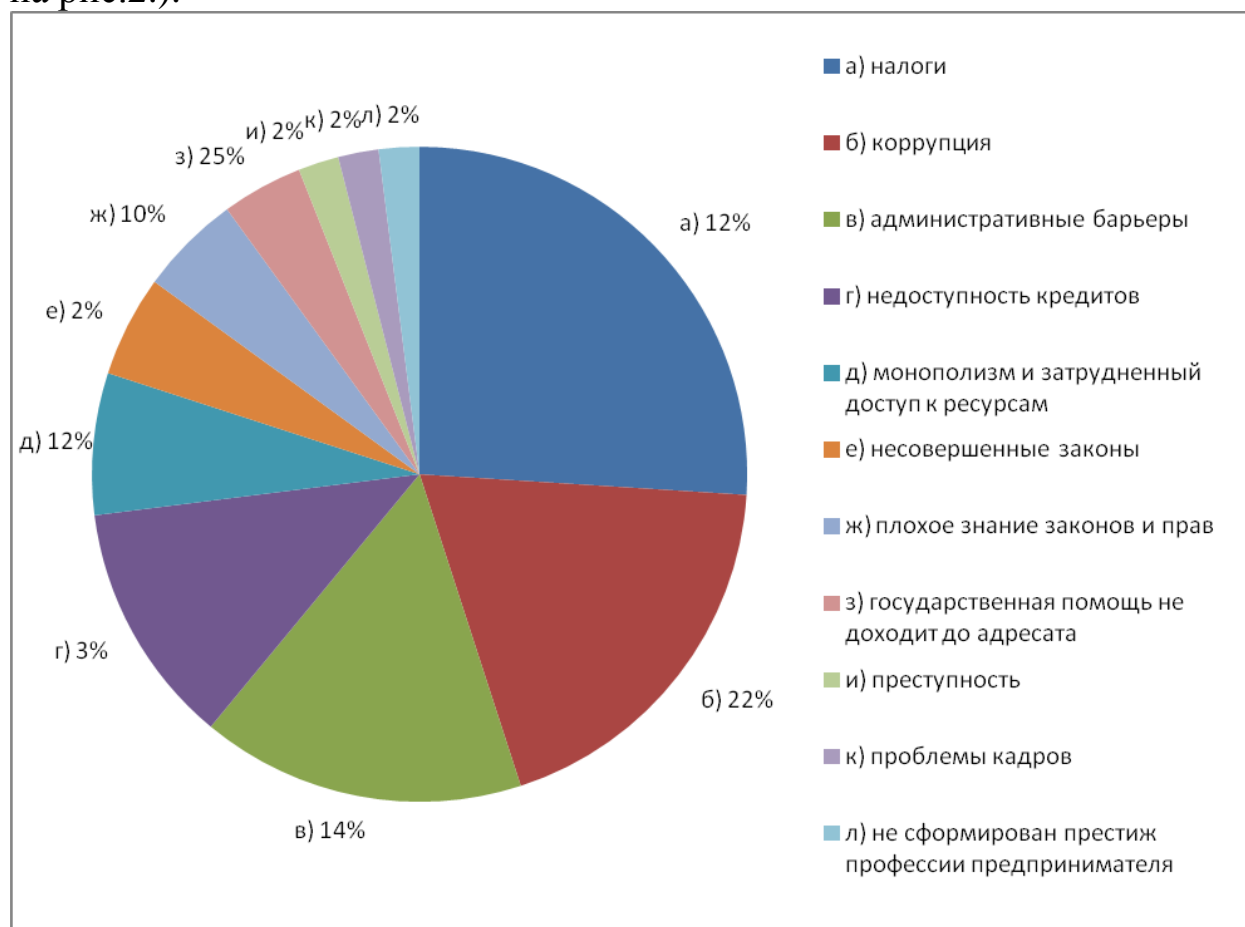


Рис.2. Причины, тормозящие развитие малого предпринимательства [4]

Во-первых, сложная экономическая обстановка, сложившаяся в стране: инфляция, спад производства, разрыв хозяйственных связей, ухудшение платежной дисциплины, слабая правовая защищенность предпринимателей.

Во-вторых, низкий уровень организационно-экономических и правовых знаний предпринимателей, отсутствие должной деловой этики, хозяйственной культуры как в малом бизнесе, так и в государственном секторе.

В-третьих, часто меняющиеся правила игры для бизнеса, симбиоз российской и украинской нормативно-правовой базы.

В-четвертых, несовершенство организационных и правовых основ регулирования развития предпринимательства на региональном уровне.

В-пятых, слабость действия механизма государственной поддержки малого предпринимательства.

Учитывая все вышеперечисленные факторы, можно сделать вывод, что проблемными секторами внешней среды связанной с малым бизнесом является нехватка государственного регулирования, неустойчивая правовая база и жесткая система налогообложения. Также еще можно учесть недостаточное финансово-ресурсную базу, нехватку высокоспециализированных управленцев и отсутствие социальной защиты малого бизнеса.

На данный момент наиболее актуальным становится социально-экономический механизм развития, который включает в себя: социальную защиту, удовлетворение экономических интересов работников и работодателей, внедрение и развитие корпоративной культуры, командной работы, понимание ответственности, улучшения качества продукта, услуг, понимание потребителя. Также ценность продукции, которую производит организация, часто зависит от работы сотрудников, поэтому каждый работающий на малом предприятии должен понимать свою необходимость, ощущать свою ценность, повышая тем самым свою социальную значимость. Подобный подход позволит повысить производительность труда, потенциальные возможности развития, прибыль, уменьшить затраты на производство продукции малого предпринимательства.

В условиях удачного функционирования социально-экономического механизма предпринимателю будет легче проанализировать и понять, что именно необходимо потребителю, исследовать рыночную среду не только в настоящий момент, но и в будущем, планировать спрос на продукцию, услуги, управлять ценовой политикой, правильно выбирать бизнес-стратегию, внедрять новые идеи, продукты, которые являются жизненной основой не только бизнеса, но и потребительского рынка.

Таким образом, улучшение функционирования развития малого бизнеса позволит защитить предпринимателей, рабочих, потребителей от экономических, социальных, политических изменений в государстве.

*Список использованных источников*

1. Демьяненко Л.В. Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства // Финансовый контроль. 2009. № 11. – С. 110-119.
2. Лапуста М.Г. Предпринимательство [Текст]: учебник для высш. учеб. Заведений / М.Г.Лапуста. – М.: Инфра – М, 2012. – 608с.
3. Самарина В.П., Черезов Г.В., Карпов Э.А. Экономика организации: учебное пособие / В.П. Самарина, Г.В. Черезов, Э.А. Карпов. – Москва: КноРус, 2014. – 319с.
4. Малое предпринимательство ДНР: роль, проблемы, перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/maloe-predprinimatelstvo-dnr-rol-problemi-perspektivi-razvitiya-1783764-page11.html>.
5. Эффективность экономики России: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/efficiency](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency).
6. Шурус А.А. Социальное партнерство – российская модель. Журнал «Социальное партнерство» /А.А. Шурус. – М.: №2, 2007.

**УДК 331.5**

**АНАЛИЗ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Халена А.С.,  
студентка кафедры менеджмента непродуцственной сферы,  
Соснина А.С.,  
студентка кафедры менеджмента непродуцственной сферы,  
Фоменко Е.И.,  
ассистент кафедры менеджмента непродуцственной сферы,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*В данной работе проанализирован уровень занятости, определены основные проблемы безработицы, приведен анализ состояния занятости и безработицы населения Донецкой Народной Республики за последние пять лет, а также разработаны рекомендации по повышению уровня занятости.*



**Ключевые слова:** уровень безработицы, уровень занятости, численность населения, статистические данные, рынок труда.

*In this paper, the level of employment is analyzed, the main problems of unemployment are identified, the analysis of the employment and unemployment of the population of the Donetsk People's Republic over the past five years is given, and recommendations for raising the level of employment are developed.*

**Keywords:** unemployment rate, employment level, population size, statistical data, labor market.

*Постановка проблемы в общем виде.* На сегодняшний день в нашем регионе неустойчивое положение рынка труда, поэтому остро стоит вопрос занятости и безработицы населения.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Над исследованием данной темы работают такие научные деятели, как Костровец Л.Б., Вольская Е.М., а также российские ученые, такие как Арбатский Д.В., Климова О.С., Бризгалова А.С. и Чеканова Е.В.

*Актуальность.* Боевые действия, которые привели к существенному снижению уровня экономического роста, стали главной причиной массовой безработицы, также по истечению определенного времени, люди возвращаются в свои дома и нуждаются в работе. Застои экономики связаны с тем, что на данный момент не все предприятия могут продолжить свое функционирование.

*Цель статьи.* Изучение и анализ проблемы безработицы и путей её преодоления, выявление возможностей повышения уровня занятости на рынке труда. Определить основные проблемы, проанализировать тенденции развития уровня занятости, а также выявить уровень безработицы населения Донецкой Народной Республики и разработать рекомендации для повышения уровня занятости.

*Изложение основного материала исследования.* Экономический кризис, военный конфликт, изолирование неподконтрольной территории привлекли к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сокращение предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий с территории Донецкой Народной Республики. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены, другие – возобновляют работу. Нестабильность повлияла на спрос и предложения на рынке труда в Республике, что повлекло за собой понижение заработной платы сотрудников и спровоцировала повышение уровня безработицы.

Чтобы определить, какой трудовой потенциал сосредоточен в Донецкой Народной Республике по состоянию на 2017 г., необходимо понять, каким он был до начала боевых действий. В начале 2014 г. в

области насчитывалось более 2,2 млн. экономически активного населения. По этому показателю Донецкая область превышала население целых государств, что обуславливалось высокой урбанизацией, значительным числом городского населения, а также неплохой демографической ситуацией.

На всех предприятиях было зарегистрировано 1 млн 210 тыс. занятых. В сельскохозяйственной деятельности было задействовано 31,3 тысячи человек. Количество задействованных в строительстве составляло 44,4 тысяч человек. В гостиничном бизнесе и телекоммуникациях – по 13 тысяч человек.

Количество занятых на предприятиях Донецкой области в довоенное время представлено в табл.1.

Таблица 1

**Количество занятых на предприятиях Донецкой области в довоенный период**

Вид деятельности	Количество занятых в довоенный период (тыс.чел.)
Сельское хозяйство	31,3
Промышленность	479,9
Строительство	44,4
Торговля и ремонт транспортных средств	99,9
Транспорт, почта, складское хозяйство	92,2
Гостиницы и питание	13,0
Информации и телекоммуникации	12,5
Финансовая и страховая деятельность	21,6
Недвижимость	21,4
Научно-техническая деятельность	27,4
Административный и вспомогательный персонал	33,4
Госуправление, оборона, обязательное социальное страхование	74
Образование	123,1
Медицина	109,1
Искусство, спорт, досуг	17,8
Прочее	9,3
Всего	1 210,30

Больше всего специалистов было занято в промышленности (479 тыс.), образовании (123,1 тыс.), здравоохранении (109,1 тыс.), торговле (99,9 тыс.) и транспорте (92,2 тыс.). В других сферах народного хозяйства, таких как государственное управление, строительство и сельское хозяйство, также было задействовано немало человек, так как общее число населения на Донбассе всегда было относительно велико. Доказательством этому служит тот факт, что по большинству показателей занятости Донецкая область в 2013-2014 годах занимала лидирующие позиции среди всех областей Украины.

В целом, довоенное состояние рынка труда в Донецкой области характеризуется как положительными, так и отрицательными тенденциями. Уровень образования, напрямую влияющий на развитие человеческого капитала, на Донбассе всегда был высоким, что обуславливалось наличием крупных университетов в Донецке, Горловке, Макеевке, Славянске, Мариуполе и других городах, а также множеством техникумов и профессиональных училищ. По статистике в Донецкой области было расположено 10% всех аккредитованных высших учебных заведений Украины и получить образование в Донецк приезжали жители не только других областей, но и из-за рубежа. Это свидетельствует о высоком качестве образования, которое в немалой степени сохранилось и по сей день. Кроме этого в Донецкой области всегда отмечался один из самых высоких показателей доли населения со средним образованием.

Несмотря на высокую конкуренцию на рынке труда, Донецкая область всегда имела высокий уровень занятости. По отношению ко всему работоспособному населению количество занятых составляло 68%, что давало возможность найти работу практически всем квалифицированным специалистам. В области также наблюдались одни из самых высоких показателей повышения квалификации кадров – ежегодно программы повышения квалификации проходило более 11% работающих местных предприятий. На Донбассе фиксировались одни из самых высоких показателей среднего дохода на одного человека, в результате чего Донецкая область была лидером в Украине по темпам трудовой миграции.

В 2014 году состояло на учете в Донецком Областном центре занятости (ОЦЗ) 53,5 тыс. человек. При содействии службы занятости в Донецкой области в течение 2014 года получили работу 10,2 тыс. человек. Количество трудоустроенных безработных за 2014 год выросло на 75,1 % в сравнении с 2013 годом и составило 8,3 тыс. безработных [3].

В период становления Донецкой Народной Республики с целью повышения занятости населения был принят ряд нормативных правовых актов, которые способствовали более эффективной работе территориальных органов Республиканского Центра Занятости (РЦЗ) и повышению уровня оплаты труда при выполнении квалифицированных работ временного характера.

Что касается рынка труда в территориальных органах РЦЗ Донецкой Народной Республики в течении 2016 года состояло на учете 55,9 тыс. лиц, ищущих работу (это на 3,3 тыс. или на 6% больше по сравнению с 2015 годом) [4]. Из них:

– 24,4 тыс. составляет молодежь в возрасте до 35 лет (43,65% от общей численности безработных, состоящих на учете в территориальных РЦЗ ДНР);

– 26,9 тыс. – женщины (48,12 % от общей численности безработных, состоящих на учете в территориальных органах РЦЗ ДНР).

В 2016 году от работодателей поступила информация о наличии 33,8 тыс. вакансий (это на 8,9 тыс. или 28% больше по сравнению с 2015 годом). В том числе по:

– рабочим профессиям – 17,2 тыс. вакансий (что на 5.5 тыс. больше, чем в 2015 году);

– служащим – 11,6 тыс. вакансий (что на 2,1 тыс. больше чем за этот же период в прошлом году);

– не требующим специальной подготовки – 5 тыс. вакансий, т.е. в два раза больше прошлогоднего.

Средняя заработная плата по вакансиям составила 5101 рос. руб. Рост средней заработной платы по сравнению с 2015 годом составил приблизительно 15%. При содействии территориальных органов РЦЗ работодателями Донецкой Народной Республики были созданы около 16 тыс. рабочих мест временного характера.

Трудоустроено территориальными органами РЦЗ Донецкой Народной Республики в 2016 году – 44,1 тыс. человек (почти 79% от общего количества лиц, обратившихся в 2016 году в территориальные органы РЦЗ ДНР с целью оказания им помощи в трудоустройстве), из них: – 22,7 тыс. человек на постоянные вакансии и 21,4 тыс. человек на работы временного характера.

Несмотря на такую положительную динамику роста вакантных рабочих мест и трудоустройства, ситуация на рынке труда не имела значительных изменений, так как половина граждан, обратившихся в территориальные органы РЦЗ Донецкой Народной Республики в поисках работы были трудоустроены на работы временного характера и в основном с минимальной оплатой труда.

В целях повышения конкурентоспособности лиц, ищущих работу, в Донецком центре профессионально–технического образования РЦЗ Донецкой Народной Республики в 2016 году проводились обучающие семинары дающие слушателям дополнительные навыки работы, необходимые им для последующего трудоустройства по следующей тематике:

– «Основы компьютерной грамотности» с освоением компетенции по выполнению работ в операционной системе «Windows»;

- «Основы товароведения и механизации торговых расчетов продовольственных и непродовольственных товаров»;
- «Основные навыки работы в сети «Internet»;
- «Основы предпринимательской деятельности»;
- «Основы Web–дизайна»;
- «1С: Бухгалтерия» и др.

В 2016 году в таких семинарах приняли участие 644 человека, из них 66,8% трудоустроены [4].

В рамках программы по восстановлению частного жилого фонда, поврежденного в результате боевых действий, в работах временного характера за период с апреля по декабрь 2016 года включительно приняли участие 400 квалифицированных работников, направленных центрами занятости Республики из числа лиц, ищущих работу.

На лиц, занятых в работах временного характера по восстановлению частных жилых домов, поврежденных в результате боевых действий, распространяются государственные социальные и трудовые гарантии, предусмотренные законодательством Донецкой Народной Республики.

По данным первого полугодия 2017 года в территориальных органах РЦЗ Донецкой Народной Республики состояло на учете 30,5 тыс. лиц, ищущих работу (это на 4,4 тыс. меньше по сравнению с первым полугодием 2016 г.). Из них:

- 12,4 тыс. лиц, ищущих работу, составляет молодежь в возрасте до 35 лет (40,65% от общей численности лиц, состоящих на учете в территориальных РЦЗ ДНР. Это на 2,9 тыс. меньше по сравнению с этим же периодом 2016 г.);

- 14,3 тыс. ищущих работу – женщины (46,9 % от общей численности лиц, состоящих на учете в территориальных органах РЦЗ ДНР).

В январе-июне 2017 года от работодателей поступила информация о наличии 18,1 тыс. вакансий (это на 2,4 тыс. или 15,2% вакансий больше по сравнению с этим же периодом 2016 года). В том числе по:

- рабочим профессиям – 9,3 тыс. вакансий (это на 1,7 тыс. вакансий больше, чем в этом же периоде 2016 года, что свидетельствует о повышенной заинтересованности работодателей в специалистах с рабочими профессиями);

- служащим – 6,0 тыс. вакансий;

- не требующим специальной подготовки – 2,8 тыс. вакансий, это в два раза меньше, чем в январе-июне 2016 г.;

- для трудоустройства инвалидов – 500 вакансий.

Наиболее востребованы в Республике строительные специальности, в добывающей промышленности открыто более 1,5 тысячи вакансий в Макеевке, Снежном, Ждановке, Торезе, Донецке. По-прежнему необходимы медицинские работники – как врачи, так и младший медперсонал, а также повышается спрос на водителей.

Средняя заработная плата по вакансиям составила 6044 рос. руб. Рост средней заработной платы по сравнению с этим же периодом 2016 года составил 26,4%. При содействии территориальных органов РЦЗ работодателями Донецкой Народной Республики было создано 11541 рабочее место временного характера.

За первое полугодие 2017 года при содействии центров занятости Донецкой Народной Республики было трудоустроено 24,9 тыс. человек (т.е. на 400 чел меньше по сравнению с этим же периодом 2016 г.. Из них:

- 11,0 тыс. человек на постоянные рабочие места, т.е. на 1200 человек больше прошлого периода;

- 13,9 тыс. лиц, обратившихся в поисках работы в центры занятости, были привлечены на работы временного характера. То есть, в работах временного характера приняло участие на 2600 чел. меньше по сравнению с этим же периодом 2016 г. За первое полугодие 2017 г. обучение прошли 230 человек. Центры занятости для лиц, ищущих работу проводят профориентационные семинары по технике поиска работы и мотивации к участию в работах временного характера. За полгода в семинарах по технике поиска работы приняли участие 18,0 тыс. чел., а в семинарах по мотивации к участию в работах временного характера – 8,2 тыс. человек.

В рамках Программы по восстановлению частных жилых домов, поврежденных в результате боевых действий, в работах временного характера в течение 6 месяцев 2017 года приняли участие 326 квалифицированных работников, направленных центрами занятости Республики из числа лиц, ищущих работу. Работы были организованы в городах Донецк, Горловка, Дебальцево, Докучаевск, Енакиево, Макеевка, Харцызск, Ясиноватая, в Старобешевском районе.

В территориальных органах РЦЗ ДНР в 2017 года состояло на учете 38,2 тыс. лиц, ищущих работу, из которых 16,1 тыс. – молодежь в возрасте до 35 лет, 17,8 тыс. - женщины.

За 2017 год при содействии центров занятости Донецкой Народной Республики всего трудоустроены 30,9 тыс. человек, в том числе 15,5 тыс. человек на постоянные рабочие места и 15,4 тыс. – на работы временного характера. Общий уровень трудоустройства обратившихся лиц, ищущих работу, составил 81,1%.

В 2017 году центры занятости Донецкой Народной Республики располагали информацией о наличии 27,6 тыс. вакансий, поступивших от работодателей, в том числе: по рабочим профессиям – 13,7 тыс.; служащих – 9,9 тыс.; не требующих специальной подготовки 4 тыс.

Средняя заработная плата по вакансиям составила 6 090 рос. руб.

При содействии территориальных органов Республиканского центра занятости работодателями Донецкой Народной Республики были созданы 12 012 рабочих мест временного характера. Работы временного характера были организованы по озеленению и благоустройству территорий, выполнению подсобных работ на предприятиях, в организациях и учреждениях, ремонтных и других работ, направленных на восстановление экономики и инфраструктуры Донецкой Народной Республики и др.

В целях повышения конкурентоспособности лиц, ищущих работу, в Донецком центре профессионально–технического образования Республиканского центра занятости проводятся обучающие семинары, дающие слушателям дополнительные навыки работы, необходимые им для последующего трудоустройства.

Центры занятости постоянно проводят профориентационные семинары для лиц, ищущих работу. За 2017 год в семинарах по технике поиска работы приняли участие 24 тыс. чел., по мотивации к участию в работах временного характера – 10,3 тыс. человек, по презентации услуг по профессиональному обучению – 2,2 тыс. человек.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Проанализировав численность занятого и безработного населения Донецкой Народной Республики, можно сделать вывод, что количество лиц состоящих на учете в РЦЗ на 2017 год по сравнению с 2014 годом состоящих на учете в Донецком ОЦЗ снизилось на 23 тыс. человек. Снижение безработицы связано с тем, что сотрудниками РЦЗ проводятся мероприятия направленные на уменьшение количества безработных, путем проведения семинаров, которые обучают слушателей дополнительным навыкам работы, а также семинары по технике поиска работы и мотивации к участию в работах временного характера. Таким образом, средняя заработная плата составила 6090 рос. руб. Но несмотря на положительную динамику роста количества вакансий, увеличения размера минимальных выплат, в Республике существуют вынужденные простои, либо работы в режиме неполной занятости в связи с тяжелым финансовым положением предприятий, утратой ими рынков сбыта продукции и другим причинам.

Для предотвращения безработицы в Республике необходимо создавать новые и развивать уже существующие кадровые агентства, распространять информацию о вакантных рабочих местах, создавать новые рабочие места. Возможно провести ужесточенную политику протекционизма, чтобы финансировать слабо развитые отрасли, содействовать малому бизнесу.

Для снижения уровня безработицы следует стимулировать малый бизнес – это позволит относительно быстро создать новые рабочие места. Основным источником стимулирования малого бизнеса является банковская система, их поддержка является в основном государственной прерогативой. Следует продвигать товары на внешний рынок и привлекать иностранные инвестиции, а также обеспечить лучшие условия торговли на внешних рынках. Государству следует предоставлять субсидии выделяемые на борьбу с безработицей, которые позволят избежать ликвидации рабочих мест, если предприятие столкнулось с экономическими трудностями, частично освобождать предприятия от налогов и выплат, которые упростят их создание.

#### *Список использованных источников*

1. Климова О.С. Безработица в России и в мире: анализ основных тенденций // Общество: политика, экономика, право. 2014. № 1. С. 112–116.
2. Бризгалова А. С. Статистическое исследование занятости населения Российской Федерации // Вопросы экономики и управления. – 2016. – №3.1. – С. 96–101.
3. Официальный сайт Областного Центра Занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dcz.gov.ua/don/control/uk/index>.
4. Официальный сайт Республиканского Центра Занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/?s=статистика>.



УДК 347.55:339.9

## CONTENTS OF STANDART CONTRACTS RELATED TO FOREIGN ECONOMIC ACTIVITIES

*Yuri Chigrin,*

*student of department of external economic activities,*

**Fedchenko B.O.,**

*senior lecturer of department of foreign languages,  
Donetsk Academy of Management and Public Service*

*This work highlights peculiar features of contents of foreign economic treaties, including a number of requirements and recommendations on the part of DPR's Ministry of fues and receipts.*

*This research also enumerates the list of requisites necessary for being registered in local authorities. The work is based on Provisional regulations "On order of accrediting the subjects of foreign economic treaties (contracts)".*

**Keywords:** *contract, foreign economic activities, Ministry of fues and receipts, INCOTERMS 2010.*

*Данная работа освещает конкретные особенности содержания внешнеэкономических соглашений, включая требования и рекомендации Министерства доходов и сборов Донецкой Народной Республики.*

*Работа также содержит список реквизитов необходимых для регистрации внешнеэкономических контрактов в органах Министерства доходов и сборов. Работа основана на временном положении «О порядке аккредитации субъектов внешнеэкономической деятельности и регистрации внешнеэкономических договоров (контрактов) субъектов внешнеэкономической деятельности Донецкой Народной Республики».*

**Ключевые слова:** *контракт, внешнеэкономическая деятельность, Министерство доходов и сборов, INCOTERMS 2010.*

**Statement of problem.** External economic activities present very significant and integral part of economic work of the great number of enterprises. In the light of current processes of globalization there hasn't been any country left involved to international trade to some or greater extent. The most significant document specifying the content of external economic operations is an agreement of foreign economic activities. Beside the obligatory registration in fiscal organs of Donetsk People's Republic, and, in particular, in Department of DPR's Ministry of receipts and dues, the concrete treaty is subject to the procedure of verification as regards compliance with legal requirements.

**Objective of this research** – consists in analyzing effective requirements of republican bodies of executive power to contents of standard or model contracts on external economic activities, including optional recommendations of DPR’s Ministry of receipts and dues referred to the contents of contracts.

**Summary of basic material.** In compliance with Provisional regulations “On order of accrediting subjects of external economic activities and registration of foreign economic agreements (contracts) of subjects of external economic activities in Donetsk People’s Republic” an aforementioned agreement (contract) is defined as the consent of two or more participants of foreign economic activity which was fixed in due material form, with a view to establish, alter or terminate their reciprocal rights and obligations in the field of external economic activities.

The complete list of requirements formulated by DPR’s Ministry of receipts and dues is cited in Appendix 2 to Provisional regulations “On order of accrediting subjects of external economic activities and registration of foreign economic treaties (contracts) of subjects of external economic activities in Donetsk People’s Republic”. The aforementioned Appendix is composed of two sections: requirements to obligatory requisities of external economic treaties and recommendations as regards the design of foreign economic contracts.

The first section sets out a number of obligatory requisities. Without those requisities a treaty is considered to be void or voidable and is not subject to registration. They are as follows:

External economic treaty is to be compiled as one textual document.

Treaty is to set out all the compulsory conditions, i.e. those conditions of a treaty which are determined and specified by the legislative organ of the state as its prerogative right. These conditions are completely applicable to treaties (contracts) of that kind.

Date of concluding the contract and its number.

Juridical titles of signatory parties.

Subject of the treaty.

If it is found impossible to cite the complete list of the merchandise, one should specify their commodity group (e.g. foodstuffs).

Price and total amount, so called “price of the contract”.

The total amount of the contract is to be specified in the price currency or the reference to specifications as an integral part of the treaty to be entered into its text.

Terms of marking payments.

The order of making settlement between participants of the contracts is to be specified, including the contract currency, i.e. the currency in which

settlement referred to a foreign economic treaty to be made. In case when the currency of contract price and that of payment do not coincide, one should indicate the order of re-counting money indices expressed in the currency of price into the currency of contract.

It is necessary that the period of making payments with reference to fulfillment of obligations arising out of the foreign economic treaty (contract) should be specified, namely: delivery of goods, providing services or delivery of goods, providing services or doing certain work, as well as the way of making settlement; banking transfer; documentary letter of credit; payment through the third person; payment in cash to an enterprise's accounts department.

Juridical addresses and banking accounts of signatory participants of the contract.

This point presumes: address of registration and factual residency of a subject of external economic activity, numbers of contact telephones, banking requisites of participants of an agreement. Similar information is cited with reference to third person in case payments are effected through third person specified in the foreign economic contract.

Signatures of participants of the contract.

Signatures of the persons who are in charge of conclusion of a certain contract, with indications of their surnames, first names (and patronymics), their positions authenticated by a signatory participant's seal on behalf of which a person is authorized to sign the contract.

The second section (part) enumerates a list of recommendations as concerns the process of drawing up a foreign trade treaty which are not compulsory, i.e. optional. Nevertheless, those recommendations are preferable for establishing more comfortable and problematic foreign economic interrelations. The given list comprises ten points, namely:

1. Subject of the treaty. Nomination and comprehensive characteristic of an article. The full commercial name of consignment as well as other information which can be indispensable for compiling a descriptive part of the aforementioned consignment, including references to the international, and state standards referred to the goods' manufacture. Kind of tare and packaging together with mode of marking are subject to indication as well.

Sort of package or tare is to be indicated in full compliance with the international classifier "Codes for sorts of cargo, packages and packing materials (with the supplementary codes for designations of packages)".

Descriptions and requirements for the commodity's marking:

weight, volume, quantity of the item;

Volume (dimensions) of consignment, gross weight (including that of package), or net weight (deducting weight of package) using standard

measurement, in full compliance with the table of generally established units of measuring specified in official documentation.

2. Total amount and price. The total amount of contract and price of a single item designated in the price currency, with indication of contracted (or abbreviated) designation of base of supply which is conformable to interstate regulations for consignment supply (INCOTERMS 2010). Name and code of currency in which the assessment (or evaluation) was made (in compliance with the currency classifier) used in customs registrations are compulsory as well. In those situations when a unit price and the total amount of contract are not subject to exact indication of the date of signing the contract, the detailed price formula or way of its calculating is to be indicated with a view to fix the price of consignment and total amount of contract identically for all participants of the treaty.

3. Terms of delivery of goods (performance of work or services). either concrete deadlines of meeting obligations (e.g. those specified in schedules of delivery) are to be specified, or date of delivery can be specified with reference to dates of making payments.

4. Documentary confirmation of fulfilling obligations (e.g. commercial waybills, invoices, shipping customs declarations, statements on the work done or services rendered, etc.)

5. Term of the contract validity. Temporal limits within which the delivery of goods are to be completed and reciprocal settlement to be made are indicated.

6. Conditions of receiving the cargo in conformity to its quality and quantity.

Point of destination and time of conducting an inspection as regards quality and quantity of consignment, name of an independent experts' organization, the order of laying claim to sellers (suppliers) are to be specified.

7. Contingencies or force majeure are subject to detailed formulation.

8. Other conditions and circumstances of the deal are to be stipulated (e.g. guarantee, obligations, licence payments, technical aid, assemblage, adjusting the equipment, its installation, staff training, information and other services).

9. Arbitrating or settling disputes. The order of submitting unsettled claims, ways of making payments related to claims laid, settling disputes in arbitration court are to be cited. Legislation of a concrete state which would regulate legal procedures which bearing relation to the treaty is also to be designated.

10. Sanctions. Sanctions imposed for improper fulfillment of obligations assumed by the participants of a treaty, in particular, for delaying

the consignment delivery and/or for an overdue payments for the goods delivered, as well as for the goods of inferior quality and quantity are to be specified.

### **Список использованных источников**

1. Официальный сайт Министерства доходов и сборов Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mdsdnr.ru>.

2. Официальный сайт Министерства доходов и сборов Донецкой Народной Республики, Временное положение «О порядке аккредитации субъектов внешнеэкономической деятельности и регистрации внешнеэкономических договоров (контрактов) субъектов внешнеэкономической деятельности Донецкой Народной Республики» утвержденное Приказом Министерства доходов и сборов Донецкой Народной Республики от 14.05.2015 г. № 154. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mdsdnr.ru>.

**УДК 005.95**

## **ВНУТРЕННИЙ МАРКЕТИНГ КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Чичиль А.В.,**  
*магистрант кафедры менеджмента непроеизводственной сферы ,*  
**Тарасова Е.В.,**  
*к.э.н., доцент кафедры менеджмента непроеизводственной сферы*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*В современном мире рыночных отношений и конкуренции, человеческий потенциал является главным источником успеха деятельности предприятия, от которого зависит множество факторов производства товаров или услуг. Корпоративная культура в свою очередь выстраивает правильные взаимоотношения в коллективе, направленные на достижение целей компании и каждого сотрудника. В связи с этим возникает необходимость совершенствования культуры организации, системы мотивации и лояльности со стороны персонала. Внутренний маркетинг является тем инструментом, который направлен на решение данных проблем.*

**Ключевые слова:** *культура, корпоративная культура, персонал, внутренний маркетинг, предприятие, эффективность, мотивация, лояльность.*

*In the modern world of market relations and competition, human potential is the main source of success for the enterprise, on which many factors of production of goods or services depend. Corporate culture, in turn, builds the right relationships in the team, aimed at achieving the goals of the company and each employee. In this regard, there is a need to improve the culture of organization, the system of motivation and loyalty from the staff. Domestic marketing is the tool that addresses these problems.*

*Keywords: culture, corporate culture, personnel, internal marketing, enterprise, efficiency, motivation, loyalty.*

**Постановка проблемы.** Переход к рыночной экономике и расширение сферы влияния многих компаний повлекло за собой возникновение новых перспективных форм управления и организации труда, обеспечивающих максимально возможное достижение желаемых результатов деятельности предприятия. Что в свою очередь предполагает создание такой системы управления, в которой будет заинтересован, и активно принимать участие наемный рабочий. В связи с этим на менеджера возлагается задача формирования у сотрудников сознательного, активного, заинтересованного поведения и культуры общения в целом. Корпоративная культура становится тем мощным, стратегически важным инструментом, позволяющим обеспечить продуктивное взаимодействие и ориентировать подразделения, и отдельных лиц на достижение общих целей.

**Актуальность** данной темы обусловлена ростом влияния значимости корпоративной культуры в ведении современного бизнеса и при этом отсутствия достаточного внимания со стороны руководителей для ее формирования, и развития на многих предприятиях.

При изучении данной темы были использованы труды таких зарубежных авторов, как К. Камерон, Т. Коттер, Р. Куинн, Дж. Хескетт и Э. Шейн, исследования Питерса и Уотермана, а также отечественных авторов О.С. Виханского, Е.С. Драгомирова, Т.Л. Иванова, А.П. Климова, И.Ю. Рекова, Э.А. Смирнова, В.А. Спивака, А.М. Стадник, В.В. Томилова, а также исследования многих других специалистов.

Объектом исследования стала корпоративная культура отечественных предприятий, как основная составляющая двигателя компании.

Предметом исследования является уровень развития корпоративной культуры, ее организационно-методологическое обеспечение, а также система формирования и поддержки.

**Целью данной работы является** анализ воздействия феномена «корпоративная культура» на деятельность предприятия, с целью повышения эффективности осуществления его стратегических задач.

Для достижения поставленной цели, необходимо выделить следующие задачи:

- дать понятие и раскрыть сущность происхождения феномена корпоративной культуры;
- изучить основные составляющие корпоративной культуры;
- рассмотреть методы формирования и поддержки корпоративной культуры;
- разработать мероприятия по формированию элементов корпоративной культуры в целях увеличения трудоспособности и микроклимата в организации.

**Изложение основного материала.** Одной из отличительных характеристик человека является его способность мыслить и чувствовать, что влечет за собой стремление к самовыражению и объясняет происхождение понятия «культура». Культура представляет собой набор духовных и материальных ценностей, которые формируются посредством развития общества и создают благоприятную атмосферу для его существования и жизнедеятельности.

В связи с тем, что человек с самого рождения находится в формальных и неформальных организациях, а большую часть его жизни занимает трудовая деятельность, которая осуществляется в коллективе с разными жизненными позициями и ценностями, корпоративная культура выступает тем связующим звеном, которая организует и направляет их работу посредством формирования общей культуры.

Корпоративная культура представляет собой набор ценностей и норм, традиций и обычаев, которые сформировались на предприятии путем, как его естественного развития, так и с учетом вмешательства руководителей и составления нормативных документов. Данный феномен включает в себя три уровня: артефакты, поддерживаемые ценности и базовые принципы. Для эффективного воздействия корпоративной культуры на деятельность предприятия и достижение стратегических целей должны быть задействованы все три уровня.

При формировании вышеупомянутых уровней корпоративной культуры необходимо использовать комплекс методов: «культура руководителя», экономические, административные, психологические и символические методы.

Для поддержания уровня корпоративной культуры используют следующие группы инструментов: выделение объектов и предметов внимания, оценки и контроль со стороны менеджеров, руководителей департаментов; реакция руководителя на критические ситуации и кризисы; моделирование ролей, обучение и тренировка; критерии

определения вознаграждений и статусов; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обряды.

Правильное пользование и комбинация данных инструментов на разных уровнях корпоративной культуры преобладает синергетическим эффектом, который отражается на социально-психологическом климате коллектива, а, следовательно, и влечет за собой повышение эффективности и качества выполнения работ.

В современном мире рыночных отношений и конкуренции, человеческий потенциал является главным источником успеха деятельности предприятия, от которого зависит множество факторов производства товаров или услуг. В связи с этим возникает необходимость совершенствования культуры предприятия, системы мотивации и лояльности со стороны персонала. Для решения данных проблем должен быть направлен внутренний маркетинг.

Внутренний маркетинг – это один из современных аспектов менеджмента, наиболее применимый в работе с персоналом и в управлении качеством. Внутренний маркетинг должен стать основным инструментом в формировании корпоративной культуры предприятия, посредством изучения удовлетворенности сотрудников их рабочим местом и взаимоотношениями в коллективе, также посредством налаживания коммуникаций между всеми членами внутренней среды предприятия и многих других компонентов корпоративной культуры [5].

Суть внутреннего маркетинга заключается в том, что отношения компании и работников строятся на тех же основаниях, что отношения компании с клиентами. Руководство «предлагает» особый продукт – должность с ее специфическими правами и обязанностями. Работник «покупает» этот продукт, «оплачивая» его своим трудом. Соответственно, ориентация на клиента – основа традиционного понимания маркетинга – дополняется ориентацией на «внутреннего потребителя» – сотрудника. Данному подходу к формированию корпоративной культуры заранее предначертан успех, поскольку он охватывает все элементы культуры [6].

Достоинством внутреннего маркетинга является обеспечение высоких стандартов качества труда и удовлетворенность работой. Благодаря ему повышается мотивация сотрудников к труду, а значит, он может рассматриваться как инструмент управления качеством продуктов и услуг.

Наиболее разработанным практическим аспектом внутреннего маркетинга является внутрифирменное маркетинговое исследование,



цель которого – выяснить «удовлетворенность» работников компании «товарами и услугами» отдельных подразделений и компанией в целом.

Среди основных функций, которые должен будет выполнять внутренний маркетинг можно отнести:

– исследование лояльности и удовлетворенности сотрудников выполняемой работой;

– составление внутри фирмы определенных алгоритмов и правил работы;

– формирование программ лояльности внутри компании.

Внутренний маркетинг должен предусматривать следующие инструменты, по аналогии с моделью «4Р» [6]:

**Работа.** Данный инструмент заключается в подборе и отборе подходящих кадров; эффективном внутреннем обучении; правильном распределении полномочий и обязанностей; создание условий для работы в команде и т.д.

**Оплата.** Сотрудник должен понимать, что на данной работе он получает больше материальных, социальных и духовных выгод, чем мог бы получать на другой работе. Таким образом, оплата характеризуется степенью мотивации сотрудников.

**Место.** Данный инструмент характеризуется эффективной организационной структурой предприятия, а также правильным распределением сотрудников внутри организации.

**Продвижение.** Заключается в формировании благоприятной обстановки, эффективной системы взаимоотношений.

Внедрение внутреннего маркетинга должно осуществляться в 4 этапа [6]:

1. Изучение потребностей персонала.
2. Разделение сотрудников на группы в зависимости от их потребностей.
3. Оценка потребностей сотрудников.
4. Осуществление внутреннего позиционирования компании, реклама ее деятельности среди работников.

Реализация внутреннего маркетинга будет способствовать развитию моральных ценностей на предприятии, а также будет способствовать формированию и становлению основных элементов корпоративной культуры среди членов коллектива. Основные задачи данного механизма при формировании культуры представлены в таблице 1.

Таким образом, маркетинг выступает в роли ключевого элемента организационной культуры современной компании, пронизывая своими функциями процессы формирования каждого из ее элементов.

Таблица 1

**Задачи маркетинга при формировании корпоративной культуры**

Элементы культуры	Задачи внутреннего маркетинга
Философия	Донесение понимания и целей компании до каждого сотрудника, создание ее благоприятного имиджа
Легенды и мифы, обряды, ритуалы, обычаи, лозунги	Формирование корпоративного духа, обеспечение преданности сотрудников компании
Менталитет	Формирование на основе информации, собранной в ходе исследований о потребителях, системы поведения
Нормы	Формирование корпоративной этики, сплоченности коллектива сотрудников компании
Ценности	Формирование ценностей, не противоречащих условиям внешней среды, требованиям и типу потребителя, и использование в процессе разработки маркетинговых стратегий

Данные мероприятия носят социальный характер и требуют значительных затрат, но при их осуществлении повысится корпоративная культура предприятия, дух и сплочённость сотрудников, удовлетворенность своей работой, что в свою очередь повлечет более качественное выполнение работы и предоставление услуг, следовательно повышение прибыли, а это одна из основных целей предприятия.

**Список использованных источников**

1. Аброськина В.Д. Оценка корпоративной культуры и ее влияние на деятельность предприятий // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, октябрь 2013 г.). – М., 2013. – С. 106-108.
2. Ерофеев А. Корпоративное управление в России // Экономика и жизнь. – 2015. – №23. – С. 23-26.
3. Кубанейшвили А. Преобразование компании – начните с корпоративной культуры // Управление персоналом. – 2015. – №1. – С. 22–25.
4. Михельсон–Ткач В. Л. Процесс согласования ценностей: проблемы оценка/ В. Л. Михельсон – Ткач, Е. Н. Скляр // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – №1.– С.73.
5. Мицек С.А. Россия на переломе: проблемы и перспективы // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2014. – №1. – С. 103–104.
6. Шекова, Е.Л. Менеджмент и маркетинг в сфере культуры: Практикум: Учебное пособие / Е.Л. Шекова, Г.Л. Тульчинский, В.Н. Евланов. – СПб.: Лань, Планета Музыки, 2012. – 160 с.

7. Ясин Е. Модернизация экономики и система ценностей // Вопросы экономики. – 2013. – № 4. – С. 47–52.

УДК 339.91332.1

## CLASSIFICATION, TECHNOLOGY AND ORGANIZATION OF FOREIGN TRADE OPERATIONS IN DPR

*Victoria Sherbina,*  
*student of department of external economic activities,*  
*Fedchenko B.O.,*  
*senior lecturer of department of foreign languages*  
*Donetsk Academy of Management and Public Service*

*This article deals with the range of foreign trade transactions in reference to those carried out in Donetsk People`s Republic. The work sets out the brief history of developing external economic activities in Donetsk People`s Republic. In addition to that the research also presents the current classification of foreign trade transactions and highlights peculiar features of technology of conducting house transactions.*

**Key words:** *foreign trade transactions, external economic activities, exports and imports, classification of foreign trade transactions.*

*Статья раскрывает тематику внешнеторговых операций, более детально рассмотрено в применении внешнеторговых операций в Донецкой Народной Республике. В работе представлена история развития внешнеэкономической деятельности Донецкой Народной Республике. Дана характеристика экспортных и импортных операций. Кроме того, в исследовании также представлена современная классификация внешнеторговых операций и выделены особенности технологии ведения внешнеторговых операций.*

**Ключевые слова:** *внешнеторговые операции, внешнеэкономическая деятельность, экспорт и импорт, классификация внешнеторговых операций.*

**Statement of problem.** Under conditions of the market economy and international division of labour foreign trade activities make the considerable part of trade operations as a whole. It is difficult, within the framework of the growing globalization, to imagine a state which would bear no relation to overseas trade, particularly. When taking in to account the age of our state, i.e. Donetsk People`s Republic. Hence, the topicality of the issue of foreign trade activities in view of significance of this issue it is absolutely

indispensable that we should be competent in classification of foreign trade operation, their technology and organization.

**Objective of this research** – the work consists in investigating the effective classification of foreign trade operations as well as analyzing technology and organization of offering services in overseas trade sector.

Summary of basic material. Foreign trade presents the form of existing relations between commodity producers of different countries which arises from contemporary international division of labour and indicates their mutual economic dependence. The notion “foreign trade” also implies trade operation of a certain country which consists of imports and exports paid.

Overseas trade is based on foreign trade deals or transactions. The obligatory sign for a deal of this kind is concluding of it with a partner who is the resident of other countries.

Foreign trade activities in any state are composed of a number of stages, and, undoubtedly, of paramount significance and use. But, as concerns Donetsk People’s Republic, our state is unable to perform foreign trade operations with its partners abroad in the total volume.

External economic activities (EEA) - is a set of organizational and economic, industrial and commercial functions of enterprises oriented to the world market, taking into account the chosen foreign economic strategy, forms and methods of work in foreign markets.

Contemporary world cannot be represented by a country with absolutely autarky type of its national economy. Every country, to some or a great extent, is involved into international trade.

As far as Donbas is concerned, its unique character consists in particular combination of resources required for conducting foreign trade activities. Historically, the highly developed industrial complex has been formed here, with 45 percent of exporting manufactured products. Donetsk basin also distinguishes itself in fundamental scientific school of researchers and developers whose accomplishments are widely being introduced in different industrial sectors. Transport infrastructure is represented by motor and railway communications.

Effectiveness of foreign trade depends to a great extent, on position of a state. First and foremost, it is essential that the proper legal field should be established. January of 2015 became a landmark for creating and regulating external economic activities in DPR. The provisional regulations on custom control have initiated formation of customs system in the Republic. Nevertheless, the Law on external economic activities has not been passed so far, and this moment impedes the work in the give direction.

Basic factor for existing negative situation is absence of concept related to regulating external economic activities in Republic. But it is the concept

available and in force that could determine distinctly the work of organs of power in the sphere of overseas economic activities, lay down principles, in full compliance with interests and priorities of Republic and its citizens, and on the base of applying instruments of economic and legal mechanisms of economic activities. Let us specify the notion “external economic activities”.

They are composed of foreign trade activities with reference to making deals in sphere of commodity exports, investment activities of legal entities who are residents of DPR and those residing abroad.

It is required that there should be, at least, two participants of the trading process, namely: vendor or seller, on the one hand, and vendee or buyer, on the other hand.

Enterprises, individual traders or proprietors and the state as a whole represented by its authorities and government can act as partners type [1].

We can single out a number of problems arising in production exports and imports, for the overwhelming majority of businesspeople who are engaged in overseas economic activities in DPR. Of course, it is not the complete list of problems available, but those are the most painful ones requiring which are in charge of external economic activities.

Firstly, one should work one negative impact which affects negatively potentialities of developing overseas activities in Republic.

We mean the state policy of taxation, namely: too high rate of profit and turnover tax imposed at the moment, impossibility of repairing basic funds for the account of gross expenditures, dual taxation, 100 percent advance of tax payments when performing operations in exports, etc.

Peculiar features of foreign trade operations under current conditions reflect those ties which are taking shape owing to existing material production and international scientific and technical co-operation.

The distinctive feature for Donbas is its specific specialization within the scope of the globe economy.

The signs of foreign trade activities under actual conditions are as follows:

- considerable extension of assortment and modification of production profile;
- integrated character of deals related to supply of equipment intended for enterprise;
- growth of the scope of transactions;
- striking and performing large-scale deals together with companies of different countries.

Each separate foreign trade operation can be classified subject to the following signs [2] (fig.1.).

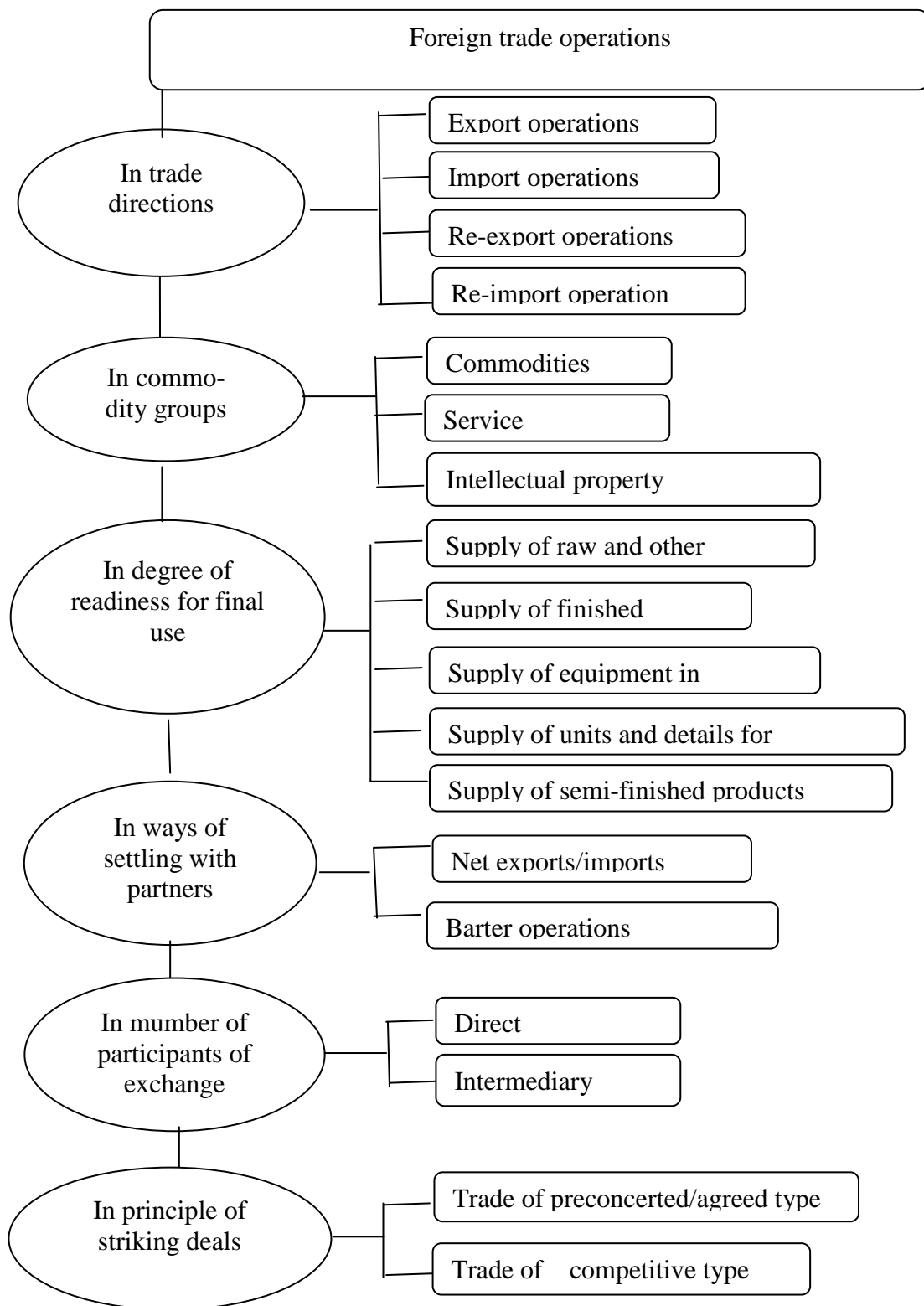


Fig.1. Classification of the foreign trade operations

At the present type the given classification can undergo alterations.

Exports/imports operations are to be understood as commercial activities connected with purchasing or selling commodities, services, as well as imports/exports of this production abroad/from abroad.

On the basis of the above-stated material we make the conclusion that foreign trade operations present complex of major and subsidiary (providing) types of commercial activities. Foreign trade sector in DPR does not stand still and is developing incessantly. Nevertheless, there exists a great many of problems related to development of foreign trade operations in Republic.

As we know, overseas trade operations comprise the diversified sphere of interrelations of economic, financial and legal character between partners which are implemented through bargains (transactions) closed.

As positive moments in this sphere one should mention such accomplishments as formations and subsequent progress of the attendant infrastructure. For instance, 8 customs houses are functioning at present. Besides, we find it necessary to mark that only 30% of foreign currency receipts are subject to collections on the part of our businesspeople. As a whole, the system of conducting imports/exports operations in DPR has already been adjusted. Transportation of cargo by role, in particular, both inside the Republic and beyond its borders is speeding up gradually.

So, the conclusion is as follows: progress in normalization of foreign trade process is evident, the situation is improving, despite its low pace. Nevertheless, problems unsolved do exist and we are not entitled to binger over their solution.

#### *List of sources used*

1. Организация внешнеторговой деятельности: учеб. пособие / В.Г. Мысник. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2014. – 191с.
2. Розенберг М.Г. Контракт международной купли-продажи. М., 2014 г. – 135с.

УДК 658.567

## ПОВТОРНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ НА ПРИМЕРЕ ЗАБУРЕЖНЫХ СТРАН

*Кошечкина К.А.,*

*студентка кафедры маркетинга и логистики,*

*Авдеевская Е.С.,*

*ассистент кафедры маркетинга и логистики*

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

*В данной статье рассмотрены мировые проблемы нехватки ресурсов и способы их повторного использования и переработки. Особое внимание уделяется примерам зарубежных стран в данной области, так как они ушли на годы вперед. На основе анализа опыта зарубежных стран вынесены предложения о том, как каждый человек может помочь сохранить ресурсы человечества, в том числе и в ДНР.*

***Ключевые слова:** переработка отходов, рециклинг, повторное использование ресурсов, утилизация отходов, мировые ресурсы.*

*In this article the world problems of the shortage of resources and ways of their reuse and recycling are considered. Particular attention is paid to examples of foreign countries in this area, since they left for years to come. Based on the analysis of the experience of foreign countries, proposals have been made on how each person can help save the resources of mankind, including in the DPR.*

***Keywords:** waste recycling, recycling, re-use of resources, waste utilization, world resources.*

*Постановка проблемы в общем виде.* На сегодняшний день многие страны мира, а особенно густонаселенные города и столицы «утопают» в собственных отходах. В то же время ресурсов на земле становится все меньше, а добывать их становится сложнее, так как с каждым разом приходится работать в более тяжелых условиях и разрабатывать специальное оборудование. Ресурсы не бесконечны, поэтому повторное использование и переработка жизненно необходимы человечеству на данном этапе времени.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Обзор результатов различных исследований, посвященных повторному использованию ресурсов, указывает на то, что данному направлению уделяется значительное внимание учёных и граждан стран, где этот вопрос уже стоит на повестке дня. Среди отечественных и зарубежных ученых, которые уделили особое внимание вопросам переработки отходов и



рационального использования ресурсов, можно выделить следующих: Шаховец С.Е., Богданов В.В., Колосов А.А., К. Reschner.

*Актуальность.* В последние годы проблема нехватки ресурсов по всему миру становится все острее. Основная проблема человечества – это бесконечное количество потребностей, которые увеличиваются с каждым годом и ограниченность природных ресурсов. Ресурсы нужны для нашего существования, верно? Количество людей на планете стремительно увеличивается, значит, ресурсов нужно все больше и больше. По оценкам на декабрь 2017 года численность населения Земли достигла 7.6 миллиардов человек. А к 2100 году, по заявлению ученых из ООН и Вашингтонского университета, население планеты достигнет 11 миллиардов челок. С таким количеством людей на земном шаре вопрос нехватки ресурсов станет в первые ряды. Например, такой простой возобновляемый ресурс, как вода. Уже сейчас нехватку пресной воды ощущают некоторые страны мира. По данным Пятого Всемирного водного форума ООН, в Африке южнее Сахары почти 340 миллионов человек лишены доступа к безопасной питьевой воде. Нарастает конкурентная борьба за воду - и между странами, и между городами, и между людьми. Что же тогда говорить о невозобновляемых ресурсах? Они нужны нам каждый день. Человечество производит и потребляет тоннами, после людей остаются пересохшие озера, пустые шахты и рудники. Где будут брать ресурсы следующие поколения? Эта пробелам – одна из основных в мире.

*Цель статьи.* Изучение способов повторного использования ресурсов, а также анализ применения различных методов в области переработки отходов на примере зарубежного опыта.

*Изложение основного материала исследования.* Переработка отходов – ценнейший источник ресурсов. После первого использования продукта, будь это бумажный стаканчик, телевизор или шкаф, ресурсы, которые были использованы для его производства, никуда не деваются. Стаканчик все так же остается бумагой, шкаф – деревом, а телевизор – пластиком и некоторым количеством металла и стекла. Все это отправляется на свалки и лежит в кучах мусора. Эта масса опасна тем, что со временем начинает активно взаимодействовать. В ней развиваются бактерии, которые несут для человека смертельную опасность. Так, свалки выделяют множество углекислого газа, а через несколько месяцев взаимодействия – метан, радон, диоксид углерода. Таким образом, свалки, помимо того, что занимают ценные участки земли, уменьшают количество кислорода и пагубно влияют на экологию планеты, с которой, как всем известно, и так не все в порядке. Поэтому возникает острая необходимость в переработке, обработке, утилизации,

сортировке, повторном использовании. Для начала нужно определиться с тем, в чем разница между утилизацией и переработкой отходов. Целью переработки является превращение отходов во вторичное сырьё или энергию. Переработка отходов может включать или не включать их обработку – деятельность, направленную на изменение физического, химического или биологического состояния отходов для обеспечения последующих работ по обращению с отходами.

Утилизация отходов – использование отходов для производства товаров, выполнения работ, оказания услуг, включая повторное применение отходов, в том числе повторное применение отходов по прямому назначению (рециклинг), их возврат в производственный цикл после соответствующей подготовки (регенерация), а также извлечение полезных компонентов для их повторного применения (рекуперация) [1].

Далее следует рассмотреть такое понятие, как рециклинг. Рециклинг отходов происходит при повторном использовании отходов по назначению, например, когда используют стеклянные бутылки после их безопасной обработки и маркировки повторно. Или использование макулатуры для производства бумаги и картона.

Таким образом, используя отходы повторно, можно сэкономить огромное количество природных ресурсов. Переработка жестяных и алюминиевых банок сохраняет до 95% энергии, необходимой для изготовления новой банки из руды. Энергии, сэкономленной на переработке одной алюминиевой банки, хватит для работы телевизора в течение 3 часов. Переработка 1 тонны железного лома экономит 1,15 тонны железной руды, 635 кг угля и 54 кг известняка. Переработка лома экономит 75% энергии, необходимой для получения стали из руды и достаточна для обеспечения энергией 18 миллионов домов. Картон и бумага – еще один вид отходов, который прекрасно поддается переработке. Каждая тонна переработанной бумаги сохраняет 17 деревьев. Для изготовления бумаги из переработанного материала требуется на 40% меньше энергии и на 30% меньше воды. Переработка стеклянной бутылки экономит столько электричества, сколько необходимо для работы 100 Вт лампы накаливания в течение 4 часов. Пластик плохо поддается переработке, однако и его повторное использование практикуется в странах мира.

Во многих публицистических статьях, не подкреплённых статистическими данными или достоверными фактами, Швейцария – лидер в переработке ресурсов. Выявить лидера в этой сфере довольно сложно, Однако, если верить данным, опубликованным на эту тему

Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 2014 [2], это не совсем так (табл. 1.).

Таблица 1

**Доля утилизируемых твердых бытовых отходов**

Страна	Доля утилизируемых твердых бытовых отходов, %
Германия	65
Ю. Корея	59
Австрия	58
Словения	58
Бельгия	55
Швейцария	51
Нидерланды	50
Швеция	50
Люксембург	48
Исландия	45

Кроме Швейцарии, переработкой отходов успешно занимается Германия, Ю. Корея и Австрия, которые занимают первые три места в рейтинге. А Швейцария находится на 6 месте [2].

В связи с тем, что в нашей стране переработка ресурсов развита недостаточно, целесообразно рассмотреть опыт зарубежных стран. Почему именно Швейцария всегда ассоциируется с правильной переработкой отходов. Именно она впервые ввела принцип «кто мусорит, тот и платит», таким образом, она стала одной из первых стран, которая добилась высокой доли перерабатываемых и утилизируемых отходов. Все население страны сортирует бытовой мусор по категориям. Исключений нет ни для кого, детей приучают с детства, еще в детских садах. По всей стране для отходов, которые подлежат переработке установлены специальные контейнеры. Мусор, который не подлежит переработке, упаковывается в мешки и вывозится, за что взимается дополнительная плата. Так, для граждан прием отсортированного мусора – бесплатный, а неотсортированного – платный.

Еще в 80-е годы XX века экологическая ситуация в стране была катастрофической. Реки и озера были загрязнены фосфатами и нитратами, земля – тяжелыми металлами, разнообразие животного мира быстро сокращалось. Население стало задыхаться от собственного мусора и производственных загрязнений. Резко стал вопрос о новой экологической политике в стране. Прошло два десятилетия, и политика дала результат. В маленькой стране работает более 30 заводов по переработке отходов. Швейцария готова оказывать помощь в переработке мусора соседним странам.

Япония подает другой положительный пример. Большинство отходов они не перерабатывают, а сжигают по новой экологичной технологии. В Японии проблема утилизации отходов особенно актуальна, поскольку на островах не так много места для их захоронения. Во многом, именно по этой причине японцы уже давно разработали систему сортировки и утилизации мусора, а также придумали особую «безотходную» философию.

Отходы делят на четыре категории, которые несколько отличаются от привычного нам разделения. Здесь в разные баки кладут мусор несгораемый, сгораемый, перерабатываемый и крупногабаритный. Более того – для каждого вида отходов предназначены особые пакеты определенного цвета и объема, чтобы проще было отличать, отбросы какого типа в них находится. На крупногабаритные вещи, которые, естественно, в пакеты не вмещаются, наклеиваются специальные наклейки. Чтобы гости страны тоже соблюдали правила раздельного сбора, японцы установили на улицах особые урны: отверстия в них сделаны так, чтобы ничего, кроме того, для чего они предназначены, туда не входило. В сгораемые отходы попадает очень многое. Даже бумага, 80% которой японцы сдают на переработку, утилизируется лишь на 63%.

Остальное – сжигается, как и большая часть другого мусора. Хотя во всем мире сжигание ТБО считается не экологичным, Япония наряду с США составляет исключение, ведь в этих странах применяется самая современная технология утилизации – плазменная газификация.

Твердые бытовые отходы при этой технологии обрабатываются потоком плазмы с температурой 1200°C и выше. При такой температуре смолы не образуются, а токсичные отходы разрушаются. От 30 тонн мусора в итоге остается 6 тонн пепла, который затем очищается и используется в строительстве. При этом завод не только уничтожает мусор, но и вырабатывает электроэнергию, которой снабжают городские дома, бани, бассейны [3].

Вот такой способ повторного использования ресурсов практикуют зарубежные страны. Технологий переработки отходов довольно много, в каждой стране своя технология, по мнению автора рассмотренные примеры были наиболее интересными и популярными.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме):* в заключении следует отметить, каким образом каждый человек может внести свой вклад в сохранение ресурсов планеты и окружающей среды в нашей республике. Первое – это собирать и сдавать те материалы, которые у нас перерабатывают. Самое популярное в нашей стране это: стекло,

пластик, бумага и металл. Эти материалы принимают в любом городе республики. Так, в школах регулярно проходят акции по сбору макулатуры и пластика. В городах, как правило, несколько пунктов приема металлолома. А пункты приема стеклотары расположены практически на каждой улице.

Второй способ сохранения ресурсов планеты – это поддержка производителей, которые используют вторсырье. Каким образом? Когда вы выбираете продукты в супермаркете, обратите внимание на маркировку. Производитель всегда указывает на упаковке, если товар был произведен с помощью переработанных материалов. Делая выбор в пользу таких товаров, мы поддерживаем производителя и, одновременно, используем ресурсы повторно. Знак вторичной переработки «Петля Мебиуса» означает, что упаковка товара частично или полностью сделана из переработанного сырья либо пригодна для последующей переработки. Производителям рекомендуется рядом со знаком уточнять процент «вторичности», например: «Изготовлено на 95% из переработанного картона». Таких знаков довольно много, но этот основной. Так же будьте внимательны, многие производители нарочно помещают листок или знак «эко» на свою упаковку, но это совсем не маркировка, а просто прихоть производителя или маркетинговый ход. Каждый знак маркировки официально подтвержден, информацию о нем легко найти в интернете. Таким образом, любой человек может внести свой вклад в сохранение ресурсов планеты.

### ***Список использованных источников***

1. О переработке отходов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://goo.gl/AVDYcZ>.
2. О твердых бытовых отходов в Швейцарии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://goo.gl/xPQumM>.
3. О ресайклинге в мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://recyclemag.ru/article>.

УДК 622.324.5

## ПЕРСПЕКТИВЫ ДОБЫЧИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ШАХТНОГО МЕТАНА ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НУЖД ШАХТ ДОНБАССА

*Пундикова А.С.,*

*магистр кафедры менеджмента в производственной сфере,*

*Стехин А.П.,*

*к. техн. наук, доцент кафедры менеджмента в производственной сфере,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*В статье рассматривается перспектива использования шахтного метана для обеспечения нужд шахт Донбасса.*

*Ключевые слова:* ДНР, шахта, добыча угля, дегазация, шахтный метан.

*The article considers the prospect of using coal mine methane to meet the needs of the Donbass mines.*

*Keywords:* DPR, mine, coal mining, degassing, mine methane.

*Постановка проблемы в общем виде.* В настоящий момент, уголь, добываемый подземным способом, является самым дорогим, а метан самым опасным для жизни шахтеров. Взрывоопасный шахтный газ, шахтная вода, обвалы породы стоят на пути у шахтеров, унося их жизни. И именно поэтому необходимо искать альтернативные способы применения шахтного метана.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Вопросами применения метана в качестве альтернативного топлива занимались Агеев Н.П., Конарев В.В., Майдуков Г.Л., Ярунин С.А., Криштопа О.А.

*Актуальность.* Перспектива добычи метана в промышленных объемах из угольных месторождений Донбасса является одной из главных проблем, которые необходимо решать в срочном порядке. Данный газ является опасным, и для обеспечения безопасных условий труда в горных выработках необходимо соблюдать превентивные меры безопасности. Защита шахтёров и инженерных конструкций от взрывов и пожаров требует значительных финансовых, трудовых и материальных ресурсов, что в конечном итоге влияет на производственный потенциал предприятия.

*Целью* данной статьи является рассмотрение возможности применения шахтного метана в «полезных» целях для удовлетворения собственных нужд шахт региона.

*Изложение основного материала.* Донецкий угольный бассейн характеризуется значительными запасами метана, которые находятся не только непосредственно в угольных пластах, а также в окружающей пласт породе. При комплексном подходе к добыче данного полезного ископаемого его можно использовать в качестве энергетического ресурса. По данным специалистов, шахты Донбасса метанообильны, их запасы оценены в 27 млрд. кубометров. Запасы метана на отдельных шахтах колеблются от 0.2 до 4.7 млрд. куб м. На шахте им. А.Ф. Засядько – 3.6 млрд. м<sup>3</sup>, им. А.А. Скочинского – 4.7 млрд. м<sup>3</sup>, им. С.М. Кирова – 2,8 млрд. м<sup>3</sup>. На сегодняшний день, из глубин донецких шахт можно извлекать и использовать в энергетических целях более 3 млрд. м<sup>3</sup> метана в год [1-3].

При отработке угольных месторождений в атмосферу выделяется большое количество метана. Выбросы метана, в совокупности с другими вредными веществами, могут спровоцировать изменения в окружающей среде, атмосфере и стать причиной появления парникового эффекта.

Контакт воздуха и угольной пыли с метаном приводит к образованию взрывоопасных смесей. Поэтому газ угольных пластов до недавнего времени считался вредоносным и опасным попутчиком каменных углей, добываемых шахтным способом. При этом важнейшей проблемой при добыче угля была его дегазация, то есть устранение газа из горных выработок. Целью дегазации является снижение поступления газа в горные выработки и предотвращение его внезапного выделения.

Различают дегазацию пассивную и активную. При пассивной дегазации источник выделения газа в горные выработки изолируется от шахтной атмосферы, и каптированный газ выводится либо за пределы опасного участка в струю воздуха для его разжижения до допустимых предельных норм, либо выбрасывается на поверхность. Активная дегазация предусматривает процессы сбора и изолирования газа, с выводом его на поверхность, вакуумными способами – специальными искробезопасными вакуумными насосами по вентиляционным каналам. Наиболее эффективными способами активной дегазации угольных пластов считается заблаговременная дегазация на предполагаемых шахтных разработках, обычно за 3-8 лет до начала активной добычи угля. В таких случаях с поверхности бурятся вертикальные скважины, достигающие угольных пластов, а от них – уже забуриваются наклонно-горизонтальные – по простиранию шахтного поля. Максимальная эффективность предварительной дегазации угольных пластов, по оценке специалистов, достигает 50-60% [3-4].

Опыт шахт Донбасса свидетельствует о том, что дегазационные установки не действуют из-за низкой концентрации метана (меньше 30%) в дегазируемой газозудушной смеси, которая не может использоваться в качестве топлива из-за взрывоопасности. Поэтому метан выбрасывается в окружающую среду. Общй объем метана, который поступает в атмосферу, во время работы шахт, составляет 99,8 тыс. т/год или 140 млн. м<sup>3</sup> /год [2].

В современных условиях специалисты считают наиболее эффективными и безопасными следующие способы добычи метана (табл.1) [4].

Таблица 1

**Методы интенсификации газоотдачи угольных пластов в мировой практике**

Методы интенсификации	Горно-геологические условия эффективного применения метода	Частота использования
Гидроразрыв угольных пластов	Наиболее универсален, применим в различных горногеологических условиях.	>80%
Кавитация (пневмогидродинамическое воздействие)	Угольные пласты суммарной мощностью >20 м в интервале залегания < 100 м, проницаемостью >30 мД. Пластовое давление выше гидростатического. Умеренные напряжения растяжения. 2 м	<8%
Наклонно-направленное и горизонтальное бурение	Низкопроницаемые угольные пласты мощностью >2 м, с хорошей устойчивостью, имеющие достаточно высокую газоносность на небольших (до 500 м) глубинах.	<7%
Расширение открытого забоя скважины	Высокопроницаемые угольные пласты от 100 мД до 3Д и более	<5%

Гидрорасчленение проводят для образования новых или раскрытия уже существующих трещин с целью повышения проницаемости призабойной зоны пласта и увеличения производительности скважины. В результате происходит понижение уровня содержания метана, что приводит к значительному сокращению рисков аварий.

В процессе гидроразрыва специальную технологическую жидкость нагнетают в пласт под высоким давлением, достаточным для того, чтобы вызвать разрыв этого пласта. На следующем этапе в жидкость разрыва добавляют расклинивающий агент – пропант. Пропант распределяется в трещинах для предотвращения их закрытия после завершения операции. В качестве расклинивающего материала используют натуральные пески и искусственные керамические пропанты.



Горно-геологические характеристики пласта во многом определяют производительность и срок эксплуатации скважины, а также выбор методов интенсификации газоотдачи угольных пластов. При низкой проницаемости угольных пластов необходимо создание гидроразрыва, а при высокой проницаемости рационально применение пневмогидродинамического воздействия с кавернообразованием, которое очищает трещины.

Эффективность применения данных методов в конкретных горно-геологических условиях оценивается добычными возможностями скважин и их систем. Исследование способов воздействия на угленосный массив с целью добычи метана показало, что наиболее эффективными и безопасными являются гидродинамические способы [4].

Существенные запасы метана являются ценным энергетическим ресурсом, поэтому нужно экономично и как можно безопаснее для экологии и окружающей среды использовать данный энергоноситель. Высокая теплотворная способность позволяет использовать шахтный газ для отопления жилых помещений, для производства электроэнергии и как топливо для автотранспорта.

Как показывает мировой опыт, экономически эффективно использовать угольный и шахтный метан в качестве топлива на теплоэлектростанциях совместно с углем. Положительным моментом станет при этом уменьшение загрязнения атмосферы.

Одним из перспективных направлений применения метана является использование когенерационных установок на основе газопоршневых двигателей. Это новая технология для комбинированного производства электроэнергии и тепла на основе автономных двигателей и системы рекуперации тепла, в которой энергия охлаждающей воды и отработанных газов используется для нужд теплоснабжения потребителей. Если шахты сумеют обеспечить себя теплом и электричеством, то себестоимость добычи угля в сумме сократится до 30% (в зависимости от доли затрат на электричество в себестоимости) [5].

Широкому применению угольного метана для выработки электроэнергии и тепла способствует и появление на мировом рынке нового типа двигателей – двигателей Стирлинга, которые очень эффективны в преобразовании химической энергии топлива в полезную электрическую энергию, в том числе и на очень низкокалорийных топливах.

При использовании метана в карбюраторных и дизельных двигателях внутреннего сгорания необходимо было выполнить ряд

работ по: очищению угольного метана, поддержанию постоянного процентного соотношения компонентов газа, проведению регламентных работ и установке дополнительных фильтров для удовлетворения требований экологических норм. Применение энергетических модулей с двигателями Стирлинга позволит сократить выбросы оксидов азота без дополнительной обработки выхлопных газов и сведет к минимуму расходы на сопровождение генерирующего оборудования [6].

Содержание метана в шахтном газе может достигать 98%, таким образом этот газ может быть использован и в качестве моторного топлива для автотранспортных средств.

Результаты исследования токсичности газобаллонных автомобилей показывают, что при замене бензина на угольный метан выброс токсических составляющих (г/км) в окружающую атмосферу снизился: по оксиду углерода в 5–10 раз, углеводородам – в 3 раза, окислам азота – в 1,5–2,5 раза, ПАУ – в 10 раз, дымности – в 8–10 раз, в зависимости от типа автомобиля.

Перспективной технологией является использование сжиженного угольного метана. Процесс сжижения уменьшает объем газа почти в 600 раз, что позволяет, по сравнению со сжатием газа, значительно снизить массу и объем системы хранения угольного метана на автомобиле.

На ряде шахт, до 2014 года, при дегазации метан уже давно использовался в качестве топлива в шахтных котельных. Тогда же в Донецкой области в стадии реализации находились около 25 метановых проектов, которые должны были обеспечить снижение выброса метана в атмосферу на 32 млн. т. эквивалента CO<sub>2</sub>.

Применение метана в «полезных» целях позволит использовать электроэнергию для собственных нужд шахты с возможностью отдавать излишки в сеть; тепловую энергию в зимний период можно использовать для обогрева ствола шахты; избыток теплоэнергии можно передавать в коммунальные тепловые сети для покрытия нужд отопления и горячего водоснабжения примыкающих жилых помещений. Предполагается, что электростанция позволит значительно повысить безопасность, сократить выбросы углекислого газа в атмосферу в объеме более 2 млн. т. в год [4].

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Принимая во внимание колоссальные объемы газа, сосредоточенные в угольных пластах, острой является проблема утилизации, которая несет в себе следующие положительные аспекты:

– альтернативный энергетический ресурс, который помог бы снизить зависимость от других видов топлива;

- возможность использования шахтного метана для генерации электроэнергии;
- возможность использования шахтного метана для закачки его в газопровод;
- снижение экологической опасности за счет сокращения выбросов парникового газа метана в атмосферу;
- повышение безопасности и производительности труда шахтеров.

По мнению специалистов, утилизация шахтного метана позволит снизить себестоимость добычи угля, в зависимости от конкретных условий, на 3–4%. Кроме того, это положительно скажется и на других показателях хозяйственной деятельности угледобывающих предприятий: увеличится доля прибыли на единицу продукции и снизятся расходы угля на собственные нужды. Успешная реализация проектов по добыче угольного метана позволит повысить безопасность труда шахтеров, создать новые рабочие места и обеспечить производственные и бытовые потребности угольных регионов в газе [7-8].

Таким образом, поиск высокопродуктивных метанугольных месторождений и участков (при рациональных затратах) является сложной задачей, решение которой требует всестороннего анализа геологических и технических данных. Метан в чистом виде – наиболее полно сгорающий углеводород, и поэтому он действительно представляет собой альтернативный источник чистой энергии. Однако остается ряд вопросов, который тревожит ученых – это влияние метана на окружающую среду.

### ***Список использованных источников***

1. Литвиненко, А.С. Метан угольных месторождений как альтернативный источник топлива / А.С. Литвиненко, Л.Н. Таранюк // Электронный журнал энергосервисной компании «Экологические системы». – 2014. – № 3.
2. Майдуков, Г.Л. Метан угольных месторождений Донбасса / Г.Л. Майдуков, А.В. Петенко, С.С. Майдукова / Экономический вестник Донбасса: Социально-экономические проблемы Донбасса: сб. науч. работ –Донецк, 2007. – №3 – С. 4-13.
3. Стехин А.П., Пундикова А.С. Снижение себестоимости добычи угля за счёт использования сопутствующих факторов Актуальные проблемы и перспективы развития маркетинга и менеджмента производственных и социальных систем: Материалы международной науч.-практ. конф. 15 ноября 2017 г., г. Донецк / Государственное образовательное учреждение высшего

профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 7. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – с.93-96.

4. Перспективы мировой добычи метана угольных пластов как источник первичной энергии [Электронный ресурс]: О.А. Криштопа. –Режим доступа: <https://dprom.online/2016/04/26/sposoby-dobychi-i-ispolzovaniya-metana-ugolnyh-plastov/>.

5. Конарев, В.В. Метан угольных месторождений – пора заняться им всерьез / В.В. Конарев // Уголь Украины. – 2010. – № 2. – С. 3–7.

6. Агеев Н.П., Агеев П.Г., Десяткин А.С., Елсуков Г.А. Технология плазменно-импульсного воздействия – нетрадиционный подход к дегазации угольных пластов // Горная промышленность. – 2015. – № 1 (119). – С. 28-33.

7. Ярунин, С.А. Технология извлечения метана из вентиляционных струй шахт / С.А. Ярунин, В.Н. Королева, Ю.Г. Анпилогов // ШАБ. – М.: Изд-во МГГУ, 2012. – № 6. – С. 88 – 89.

8. Johnson A. Coalbed Methane: Clean Energy of the World. // Oilfield Review, 2012. – V. 21. – P. 4-17.

**УДК 658.567:622**

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПЕРЕРАБОТКИ УГЛЯ И ОТХОДОВ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В КАЧЕСТВЕ ИНСТРУМЕНТА ДИВЕРСИФИКАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Удинская К.Н.,*

*магистрант кафедры менеджмента в производственной сфере,*

*Стехин А.П.,*

*к. т. н, доцент кафедры менеджмента в производственной сфере,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*Диверсификация деятельность угледобывающих предприятий является перспективным направлением для развития. Инструментом реализации выбранного направления расширения деятельности становятся новые технологии переработки угля и отходов угольной промышленности.*

**Ключевые слова:** диверсификация, переработка, отходы, уголь, шахта, эффективность.

*Diversification of the activities of coal mining enterprises is a promising direction for development. The tool for implementing of the chosen direction for expansion activities are new technologies for processing coal and coal industry waste.*

**Keywords:** diversification, processing, waste, coal, mine, efficiency.

*Постановка проблемы в общем виде.* Добыча угля является одним из основных направлений деятельности в ДНР. Чтобы повысить эффективность угольных предприятий, необходимо изучить новые направления использования угля и отходов угольной промышленности, которые позволят расширить деятельность и увеличить финансовую стабильность.

*Анализ исследований и публикаций.* Первые исследования в направлении развития предприятий посредством диверсификации осуществили М. Горт (1962 г.) и Э. Еси́нара (1979 г.). Горт рассматривал диверсификацию на примере американских компаний, а Еси́нара – в отношении японских компаний. Их направление в обосновании и разработках продолжили всем известные авторы: Ф. Котлер, И. Ансофф, А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, М. Портер. Среди авторов СНГ выделяют труды: Р. Кунца, Н. Рудика, М. Радевой, М. Коринько, Л. Мармуль, М. Радева и др.

*Актуальность.* Развитие направлений деятельности угледобывающих предприятий является актуальной темой для рассмотрения в донецком регионе, где расположено большое количество шахт. Объектом рассмотрения являются угледобывающие предприятия ДНР. Предметом исследования является деятельности шахты (шахта им. А.А. Скочинского).

*Цель статьи.* Исследовать направление повышения эффективности деятельности предприятия за счет диверсификации на конкретном примере применения технологий переработки угля и отходов.

*Изложение основного материала исследования.* Повышение эффективности зависит от ряда внутренних и внешних факторов воздействия на работу предприятий угольной промышленности. Приоритетным направлением для современных предприятий является диверсификация производства. Известные экономисты не рассматривают потенциал как одноразовое действие для получения прибыли. Диверсификация в широком понимании – это расширение, изменение деятельности. Если рассматривать проблему в направлении производственной деятельности – это расширение выпуска продукции,

изменения номенклатуры, организация нового вида производства, проникновение на новые рынки сбыта и т.д. С экономической точки зрения диверсификация позволяет расширить производство, нарастить объемы выпуска, выйти на новые рынки и занять на них конкурентоспособную позицию.

Начало реализации диверсификации предприятий положено в середине XX ст. в США. Сегодня стратегия диверсификации производства применяется на каждом предприятии, которое стремится к получению максимально возможной прибыли и расширению масштабов своей деятельности. Основные причины диверсификации:

- усиление давления со стороны конкурентов на протяжении продолжительного времени;
- неполное использование производственных мощностей и их простой;
- резкое снижение рентабельности основного производства из-за прямых и косвенных причин;
- целенаправленное расширение масштаба бизнеса.

Основные экономические преимущества диверсификации приведены на рис. 1.



Рис. 1. Экономические преимущества диверсификации

Диверсификация – это основа к получению экономических выгод. Независимо от сферы деятельности предприятия, диверсификация, является актуальным направлением для развития в современных условиях существования [1].

Рассматривая функционирование промышленных производств, диверсификацию подразделяют на два вида: связанная и несвязанная. Связанная диверсификация открывает совершенно новую область деятельности, но напрямую связанную с основным производством. Её делят на: горизонтальную и вертикальную.

Вертикальное расширение основано на производстве продукции, которое предшествует основному выпуску, или находится на следующей ступени производственной цепочки. Производитель может начать изготовление комплектующих частей, для своего производства, или выпускать усовершенствованную технику на основе базовой комплектации.

Горизонтальная диверсификация предусматривает расширение выпуска продукции на одном уровне. Пример: выпуск новой продукции имеющегося бренда без каких-либо усовершенствований. В мировой практике наибольшее распространение получила связанная диверсификация. Реализация связанного расширения основана на реконструкции имеющихся производственных мощностей, модернизации производственных фондов, перевооружении и расширении основной производственной деятельности.

Несвязанная диверсификация открывает для предприятия новую область деятельности, которая не имеет общих связей с основной деятельностью. Латеральная (несвязанная) диверсификация применяется в создании инновационных производств, или в организациях, которые перестают получать прибыль от основной деятельности. На рис. 2. представлены виды диверсификации.

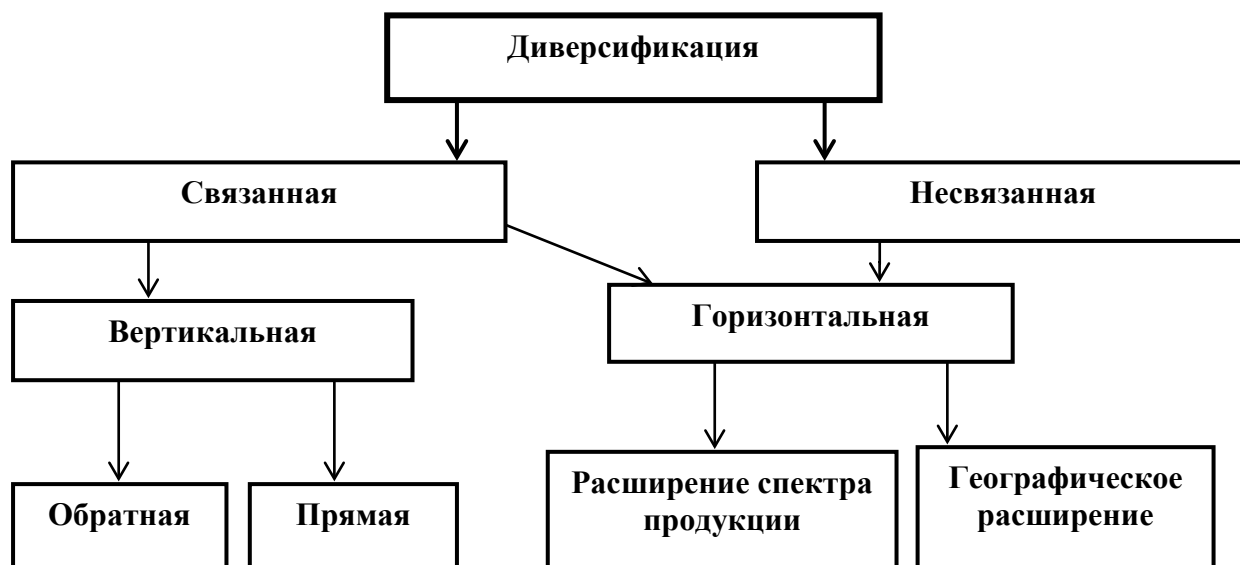


Рис. 2. Виды диверсификации

Достичь устойчивого экономического развития в современных условиях сложно. Повышение эффективности и устойчивости за счет диверсификации – это перспективное направление, которое позволит увеличить общее финансовое состояние угледобывающих предприятий. Большинство организаций останавливают свою работу из-за отсутствия каналов сбыта основной продукции (рядового угля). Разработка новых пластов угля влечет за собой увеличение объема добытой продукции. Таким образом, предложение угля выше, чем спрос, что не позволяет шахтам работать в полную силу. Следовательно, одной из основных проблем является сбыт продукции [2].

Переработка угля – приоритетное направление, которое можно использовать на базе существующих предприятий. Стратегия расширения деятельности приведет к наращиванию активов, увеличению основных средств, производственных мощностей, трудовых ресурсов. Уголь – это не только топливо, которое можно использовать для получения тепловой энергии. При помощи современных технологий переработки его можно переработать на множество ценных продуктов. Технологии переработки рядового угля разделяют на три больших группы:

1. Адаптивная группа технологий. Обеспечивает потребности традиционных потребителей за счет улучшения качества угольной продукции. В ряд технологий входит: обогащение, использование пылеугольного топлива и водо-угольных суспензий.

2. Диверсификационные технологии. Обеспечивают процесс производства продукции с новыми свойствами для потребителя. В их перечень входят: пиролиз, газификация, гидрогенизация и т.д.

3. Технологии трансформации. Обеспечивают глубокую переработку рядового угля в продукцию не топливного назначения, которая применяется в других областях промышленности. В ряд производимого сырья с помощью данных технологий включают: удобрения, воск, углещелочные реагенты, адсорбенты, водород и т.д.

Вторая и третья технологии являются перспективными для человечества. Полное разложение угля на элементы дает максимально возможное использование природного сырья, а соответственно и полученный эффект будет наибольшим, по сравнению с обычной продажей продукции. Для наглядности рассмотрим, на какие продукты можно разложить уголь в процессе глубокого обогащения (рис.3.) [3,4].

Для повышения устойчивости предприятий угледобывающего комплекса, необходимо разработать мероприятия по повышению эффективности работы, а также снизить зависимость от каналов сбыта основной продукции. Реализовать поставленные задачи можно при



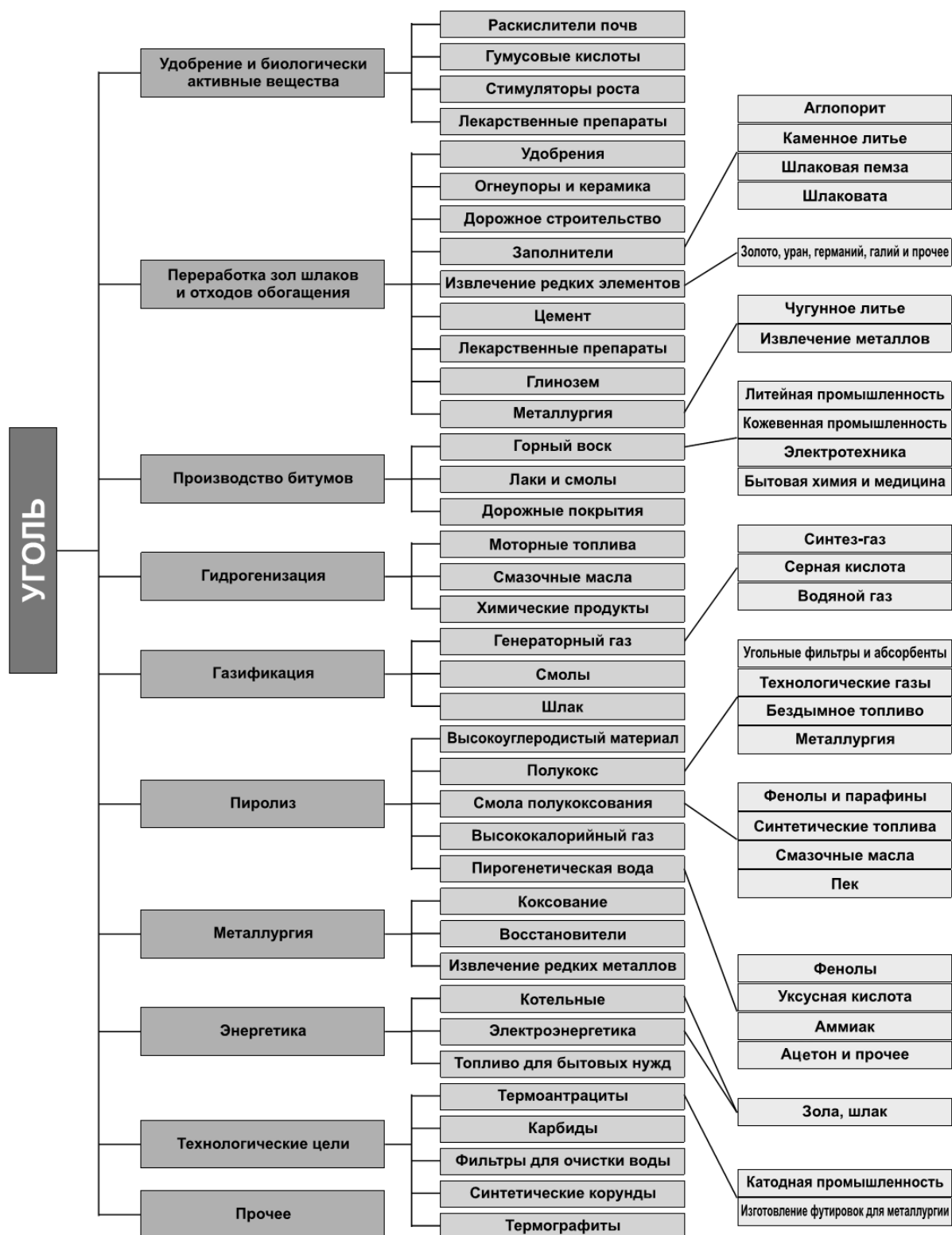


Рис. 3 Продукты переработки угля

помощи применения метода диверсификации и передовых технологий по переработке сырья. Так, например, на шахте им. А.А Скочинского производится уголь марок К и КЖ. Основным потребителем являются коксохимические заводы, которые перерабатывают уголь в кокс. Но к процессу обогащения шахта не имеет никакого отношения. Чтобы

угледобывающее предприятие получало прибыль, необходимо расширить её деятельность.

Большинство шахт за период с 2014 г. по 2017 г. приостанавливали свою деятельность из-за невозможности поставлять продукцию своим партнерам, которые были готовы покупать уголь. Из-за сбоев в сбыте добытого угля шахты работали только на поддержание, чтобы в любой момент можно было восстановить производство. Если бы на территории Донбасса работала перерабатывающая установка угольной продукции, большинство шахт не приостанавливали бы свою деятельность. Расширить деятельность шахты им. А.А. Скочинского можно в двух направлениях: связанных и несвязанных с переработкой угля (рис.4.).

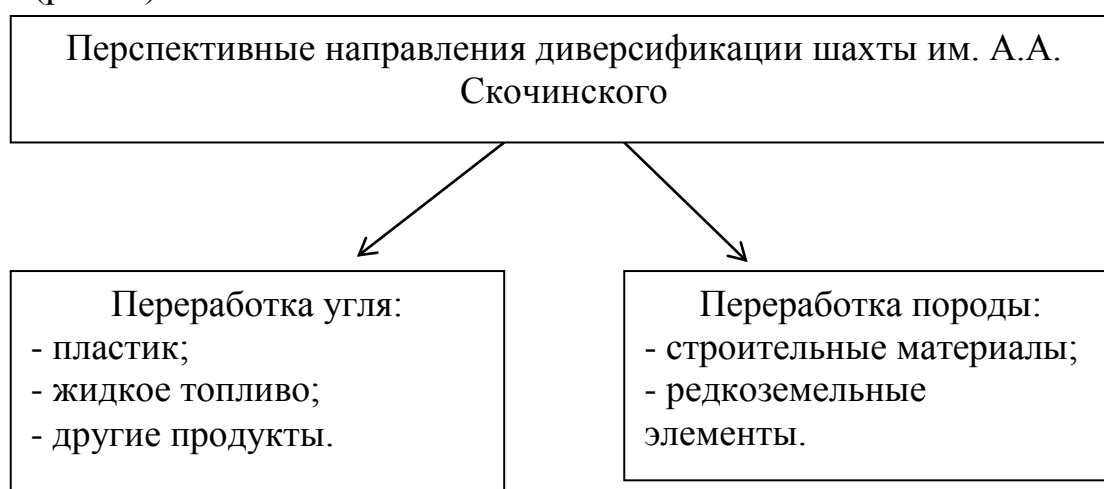


Рис. 4. Направления диверсификации шахты им. А.А. Скочинского

Единственным препятствием внедрения первого направления является финансирование. Но стоит наглядно показать реальность и прибыльность разработок, как идея получит успех и своих потенциальных инвесторов.

Для расширения деятельности потребуются: новые здания, сооружения, рабочая сила, оборудование, различные установки, квалифицированный управленческий персонал, который разбирается в специфике производства. Реализация первого направления по переработке угля в продукты топливного и не топливного назначения является перспективным, но очень затратным, рискованным проектом.

Для реализации проекта переработки угля в другие продукты, а также породы в строительные материалы потребуются значительные инвестиции. Рассмотрим, сколько потребуется инвестиций, времени, для реализации двух направлений диверсификации деятельности угледобывающего предприятия (табл. 1, 2).

Таблица 1

**Капитальные затраты на переработку угля и шахтной породы**

Наименование затрат	Проект по переработке угля	Проект по переработке шахтной породы
Капитальные инвестиции,	5 623 640 000	11 400 000

Таблица 2

**Капитальные затраты по модулям производства по переработке угля**

Наименование затрат	Затраты, руб.
Инженерная подготовка территорий	337418400
Подготовка угля и пасты для производства	286805640
Процесс гидрогенизации угля	382407520
Гидрооблагораживание дистиллятов из угля	199076856
Производство топливного газа	123720080
Производство водорода	172645748
Производство водорода из газа собственной выработки	338543128
Объекты обслуживающего хозяйства	674836800
Объекты энергетического хозяйства	199076856
Объекты транспорта и связи	202451040
Наружные сети, водоснабжение, канализация	112472800
Прочие расходы, патент, разработки, здания, сооружения	2594185132
<b>ИТОГО</b>	<b>5 623 640 000</b>

Финансы проекта заключаются в показателях текущих затрат на производство, а также получение прибыли. Процесс возведения зданий и сооружений и других наладочных работ займет два года. После чего можно будет запустить процесс производства жидкого топлива (табл.3).

Таблица 3

**Выгоды проекта по переработке угля**

	Наименование показателя	Количественный показатель
1.	Количество угля в год для переработки, т.	200 000
2.	Количество тонн угля для переработки в 1 тонну топлива	4
3.	Рыночная стоимость тонны угля, руб.	2500
4.	Рыночная стоимость бензина, руб.	40-45
5.	Тонна топлива содержит, л.	1398
6.	Производство топлива в год, т. (1/2)	50 000
7.	Доход от продажи рядового угля, (3×1) руб.	500 000 000
8.	Доход от продажи топлива из угля, ((6×5)×4), руб.	3 005 700 000
9.	Абсолютная выгода от реализации проекта, руб.	2 505 700 000
10.	Общие затраты по производству, руб.	998 007 000
11.	Прибыль в год, руб. (8-10)	2 007 693 000
12.	Период окупаемости, год	3

Для переработки будет задействовано 50% угля производимого на шахте им. А. А. Скочинского, так как марка угля К, является стратегически важным сырьем для переработки в кокс и использовании его в металлургии.

Второе направление переработки отходов угледобывающей деятельности реально в сложившихся условиях. Исследуем область переработки отходов угольной отрасли на примере шахты им. А.А. Скочинского.

За период с 2015-2016 гг. на поверхность было выдано породы (табл. 4).

Таблица 4

**Выдано породы на поверхность за 2015-2016 гг.**

Наименование работ	2015 гол	2016 гол
Выдано породы на поверхность за год, тонн	75280	138210
Заложено в отработанное пространство, тонн	—	1700

Каждый год на поверхность вместе с рядовым углем выдается большое количество породы, которая загрязняет окружающую среду и занимает большие земельные территории. Угольная порода – это материал, содержащий ценные элементы, которые можно использовать как сырье для строительных материалов и других ценных продуктов.

Таблица 5

**Капитальные затраты по проекту переработки породы**

Наименование затрат	Затраты, руб.
Возведение ангара	1 000 000
Покупка, установка оборудования (дробилка)	7 000 000
Покупка вентиляционной установки	200 000
Конвейер ленточный 4 шт.	900 000
Грохот	300 000
Одноковшовый погрузчик, руб.	2 000 000
ИТОГО	11 400 000

Исследования в области переработки отвалов проводятся ни один год, но на территории донецкого региона не было реализовано подобных проектов. Шахтная порода содержит множество различных ценных элементов, которые можно использовать (табл. 6) [5].

По прогнозным оценкам и имеющемуся опыту зарубежных стран по переработке шахтной породы, реализация второго направления будет реальна в сложившихся экономических условиях. Рассмотрим подробнее проект по переработке породы на примере шахты им. А.А. Скочинского.

Таблица 6

**Химический состав породы на Донбассе**

	Наименование показателя	Порода			
		Проба 1	Проба 2	Проба 3	Проба 4
1	Массовая доля золы, %	72	65	54,1	72,5
2	Выход летучих веществ, %	21,5	18,4	17,1	21,2
3	Массовая доля серы, %	1,09	0,67	1,75	2,07
4	Содержание германия, г/г	40	20	30	55
5	Массовая доля окислов в золе				
	SiO <sub>2</sub>	47	47	47	47
	Fe <sub>2</sub> O <sub>3</sub>	20,65	20,65	20,65	20,65
	Al <sub>2</sub> O <sub>3</sub>	14,90	14,90	14,90	14,90
	CaO	3,40	3,40	3,40	3,40
	MnO	0,14	0,14	0,14	0,14
	MgO	1,45	1,45	1,45	1,45
	P <sub>2</sub> O <sub>5</sub>	0,28	0,28	0,28	0,28
	FeO	0,32	0,32	0,32	0,32

Для работы цеха по переработке породы понадобится закупка дробильной установки, вентиляционной системы, грохота, конвейеров, одноковшового погрузчика (табл. 7).

Таблица 7

**Оборудование и машины**

Наименование	Стоимость
1. Дробилка центробежная ДЦУС-7, руб.	7 000 000
2. Вентиляционная установка, руб.	200 000
3. Конвейер ленточный 4 шт., руб.	900 000
4. Грохот, руб.	300 000
5. Одноковшовый погрузчик, руб.	2 000 000
ИТОГО, руб.	10 400 000

Всего для покупки необходимого оборудования потребуется 10 400 000 рублей. Также для осуществления деятельности необходимо возвести ангар, в котором будет происходить процесс дробления породы, а также её погрузка для дальнейшей доставки потенциальному потребителю.

Технология производства щебня предполагает следующие стадии производства:

1. Первая стадия. Процесс транспортировки породы в бункер, который регулирует подачу сырья для дробления.

2. Вторичная стадия. Процесс дробления породы. Данный этап включает: дробление породы, сортировку материала на различные размеры.

## ◆ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ◆

Для расчета себестоимости продукции необходимо определить амортизацию, а также другие затраты, которые будут входить в себестоимость. Амортизация для машин и оборудования составляет 5 лет. Для других основных средств 5-10 лет. Расчет амортизации производим линейным способом. На протяжении всего периода амортизация будет равна:

$$A_{об.} = 7\,000\,000/5/12 = 116\,666,7 \text{ руб./месяц}$$

$$A_{в.у.} = 200\,000/5/12 = 3\,333,4 \text{ руб./месяц}$$

$$A_{к.} = 900\,000/5/12 = 15\,000 \text{ руб./месяц}$$

$$A_{г.} = 300\,000/5/12 = 5\,000 \text{ руб./месяц}$$

$$A_{пог.} = 2\,000\,000/5/12 = 33\,333,33$$

$$\Sigma A = 173\,333,4 \text{ руб./месяц}$$

Возведение ангара 1 000 000 рублей. Амортизационные отчисления в месяц составят:

$$A_{об.} = 1\,000\,000/10/12 = 8\,333,34 \text{ руб./месяц}$$

Для запуска процесса производства нет необходимости в покупке сырья, так как сырье – это отходы основной деятельности шахты по добыче угля.

Таблица 8

### Прогнозируемый объем производства

Вид товара	Цена за единицу тонн	Объем производства в месяц		Объем производства в год	
		Количество тонн	Сумма руб.	Количество тонн	Сумма руб.
Щебень	300	9000	2 700 000	72 000	21 600 000

В расчете себестоимости продукции необходимо учитывать МБП, затраты на электроэнергию и горючее, заработную плату и отчисления на социальные нужды.

Таблица 9

### Формирование оборотных средств

Вид сырья	Цена за ед., руб.	Закупка в месяц		Закупка в год	
		Кол-во	Сумма, руб.	Кол-во	Сумма,
Лопаты	600	-	-	6	3600
Перчатки	60	20	1200	240	14400
Респираторы	150	20	3000	240	36000
Спецодежда и обувь	5000	-	-	20	100000
Инструменты	10000	-	-	1	10000
Итого	-	-	-	-	164000

Таблица 10

**Электроэнергия и горючее**

Наименование расходов	Сумма расходов в месяц/ расчет, руб.
Электроэнергия:	1) 110Квт×8часов× 4,2 руб.×22 дня = 81 312
1.Оборудование	2) 300Квт×8часов× 4,2 руб. ×22 дня =221 760
2.Вентиляция, работа конвейера, грохота	3) 50Квт×16часов× 4,2руб. ×30 дней = 100 800
3. Освещение	
Горючее (дизельное топливо, л.)	200 л.×50 руб.×22 дня=220 000
<b>ИТОГО</b>	<b>425 872</b>

Для реализации проекта необходимо привлечение управленческого и производственного персонала. Расходы на оплату труда (табл.11).

Таблица 11

**Расходы на оплату труда**

Статья расходов	Расходы в месяц, руб.	Расходы год, руб.
1. Зарботная плата управленческого персонала	90 000	1 080 000
1.1. ЕСВ управленческого персонала	18 000	216 000
2. Зарботная плата производственного персонала	279 000	3 348 000
2.1. ЕСВ производственного персонала	55 800	669 000
<b>ИТОГО</b>	<b>442 800</b>	<b>5 313 000</b>

Рассчитаем себестоимость продукции (табл. 12).

Таблица 12

**Калькуляция себестоимости**

Статьи расходов	Расчет/месяц, руб.	На единицу продукции, руб.
Амортизация оборудования и основных средств	181 666,74	181 666,74/9000=20,19
МБП	164 000	164 000/9000=18,22
Энергетические расходы	425 872	425 872/9000= 47,31
Зарботная плата п/п	279 000	279 000/9000=31
<b>Всего</b>	<b>1 050 538,74</b>	<b>116,72</b>

Себестоимость продукции составит 116,72 рублей на тонну производимой продукции. Установим цену за тонну щебня на уровне 300 рублей. Данная цена ниже рыночной, поэтому спрос на производимый щебень будет.

Если рассчитывать выгоды без рисков, то объем производства увеличивается (табл. 13).

Таблица 13

**Выгоды проекта по переработке породы**

	Наименование показателя	Количественный показатель
1.	Выдано породы на поверхность	138210
2.	Стоимость породы	–
3.	Стоимость реализуемого щебня, руб.	300
4.	Стоимость реализуемого песка, руб.	250
5.	Готовый щебень, т.	90000
6.	Песок, т	48 210
7.	Доход, руб. (3×5)+(4×6)	39 052 500
8.	Общие затраты на производство	12 606 464,88
9.	Прибыль без учета налогообложения	26 446 035,12
10.	Срок окупаемости, мес.	5

Таким образом, на данном этапе развития шахты, реальным проектом, который можно осуществить, является переработка породы в щебень. Выгоды, полученные от переработки угля, превышают выгоды проекта по переработке породы, но его реализация требует большого финансирования и времени. В нестабильных экономических условиях рискованность проекта по переработке угля возрастает. Потенциальные инвесторы не готовы вкладывать свои деньги в столь рискованный, но с другой стороны перспективный проект.

Прибыль от реализации проекта по переработке породы без учета налогообложения за год составит 26,4 млн. руб. Данный показатель положительно повлияет на финансовую устойчивость шахты. Позволит аккумулировать резерв на осуществление дальнейшего расширения деятельности по переработке породы в другие строительные материалы. Рассчитаем чистую приведенную стоимость (NPV), рентабельность инвестиций (PI) на два года.

Таблица 14

**Инвестиции и прогнозируемый доход**

Годы	I, руб.	CF, руб.
2018	10 400 000	26 446 035,12
2019	5 000 000	30 056 365, 05

1. Чистая приведенная стоимость:

$$NPV = \sum \frac{CF}{(1 + R)^n} - \sum \frac{I}{(1 + R)^n} \quad (1)$$



где:  $n$  – од дисконтирования;

$R$  – ставка дисконта;

$I$  – инвестиции.

$$NPV = \sum \frac{26\,446\,035,12}{(1 + 0.15)^1} + \frac{30\,056\,365,05}{(1 + 0.15)^2} - \sum \frac{11\,400\,000}{(1 + 0.15)^1} + \frac{5\,000\,000}{(1 + 0.15)^2} = 45\,766\,526 - 13\,700\,922 = 32\,065\,604 \text{ руб.}$$

2. Рентабельность инвестиций:

$$PI = \frac{\sum \frac{CF}{(1+R)^n}}{\sum \frac{I}{(1+R)^n}} \quad (2)$$

$$PI = \frac{45\,766\,526}{13\,700\,922} = 3,3$$

Инвестиции увеличили ценность предприятия в 3 раза.

Реализация проекта позволит:

- повысить финансовую устойчивость;
- улучшить экологическую ситуацию;
- повысить социальный уровень, за счет создания новых рабочих мест;
- удешевить цену на производимый продукт, который используется в различных областях строительства.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме).* Диверсификация деятельности для угледобывающих предприятий является перспективным и прибыльным направлением развития. Исследование показало, что существует большое количество разработок, которые можно применить на предприятиях угледобывающего комплекса. Вся проблема внедрения заключается в отсутствии финансирования данного направления. Реально осуществимым проектом, который позволит получить предприятию дополнительную прибыль, является переработка шахтной породы в строительные материалы. Диверсификация приносит дополнительную прибыль, при условии выбора правильного направления расширения и организации деятельности.

Таким образом, внедрение диверсификации, как метода повышения эффективности предприятия возможно только при условии выбора правильного направления расширения деятельности, с учетом всех рисков и финансовых возможностей по реализации проекта.

*Список использованных источников*

1. Арутюнова Д.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – 122 с.
2. Зайцев Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием. Учебное пособие – 2-е изд. доп. – М.: ИНФРА, 2008 – 455 с.
3. Твердов А.А., Жура А.В., Никишев С.Б. Перспективные направления использования углей/А.А. Твердов, А.В. Жура, С.Б. Никишев // Глобус. – 2009–. №2(05). – С. 91-123.
4. Стехин А.П., Удинская К.Н. Возможности повышения эффективности деятельности угледобывающего предприятия за счет диверсификации Актуальные проблемы и перспективы развития маркетинга и менеджмента производственных и социальных систем: Материалы международной науч.-практ. конф. 15 ноября 2017 г., г. Донецк / Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 7. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 96-100.
5. Коваленко Л.И., Омельченко Н.П. Перспективы использования горелых пород шахтных отвалов / Л.И. Коваленко, Н.П. Омельченко// Проблемы экологии. – 2009 –.№1-2.– С. 16-19.

**УДК 004.738.5: 339.166**

**ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ – СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД  
ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРА**

*Хейлик М.С.,*

*Студентка кафедры маркетинга и логистика,*

*Авдеенкова Е.С.,*

*ассистент кафедры маркетинга и логистика*

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

*Данная статья посвящена сущности Интернет-маркетинга как метода продвижения товара. Определяются основные задачи Интернет-маркетинга. Подробно описаны инструменты Интернет-маркетинга и их особенности применения в современном мире.*

**Ключевые слова:** маркетинг, Интернет-маркетинг, инструменты интернет-маркетинга, электронная коммерция, реклама.

*This article is devoted to the essence of Internet marketing as a method of promoting the goods. Identify the main objectives of Internet marketing. The Internet marketing tools and their application features in the modern world are described in detail.*

**Keywords:** marketing, Internet marketing, Internet marketing tools, e-commerce, advertising.

*Постановка проблемы в общем виде.* Интернет переносит некоторые предприятия на глобальный уровень, упрощает и улучшает заключения различных договоров между предприятиями, ускоряет коммуникацию и способствует поиску целевой аудитории, а также распространению своей продукции и / или услуг через Интернет. Можно сказать, что Интернет приобретает все большее значение не только для основного пользователя Интернет, но даже для экономического развития различных предприятий и государств. Быстрое развитие Интернет-технологий, появление новых направлений электронного бизнеса приводит к появлению новых инструментов маркетинга в Интернет, соответственно возникает необходимость изучения и систематизации инструментов Интернет-маркетинга с учетом новых технологий для успешного функционирования предприятий.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Особенности применения Интернета в маркетинговой деятельности исследовались как зарубежными теоретиками и практиками, такими как Д. Эймор, Л. Вундерман, К. Вертайм [1], Я. Фенвик [1], так и отечественными, среди которых А. Ярлыков, Ф. Вирин [2], Е. Петрик, Г. Васильев [3] и другие. В теоретических и практических разработках рассмотрены и раскрыты сущность Интернет-маркетинга, его основные инструменты, проблемы и тенденции применения в электронном бизнесе. Но на основе анализа исследований и публикаций по Интернет-маркетингу был сделан вывод, что во многих работах, особенно в работах практиков, электронный маркетинг, трактуется в узком его понимании. В основном его рассматривают на уровне отдельных инструментов, например, продвижение идей, товаров и услуг через Интернет, или как среда для поиска информации и продажи своих товаров и услуг.

*Актуальность.* Условия функционирования современной экономики, которые характеризуется острой конкуренцией, требуют от руководства компаний постоянной модернизации бизнес-процессов предприятия, использования инновационных технологий. Внедрение комплекса Интернет-маркетинга позволяет современным предприятиям

автоматизировать процесс взаимодействия с клиентами, предоставляя индивидуальное обслуживание в удобное время, эффективно организовать обратную связь, оперативно получать маркетинговую информацию и на этой основе принимать эффективные, обоснованные маркетинговые решения, проводить высокоэффективные рекламные кампании.

*Цель статьи.* Изучение сущности Интернет-маркетинга и возможностей применения его инструментов в маркетинговой деятельности компаний во внутренней и внешней среде.

*Изложение основного материала исследования.* Сейчас широкое распространение приобретает всемирная сеть Интернет. Она проникает во все уголки человеческой жизни: работа через Интернет, обучение через Интернет, общение, онлайн-игры и др. За последние годы Интернет проник и в различные сферы экономической деятельности, в связи с этим возникло такое понятие, как "Интернет-маркетинг". Интернет переносит некоторые предприятия на глобальный уровень, упрощает и улучшает заключения различных договоров между предприятиями, ускоряет коммуникацию и способствует поиску целевой аудитории, а также распространению своей продукции и / или услуг через Интернет. Можно сказать, что Интернет приобретает все большее значения не только для основного пользователя Интернет, но даже для экономического развития различных предприятий и государств.

Существуют различные подходы к определению интернет-маркетинга или электронного маркетинга. Например, Интернет-маркетинг - это продвижение товаров и услуг на рынке продавца с помощью интернет-технологий, используют специальные инструменты (инструменты интернет-маркетинга) [4].

Также существует такое определение, как электронный маркетинг – это социальный и управленческий процесс, направленный на удовлетворение потребностей потребителей в сети Интернет при создании предложения и обмена товаров/услуг с помощью информационно-коммуникационных технологий [5].

Опираясь на концепцию маркетинга, которая предусматривает, что вся деятельность организации должна иметь главной целью удовлетворения потребностей пользователей, поскольку это - лучший путь достижения собственных целей роста и повышения рентабельности организации, а также на высшее приведены определения, можно дать следующее определение Интернет-маркетинга: Интернет-маркетинг – это процесс использования современных информационных Интернет-технологий при проведении

маркетинговых исследований, разработки товара, установление цены, доведения до потребителя и внедрение новых подходов по стимулированию сбыта с целью максимального удовлетворения потребностей потребителей через инновационную организацию материального и информационного обмена.

Главная задача интернет-маркетинга заключается в естественном развитии ресурса. А это многогранный процесс, включающий в себя работу в следующих направлениях:

– наполнение сайта качественным содержимым. Здесь подразумевается, как текст, так и иные виды контента – аудио и видеоматериалы, изображения и т.д. При этом нужно уделять внимание и техническим характеристикам наполнения, в том числе оригинальности, и полезности контента для пользователей;

– социальный маркетинг. Убедить владельца сайта в необходимости вложения средств в социальные сети трудно. А между тем выгода такого инвестирования очевидна – это и дополнительный непоисковый трафик, и новая площадка для размещения рекламы, и естественные отзывы пользователей, и оперативная связь с покупателем;

– работа непосредственно с сайтом. Устранение технических неполадок и неисправностей, оптимизация графики, с целью увеличения скорости загрузки страниц. Не менее важно и создание условий для пользовательской активности. Это может быть оценка товаров, возможность оставлять комментарии или голосовать за тот или иной продукт и т.д. [6].

Преимущества реализации товарной политики в Интернет:

– возможность проведения тестирования и адаптации товара к конкретному потребителю;

– быстрое выведение на рынок товаров и услуг (особенно информационных);

– новые возможности определения оптимального ассортимента товаров и перспективы его обновления;

– повышение доверия к офф-лайнового бизнеса через создание качественного сайта.

Одним из важнейших инструментов Интернет-маркетинга является реклама. Реклама в Интернете предоставляет потребителю возможность получить необходимую информацию в любое время. Используя интернет-маркетинг, можно легко и быстро провести рекламную кампанию в другой стране.

Основной целью использования инструментов Интернет-маркетинга является привлечение покупателя на свой веб-ресурс,

который выступает, как рекламная площадка по продвижению товаров и услуг на рынке.

1. Веб-сайт. Создание веб-сайта, эффективное его использование, предоставляет владельцу неограниченные возможности в успешной конкуренции на рынке, в сбыте продукции и получении желаемой прибыли.

2. Поисковый маркетинг:

А) Поисковый маркетинг. Преимущественно, поиск продукта в Интернете начинается с запроса в поисковой системе. Поисковая оптимизация, поисковая реклама являются важнейшими инструментами Интернет-маркетинга, с помощью применения которых веб-сайт выводится на высокие позиции, который также еще называют «топ поисковой выдачи».

Б) SEO (Search Engine Optimization). В переводе это означает «Поисковая оптимизация», она служит для привлечения целевой аудитории с поисковых роботов: Google, Yandex или Rambler на сайт или блог, при условии, чтобы их контент в полной мере индексировался при любом запросе в поисковиках.

В) Поисковая реклама. Текстовые блоки, которые размещаются в поисковых роботах и отображаются в ответ на конкретные запросы пользователей Интернета, являются достаточно эффективным методом привлечения потенциальных потребителей на веб-сайт или блог по высокочастотным запросам.

3. Интернет-реклама. Можно выделить два основных вида Интернет-рекламы: баннерная и контекстная реклама.

Баннерная реклама применяется с целью скоростного охвата целевой аудитории и усиления узнаваемости и популярности рекламируемого товара. Контекстная реклама носит интеллектуальный характер и применяется для привлечения наиболее заинтересованной в продукте аудитории.

Также есть такой вид интернет-рекламы, как тизерная реклама - это симбиоз баннерной и контекстной рекламы. Тизерная реклама проводится на биржах интернет-рекламы, преимущественно на сайтах тизерных сетей. Как правило, тизерная реклама используется на различных развлекательных и новостных сайтах.

Таргетированная реклама: широко применяется в социальных сетях, получила быстрое развитие благодаря возможности использования статуса семейного положения, дня рождения, личных данных, места проживания, образования и т. д.

4. Email маркетинг (прямой маркетинг, директ-маркетинг).

Это индивидуальные рассылки по электронной почте. Данная рассылка предоставляет возможность распространять рекламную информацию среди конкретных потенциальных потребителей и определять их реакцию по обратной связи.

#### 5. Маркетинг социальных связей.

Идея данного направления состоит в привлечении взаимоотношений между людьми для продвижения продуктов.

– Социальные сети, форумы, чаты предполагают собой группу пользователей сети Интернет, объединяющиеся по интересам, в настоящее время занимают значительные пространства на серверах онлайн-сервисов.

– Блоги. Компании, использующие в своей деятельности корпоративные блоги для публикации корпоративных новостей, пресс-релизов и другой полезной информации для своих клиентов, а также для организации внутри корпоративного общения.

– Сайты обзоров, рейтингов. Всё большую популярность приобретают сайты, публикующие рейтинги и обзоры независимых экспертов и потребителей. Частые гости этих сайтов — сотрудники представительств компаний, дистрибьюторов, продавцы и обычные пользователи, их объединяет поиск актуальной информации.

– Онлайн-конференции и семинары: ежедневно проводятся тысячи конференций и семинаров по самым разнообразным темам. Онлайн-конференция позволяет одновременно собирать до тысяч участников, которые могут послушать информацию и задать вопросы, а так же получить на них мгновенные ответы.

6. Вирусный маркетинг. В идее данного инструмента лежит создание «вируса», привлекательного для потребителей рекламной информации. Отличительной особенностью такого маркетинга является лавинообразность распространения рекламного материала в виде: оригинального сайта, видеоролика, видео-открытки, провокационной статьи, фильма, мультфильма, онлайн-сервиса, скандала и другое.

7. Онлайн игры. Набирают все большую популярность онлайн игры со встроенной рекламой или элементами брендов различных компаний, благодаря этому предоставляется большое количество возможностей по привлечению потенциальных клиентов.

8. Видео маркетинг. Разработанные для ПК программы позволяют создавать видео-ролики по различной тематике любому пользователю, так как техническая сторона их разработки довольно проста, и не требует специальной подготовки и навыков желающему создать и разместить задуманное видео в своей E-mail-рассылке или выложить его на каком-либо сервисе, например, на You Tube или Ru Tube [7].

Названные инструменты Интернет-маркетинга не исчерпывают весь перечень – он развивается и пополняется всё новыми и современными инструментами. Каждый из инструментов имеет свои отличительные особенности и специфику, это обязательно необходимо учитывать при выборе наиболее эффективных инструментов для каждого конкретного проекта.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме).* На сегодняшний день интернет-маркетинг является одним из самых эффективных способов привлечения потенциальных потребителей. Уникальное преимущество интернет-маркетинга перед традиционным заключается в широчайшем охвате целевой аудитории и высокой экономической эффективности на долю вложенных средств в проведение рекламной кампании.

Использование предложенной систематизации инструментов Интернет-маркетинга позволит более эффективно вести бизнес в сети Интернет, то есть снижать издержки производства, осуществлять эффективные маркетинговые исследования, автоматизировать процессы купли-продажи и информирования клиентов, проводить анализ рынка, повышать эффективность взаимодействия покупателя и продавца.

#### ***Список использованных источников***

1. Вертайм К. Цифровой маркетинг. Как увеличить продажи с помощью социальных сетей, блогов, вики-ресурсов, мобильных телефонов и других современных технологий / К. Вертайм, Я. Фенвик. – М.: Альпина Паблишер, Юрайт, 2010.
2. Вирин Ф. Интернет-маркетинг. Полный сборник практических инструментов / Федор Вирин. – М. : Эскмо, 2009.
3. Васильев Г.А. Электронный бизнес. Реклама в Интернете / Г.А. Васильев, Д.А. Забегалин. – М.: Юнити-Дана, 2008г.
4. Новикова К.В. Интернет-маркетинг и электронная коммерция: учеб.-метод. пособие / К.В. Новикова, А.С. Старатович, Э.А. Медведева; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2013. – 78 с.
5. Ярлыков А. Инструменты Интернет-маркетинга [Электронный ресурс] / А. Ярлыков // Эффективные инструменты Интернет-маркетинга. – 2013.
6. Задачи интернет-маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://seolife.life/internet-marketing-alfa-i-omega-sovremen-nogo-prodvizheniya.html>.
7. Инструменты интернет-маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://takmak51.ru>.



УДК 331.101.6:622.25

## АНАЛИЗ И ВЫЯВЛЕНИЕ РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Борсук Д.В.,*

*магистр кафедры экономики предприятия,*

*Жидченко В.Д.,*

*профессор, к.э.н., проф. кафедры экономики предприятия*

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

*В статье актуализируются вопросы анализа и выявления резервов роста производительности труда персонала на угледобывающих предприятиях.*

*Ключевые слова:* производительность труда, резервы роста, резервы производительности труда, трудовые ресурсы, персонал.

*The article actualizes the analysis and identification of reserves of growth in labor productivity of personnel at coal mining enterprises.*

*Keywords:* labor productivity, growth reserves, labor productivity reserves, labor resources, personnel.

*Постановка проблемы.* Характеристика трудовых ресурсов предприятия определяется степенью профессиональной и квалификационной подготовки его персонала для выполнения целей предприятия.

Важнейшим качественным показателем работы угледобывающих предприятий является производительность труда персонала. Под производительностью труда понимается степень эффективности труда, которая характеризуется экономией живого и прошлого (овеществленного) труда.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Исследованием проблем регулирования социально-трудовых отношений, в том числе в области повышения производительности труда персонала, являются темой исследования научных трудов как зарубежных авторов (Ф. Тейлор, Р. Коуз, О.И. Уильямсон, Дж. Ходжонсон), так и отечественных – С.И. Архиреева, В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, И.П. Булева, С.Б. Гиниевой, Р.И. Капелюшникова, А.В. Карпушкина, А.И. Королева, И.С. Коропецкого, Л.В. Лабунского, А.Н. Нестеренко, А.Н. Олейника [1].

Однако изучение особенностей хозяйствования угледобывающих предприятий показало, что измерения производительности труда требуют дополнительного исследования.

*Актуальность.* Стимулирование роста производительности труда персонала является одним из главных условий повышения эффективности производства, увеличения выпуска продукции и снижения ее себестоимости.

*Целью статьи* является выявление резервов роста производительности труда персонала, а также их анализ, с целью повышения эффективности работы угледобывающих предприятий.

*Основной материал исследования.* В современных условиях функционирования угледобывающих предприятий, вопрос повышения производительности труда персонала весьма актуален. Многие предприятия в своих финансовых отчетах отмечают важность повышения производительности труда и считают это направление одним из приоритетных. Одним из главных способов повышения производительности труда является выявление и использование резервов ее роста.

Резервы производительности труда персонала – это «неиспользованные возможности экономии затрат труда». Для выявления резервов сначала необходимо оценить текущую ситуацию в данной сфере на предприятии и изучить причины неполноценного использования его скрытых возможностей [2, С. 161-164].

Основные причины невыполнения планов производства и низкой производительности труда персонала на угледобывающих предприятиях могут быть следующие:

- ведение горных работ в условиях неустойчивых пород в зонах горно-геологических нарушений;
- пересмотры планов горных работ, с целью оптимизации затрат;
- перераспределение персонала между подразделениями;
- увеличение количества работающих пенсионеров;
- снижение приема молодых специалистов, выпускников профессиональных учебных заведений;
- нерационально составленные графики планирования работ;
- некачественное обслуживание оборудования;
- неудовлетворительное материально-техническое снабжение [2, С. 165-167].

На основе выявленных причин невыполнения планов производства и низкой производительности труда персонала, можно выделить ряд укрупнённых групп внутрипроизводственных резервов указанных на рис.1.

Основными резервами производительности труда персонала, являются резервы, связанные с организацией производства, насколько верно и быстро принято решение, от этого зависит работа всего

предприятия. Влияние оказывают не только принятые решения, но и производительность труда управленческого персонала предприятия.



Рис. 1. Группы внутрипроизводственных резервов на угледобывающих предприятиях

Как показывает практика, на угледобывающих предприятиях основное внимание уделяют производительности труда рабочих занятых непосредственно в процессе производства, а на деятельность руководителей и специалистов на предприятии могут не обращать внимания. Руководители и специалисты занимаются созданием планов и прогнозов, что является основой организации производства, и от этого зависит производительность труда персонала (от созданных условий, рациональной программы производства). Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в процесс повышения производительности труда должен быть вовлечен каждый работник угледобывающего предприятия.

Далее, рассмотрим резервы производительности труда персонала в сфере использования рабочего времени (рис. 2.).

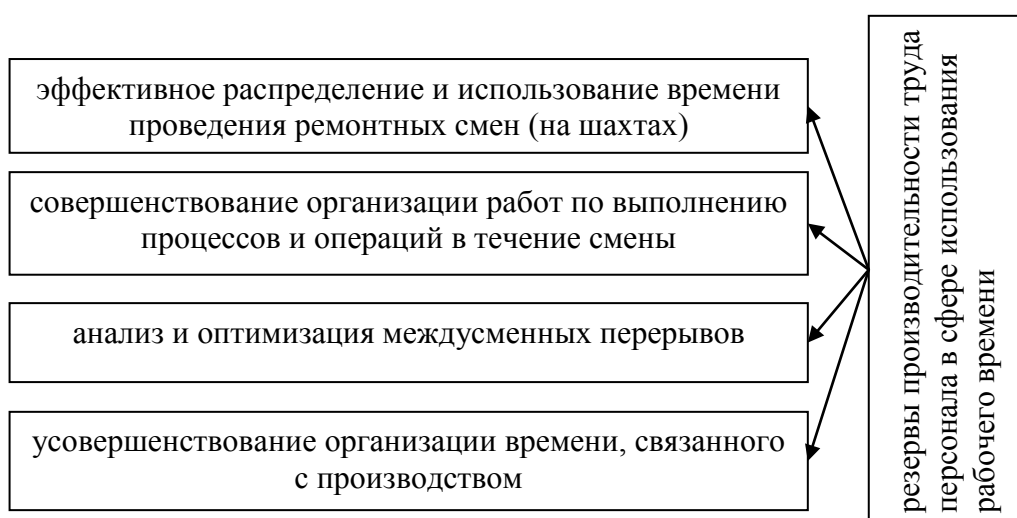


Рис. 2. Резервы производительности труда персонала угледобывающего предприятия в сфере использования рабочего времени

Время для любого предприятия – ценный ресурс, поэтому использование времени является объектом пристального внимания и поиска резервов. Примером возможных резервов в сфере использования времени, связанного с производством, можно отнести следующие: автоматизация и совершенствование технологии обслуживания оборудования; переход на самообслуживание; минимизация времени перемещения рабочих к рабочему месту.

Для определения резервов, связанных с использованием активной части основных средств, необходимо понять, как в настоящее время используется и обслуживается оборудование, а также, насколько загружены производственные мощности на предприятии.

А также, для определения эффективности использования основных фондов угледобывающих предприятий, используются показатели фондоотдачи и фондоемкости. Эти показатели дополняются коэффициентами экстенсивного и интенсивного использования оборудования, загрузки оборудования в смену. Тем не менее, и такой набор показателей не позволяет с точностью оценить эффективность использования основных фондов.

В разрезе выявления возможных резервов производительности труда персонала такое понятие, как «качество» можно применить к работам и процессам, выполняемым на предприятии. Для любого угледобывающего предприятия на производительность труда персонала будут влиять такие показатели, как: качество ремонтов и обслуживания оборудования, качество поставок вспомогательных материалов. Возможные резервы по улучшению качества продукции представлены в таблице 1 [3, С. 3-5].

*Таблица 1*

**Резервы, связанные с улучшением качества работ**

№	Характеристика резерва
1.	увеличение срока службы и снижение вероятности простоев во время производственного процесса за счёт повышения качества ремонтов оборудования;
2.	повышенное качество материально-технического снабжения позволит ускорить выполнение работ, уменьшить отвлечение работников на наладку и починку инструментов, позволит в срок выполнять работы;
3.	уменьшение времени отвлечения работников на ремонт горных выработок, за счёт повышения качества проведения горных выработок;
4.	повышенное качество монтажа и демонтажа оборудования позволяет сделать проведение работ более безопасным.

На основе анализа внутрипроизводственных резервов угледобывающих предприятий, рассмотрим типовой механизм выявления и применение резервов производительности труда персонала, что даст возможность точнее обосновать внедрение нового оборудования и

позволит максимально, рационально использовать его в отлаженной системе производства (рис. 3.).

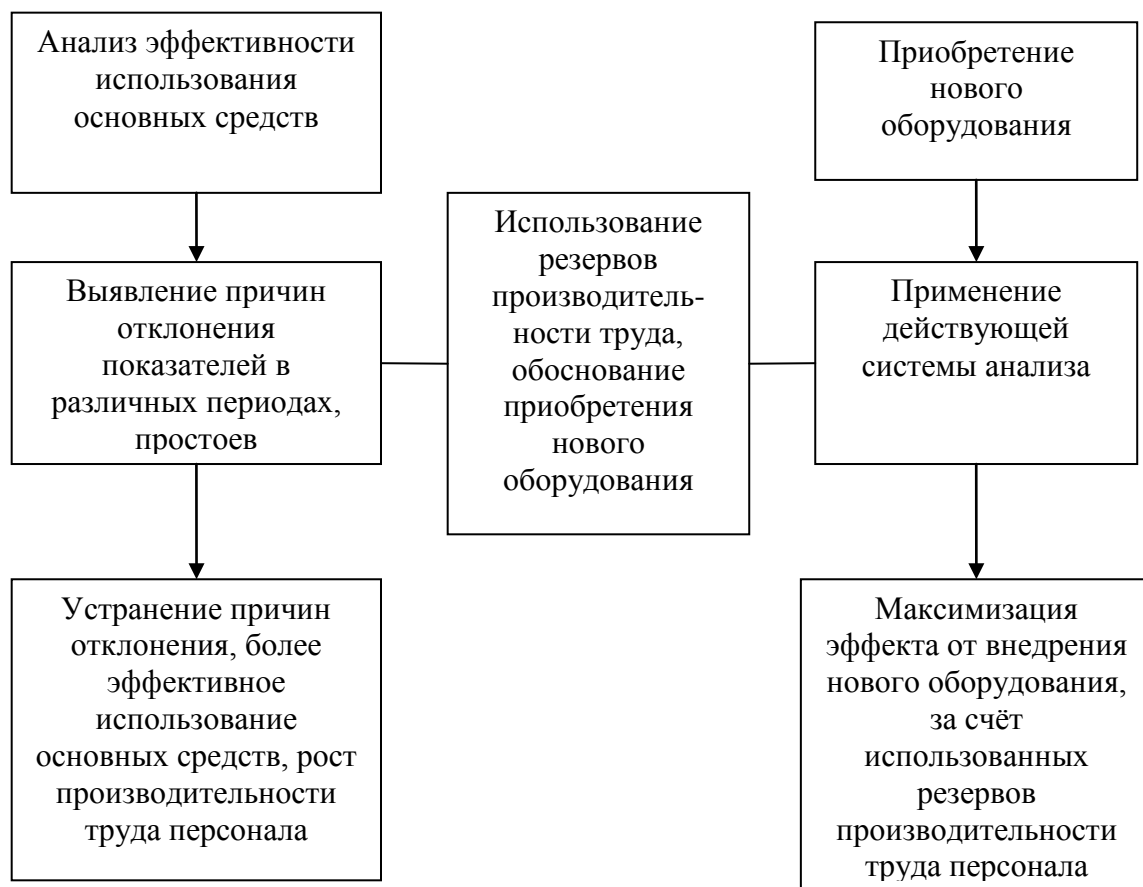


Рис. 3. Выявление резервов производительности труда на угледобывающих предприятиях

Для того чтобы выявить способы реализации резервов на предприятии, нужно знать в каком виде ресурсов они присутствуют и в каком объёме. В данном контексте ресурсы рассматриваются как уже имеющиеся и используемые блага для производства других благ. Классификация резервов развития в зависимости от видов ресурсов даёт возможность направлять их на решение задач в формировании инновационной среды, а также роста технико-технологического потенциала.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Следует отметить, что в настоящее время угледобывающие предприятия имеют определенные резервы роста производительности труда. Использование резервов роста производительности труда может потребовать финансовые вложения и главное – желание руководства предприятий выявлять и анализировать эти резервы. Количество резервов, которые можно использовать

ограничено, поэтому реализация большей части из них требует усилий всех работников и управленческого состава предприятия.

### **Список использованных источников**

1. Костарев А.С. Резервы развития угледобывающего предприятия / А.С. Костарев. М. : Горная кн., 2013. 176 с.
2. Черникова О.П. Производительность труда как инструмент стимулирования экономики и повышения национальной конкурентоспособности / О.П. Черникова, С.В. Стрекалов // Научные технологии разработки и использования минеральных ресурсов: материалы Международной научно-практической конференции : сборник научных статей / под ред. В.Н. Фрянова. – Новокузнецк, 2014. – С. 161–167.
3. Черникова О.П. Мотивация персонала горных предприятий в условиях кризиса / О.П. Черникова, И.О. Смахтин // Современные научные достижения – 2014: труды X Международной научно-практической конференции. – Прага (Чехия), 2014. – С. 3-5.

**УДК 658.152 : 658.589**

## **СИСТЕМА ИНВЕСТИЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Глинянская А.Н.,  
магистр кафедры финансов,  
Фомина Е.А.,  
доцент, к.э.н., доц. кафедры финансов  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк*

*В статье предложен комплекс мероприятий, направленных на эффективное управление инновационно-инвестиционной деятельностью предприятий. Определены направления совершенствования системы инвестиционного обеспечения инновационного развития предприятия на государственном уровне.*

***Ключевые слова:** инвестиционное обеспечение, инновационно-инвестиционное развитие, государство, управление, предприятие.*

*The article propose a set of measures aimed at effective management of innovation and investment activities of enterprises. The directions of improving the investment support system for innovative development of the enterprise at the state level are determined.*

***Key words:** investment support, innovative and investment development, state, management, enterprise.*

*Постановка проблемы в общем виде.* Необходимым условием устойчивого развития социально-экономической системы являются идеи и знания, которые должны превращаться в новые источники мощности, технологии, системы управления. Потребность в создании благоприятных условий и основы для успешного внедрения новых технологий и систематической инновационной деятельности как залога конкурентоспособности является актуальной как для всей экономики Донецкой Народной Республики (ДНР), так и для отдельных предприятий. Успешное функционирование предприятий и достижение стратегических преимуществ в условиях конкуренции в значительной степени зависят от результативности их инновационной деятельности. В свою очередь, результативность инновационной деятельности предприятий определяется наличием необходимых внутренних и внешних источников финансирования инноваций, возможностью их быстрой мобилизации, заинтересованностью инвестора в поддержке инновационного развития [1].

*Анализ последних исследований и публикаций.* Проблематике инновационно-инвестиционной деятельности уделяется большое внимание зарубежными и отечественными учеными. На сегодняшний день существует значительное количество работ, посвященных различным аспектам инновационно-инвестиционной деятельности. В их числе работы таких ученых и специалистов, как Амоша А., Ансофф И., Бланк И., Ельшин Л., Ковалев В., Койл Б., Мирюшкина Ю., Лепа Р., Овчаренко Т., Пригожин А., Райс Т., Савчук А., Санто Б., Сергеева Е., Фатхутдинов Р., Хобта В., Шумпетер Й. и других, в которых исследуются виды инвестиций и инноваций, финансовые инструменты финансирования инноваций, методы оценки инвестиционных проектов. Однако новые информационные условия жизни и функционирования репродуктивных систем актуализируют необходимость переосмысления действующей парадигмы развития финансовой системы Донецкой Народной Республики, в том числе системы инвестиционного обеспечения инновационного развития предприятий.

*Актуальность.* Инвестиционное обеспечение инновационного развития предприятий зависит от специфических особенностей инвестиций, таких как длительный период окупаемости при реализации инноваций, повышенный риск реализации, неравномерность поступления доходов от осуществления инвестиций. Учет этих особенностей и изменение условий функционирования предприятий определяют важность дальнейшего совершенствования принципов, форм, методов и поиска источников инвестиционной поддержки инновационной деятельности предприятий [2]. Поэтому возникает необходимость в формировании новых подходов к инвестиционной поддержке инноваций

и разработке практических основ для их реализации, что и определяет актуальность темы исследования.

*Цель статьи.* Целью статьи является обоснование теоретико-методологических подходов к инновационно-инвестиционному развитию экономики государства и разработка научно-практических рекомендаций по формированию эффективной системы инвестиционного обеспечения инновационного развития предприятий.

*Изложение основного материала исследования.* Многочисленные исследования указывают на важность эффективного управления инновационным проектом на всех его стадиях, применение уникальных организационных форм инновационного менеджмента, которые наиболее соответствуют условиям и характеру инновационно-инвестиционной деятельности.

Инновационно-инвестиционная деятельность – это деятельность, направленная на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг), совершенствование технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией [3]. В частности, распространенным является осуществление инновационной деятельности в форме инновационного проекта. Для успешной реализации инновационного проекта необходимо обеспечение достаточного объема финансовых ресурсов.

Особенно такая постановка вопроса является актуальной на этапе создания макро- и микроэкономических систем, формирующих платежные системы, которые приспособляются к реалиям региональных и международных валютно-финансовых отношений. При этом финансовая составляющая в условиях становления экономики приобретает особо важное функциональное значение.

Развитие инновационной экономики требует не только взвешенной бюджетной политики, но определенной кредитно-финансовой политики. Для развития инноваций необходимы долгосрочные финансовые ресурсы. В развитых экономиках такие долгосрочные ресурсы предоставляются кредитными учреждениями и специализированными институтами финансовой системы (страховыми компаниями, инвестиционными и пенсионными фондами, венчурными инвесторами). Предпосылками формирования и эффективного развития инновационной экономики государства являются:

– современные научно-исследовательские центры, цель работы которых – разработка принципиально новых технологий;



- объединенная система производственных и сервисных компаний, обеспечивающих финансирование и внедрение нововведений;
- государственная финансовая поддержка наиболее перспективных отраслей, направленных на опережающее развитие экономики, подготовка специалистов в этой сфере;
- эффективная система кредитно-финансовой поддержки наиболее перспективных областей научных исследований.

Инновационно-инвестиционное развитие предприятия, в частности производственного – это систематическое улучшение технико-экономических показателей производственной деятельности, улучшение условий функционирования предприятия на конкурентном рынке в результате внедрения в деятельность инноваций, подкрепленных инвестиционным финансированием [4].

Дефицит финансовых ресурсов – одна из основных проблем, тормозящих развитие экономики Донецкой Народной Республики на инновационной основе. Преимущественная часть финансирования инновационных проектов обеспечивается через бюджетную систему и банковский сектор. Внутренние накопления большинства действующих предприятий малы, а банковское кредитование наукоемких и высокотехнологичных проектов развития отсутствует.

Современное состояние инновационного развития экономики Донецкой Народной Республики характеризуют существенная ограниченность внедрения новых инновационных технологий, недостаточное финансирование развития инновационной деятельности, несформированность целостного видения организационной системы развития инновационного процесса в экономике [5]. Основные факторы, обуславливающие недостаточное развитие инновационной деятельности в республике – это:

- отсутствие законодательства, регулирующего научно-технологическую и инновационную деятельность;
- отсутствие инновационной инфраструктуры, с привлечением промышленного, банковского и частного капитала;
- отсутствие системы стимулирующего инновационного льготного налогообложения;
- высокий экономический риск привлечения инвестиций в сферу высокотехнологичного производства;
- слабое развитие малого и среднего инновационного предпринимательства как проводника инновационного продукта к массовому производству.

Важной составляющей в реализации инвестиционной функции государства является создание условий для роста индивидуальных

доходов граждан, направляемых на потребление и сбережение. Известно, что соотношение между потреблением и сбережением характеризует эффективность воспроизводства. Высокий удельный вес индивидуальных доходов, направляемых на сбережения, свидетельствует о достаточной эффективности общественного производства. При соответствующих условиях эти сбережения могут быть направлены на инвестирование реального сектора [6]. Сбережения пока не рассматриваются как мощный источник инвестиций в ДНР из-за низкого уровня заработной платы, пенсий и отсутствия механизма привлечения свободных средств населения к инвестиционной деятельности. Однако эти ресурсы смогут быть в дальнейшем задействованы как источник инвестиций.

В республике необходимо формирование научно-производственных корпоративных структур и партнерских отношений между предпринимательскими субъектами, научно-исследовательскими организациями, инвесторами и властью. Партнерство предусматривает мобилизацию инвестиционных ресурсов на основе организации инвестиционных стратегических объединений субъектов хозяйствования и учреждений, которые государство должно обеспечить благоприятными условиями функционирования, к созданию которых должны быть привлечены субъекты по горизонтали и вертикали.

Мобилизация инновационно-инвестиционных ресурсов на базе стратегического объединения должно осуществляться под руководством государства. Комплекс мер, направленных на активизацию и эффективное управление инновационно-инвестиционной деятельностью предприятий ДНР, предусматривает:

- поиск и оценку направлений инвестиционного обеспечения инноваций (доступ к источникам инвестиционных ресурсов для финансирования инноваций, наличие собственных средств предприятия, готовность инвесторов финансировать инновации);
- государственную поддержку инновационного направления деятельности предприятий;
- оценку инновационного потенциала предприятия, его реальных возможностей для инвестирования процесса реализации инноваций в соответствии с выбранным стратегическим направлением инновационного развития и перспективами реализации инноваций в конкретных экономических условиях.

Научно доказано, что только активизация процесса инвестирования в инновационное развитие может вызвать качественные сдвиги в технике и технологии производственной базы промышленных предприятий и улучшить конечные экономические результаты их деятельности. Инновационная деятельность предприятий, направленная на достижение

долгосрочных конкурентных преимуществ, стимулирует их развитие, повышает научно-технический уровень производства, увеличивает эффективность использования ресурсов предприятия, в том числе финансовых [7].

На государственном уровне должны быть максимально полно использованы рычаги и стимулы активизации инновационно-инвестиционного процесса, создаваться благоприятные условия для устойчивого развития национальных предприятий и увеличения доли их собственных накоплений, производиться меры по повышению заинтересованности предприятий и организаций в активизации инновационно-инвестиционных процессов и создаваться возможности их финансового обеспечения.

Важнейшими направлениями совершенствования системы инвестиционного обеспечения инновационного развития предприятий ДНР на государственном уровне являются:

- стимулирование импорта и создание условий для разработки отечественных перспективных патентов, лицензий, видов оборудования;
- активизация использования государственных заказов для предприятий приоритетных отраслей промышленности, а также малого и среднего инновационного бизнеса;
- разработка мероприятий по стимулированию выпуска наукоемкой продукции, конкурентоспособной на внешнем рынке, что увеличило бы объемы экспорта через Российскую Федерацию;
- проведение правительством тарифной политики по ограничению импорта определенных видов товаров с целью защиты национальных товаропроизводителей.

Преимущественное большинство факторов не могут функционировать без эффективной системы кредитно-финансовой поддержки. Мобилизация инвестиционных ресурсов предполагает наличие организационной структуры, способной оптимизировать взаимодействие субъектов в производстве и получить синергетический эффект. В качестве такой структуры предлагается создание государственного стратегического инвестиционного объединения в различных отраслях общественного производства, которые имеют возможность структурировать инвестиционные ресурсы в едином цикле. Объединение обеспечит мобилизацию инновационно-инвестиционных ресурсов на основе оптимизации отношений между субъектами хозяйствования (рис. 1.).

В качестве основных источников финансирования инновационной деятельности могут выступать предприятия, малые инновационные фирмы, государство, физические лица и т.д., участвующие в

хозяйственном процессе и способствующие развитию инновационной деятельности. Задачей государства является установление критических отраслей, производств и технологий, требующих мобилизации.

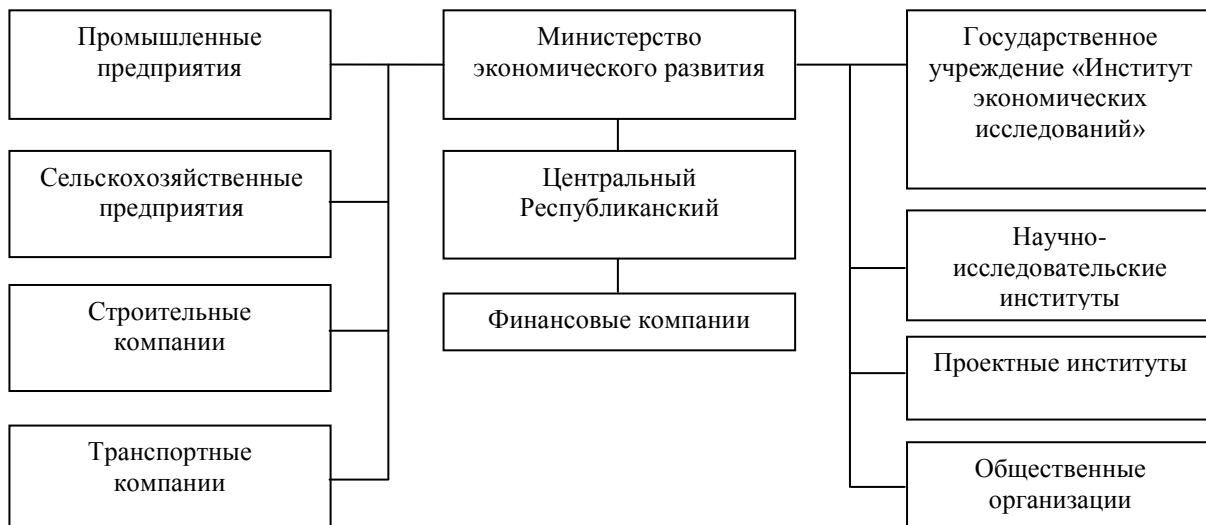


Рис. 1. Стратегическое инновационно-инвестиционное объединение

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Для развития существующих и формирования новых региональных рынков, в частности Донецкой Народной Республики, необходима глубокая корректировка экономики, цель которой – не просто экономический рост, а его инновационное развитие как основа устойчивого экономического прогресса. Развитие институциональных инвесторов, заинтересованных в финансировании инновационного развития предприятий может иметь положительное влияние на экономику ДНР. Содействуя эффективному перераспределению капитала и расширению предложения инвестиционных ресурсов, финансовые посредники играют важную роль в обеспечении эффективного функционирования рынка.

Адаптация системы регулирования экономических процессов ДНР к современным условиям предполагает изменение содержания ряда функций управления инновационным развитием предприятия. Инновационное развитие должно сопровождаться системным комплексом действий предприятия по созданию благоприятных условий для определения направленности вектора развития в условиях повышенного риска.

#### **Список использованных источников**

1. Голубенко А.А. Инвестиционная деятельность в сфере инноваций / А.А. Голубенко // Зб. наук. праць Східноукраїнського державного

університету «Економіка. Менеджмент. Підприємництво». — Луганськ: СУДУ. — 2000. — №1 (1). — С. 77 – 80.

2. Гаунова М.А. Особенности системы финансирования инновационной деятельности / М.А. Гаунова // Российское предпринимательство. — 2012. — № 24 (222). — С. 83-90.

3. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: учебник / Р.А. Фатхутдинов. — М.: Интел-синтез, 2003. — 396 с.

4. Мирюшкина Ю.И. Совершенствование механизма управления инновационной деятельностью на предприятии: монография / Ю.И. Мирюшкина. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2014. — 168 с. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63008.html>.

5. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. Государственное учреждение «Институт экономических исследований». — Донецк, 2017. — 84 с.

6. Экономика инновационной деятельности предприятия: учебное пособие / М.А. Давтян и др. — М.: Российский университет дружбы народов, 2014. — 432 с. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22230.html>.

7. Ельшин Л.А. Финансовое обеспечение инновационной деятельности и управление рисками в НГХК: учебное пособие / Л.А. Ельшин, Е.А. Сергеева. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2013. — 164 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64035.html>.

УДК 330.341.1(470+571)

## НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Даньшина Е.А.,*

*магистр кафедры экономики предприятия,*

*Подгорный В.В.,*

*д.э.н., профессор кафедры экономики предприятия*

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

*В статье рассматривается система налогового стимулирования инноваций в Российской Федерации. Раскрыта сущность налогового стимулирования и виды налоговых льгот на инновационную деятельность. Проведен анализ подходов к оценке состояния налоговых льгот. Изучен зарубежный опыт формирования механизмов налогового стимулирования инновационной деятельности. Выявлены основные проблемы налогового стимулирования инновационной деятельности в Российской Федерации и предложены рекомендации по их устранению.*

**Ключевые слова:** *налоговое стимулирование, инновации, налоговые льготы, система, механизм, предприятие, инновационная активность, исследования и разработки.*

*The article considers the system of tax incentives for innovation in the Russian Federation. The essence of tax incentives and types of tax incentives for innovative activities are disclosed. The analysis of approaches to the assessment of the state of tax benefits was carried out. The foreign experience of forming mechanisms of tax stimulation of innovation activity is studied. The main problems of tax stimulation of innovative activity in the Russian Federation are revealed and recommendations for their elimination are offered.*

**Keywords:** *tax incentives, innovations, tax incentives, system, mechanism, enterprise, innovative activity, research and development.*

Налоговая система в обеспечении и поддержке инновационной деятельности играет важную роль. Она заключается в формировании критерий для спроса на инновационную товары и услуги, для модернизации, то есть для финансовых вложений в создающиеся технологии. Помимо этого налоговая система не должна создавать преграды для предложения инноваций – деятельности налогоплательщиков, направленной на внедрение в производственные процессы результатов научных разработок и опытно-конструкторских работ, приводящих к наращиванию производительности труда.

Поддержка инновационной деятельности, в том числе путём ее налогового стимулирования, является одной из основных задач

экономического развития России на современном этапе. Несмотря на то, что одним из наиболее весомых критериев, на основе которых сформирована налоговая система государства, является принцип равенства, инновационная деятельность нуждается в применении уникальных, не используемых ранее подходов к ее налогообложению, поскольку осуществляется под воздействием набора факторов и элементов, недоучет которых объективно препятствует ее развитию. С целью создания условий для развития новаторской деятельности в России сформирован и реализуется комплекс мер, направленных на сокращение налогового бремени налогоплательщиков – субъектов инновационной деятельности [2].

Анализ российской практики показал, что большая часть отраслей экономики не обладает необходимым объемом собственных ресурсов для постоянного обновления материально-технической базы в соответствии с требованиями постиндустриальной эпохи, что приводит к выводу о необходимости разработки и введения в практику механизмов стимулирования инновационной деятельности. Государственная политика играет ключевую роль в механизмах поддержки инновационной деятельности. В системе поддержки особую роль играют меры налогового стимулирования инноваций.

Исследуемая проблема достаточно глубоко изучается в трудах как зарубежных, как и отечественных ученых-экономистов. Роль налогового стимулирования в инновационном процессе раскрыта в работах таких зарубежных представителей науки: Й. Шумпетер, Х. Хартманн, Т. Брайан, Б. Санто, Дж. Кейнс, В. Леонтьев, Дж. Эрхард, М. Уэйденабаум и многих других. Среди отечественных можно выделить труды таких ученых как: А.В. Васильев, С.В. Ермасов, П.Н. Завлин, Н.Л. Фролова, В.В. Черкасов и др. Различные аспекты оптимизации налогового стимулирования затронуты в трудах И.В. Горского, И.В. Караваевой, Г.А. Китовой, Е.И. Рудаковой и многих других.

Целью исследования в данной работе является изучения опыта Российской Федерации в вопросе налогового стимулирования инноваций, а также выявления проблем и формирование направления совершенствования налоговой системы относительно инновационной деятельности.

Несмотря на активное внимание ученых экономической науки и практиков к проблеме налогового стимулирования в настоящее время нет общепринятой трактовки данного понятия. Как следствие этого, инструменты налогового стимулирования не классифицированы, и не выявлены наиболее эффективные рычаги воздействия налоговых мер на инновационную активность. В рамках реализации налоговых аспектов

инновационной политики ключевую роль должны занимать налоговые льготы, большая часть которых в лидирующих в экономическом отношении государствах мира ориентирована на содействие реализации достижений научно-технического прогресса.

Налоговое стимулирование можно определить как систему мер по обеспечению налоговыми льготами и иными поддерживающими мерами субъектов экономических отношений, создающих благоприятные условия для осуществления ими инновационной деятельности. Для стимулирования применяются налоговые рычаги. Ими следует считать меры по предоставлению субъектам экономических отношений имущественных или иных преимуществ при выплате ими налогов [1].

Изучив зарубежный опыт предоставления налоговых льгот, а в частности, их виды можно сделать вывод о том, что большая часть из них направлена на создание и дальнейшее поддержание благоприятных условий осуществления инновационной деятельности. В экономически развитых государствах применяются меры, аналогов которых в России пока нет: стимулирование использования оборудования нового поколения, проведение НИОКР, непрерывное обучение сотрудников, а также периодическое повышение квалификации, импорт оборудования и т.д. Применение всех этих мер, бесспорно, способствуют развитию инновационной деятельности. В условиях высокой инновационной активности и развитой инновационной инфраструктуры (то есть существует достаточно большое количество инновационных предприятий, создающих товары и услуги инновационного типа) эти льготы могли бы стать неплохим подспорьем для деятельности уже функционирующих ныне инновационных предприятий и поспособствовать дальнейшему развитию инновационной деятельности.

На данный момент существует два подхода к оценке возможности применения существующих налоговых льгот. Сущность первого – статистического – заключается в расчете объема налоговых расходов и оценке его динамики на основе статистической налоговой отчетности. Второй подход – социологический. Его особенность – это опрос налогоплательщиков на предмет их оценки существующей налоговой системы стимулирования. Оба подхода имеют свои ограничения. Главным ограничением статистического подхода является недостаток статистических данных. Так, далеко не по всем применяемым льготам имеется статистическая информация об объеме налоговых расходов. Тем не менее, даже с учетом такого ограничения статистический подход позволяет увидеть общую картину. Социологический подход также имеет недостаток. В частности, он заключается в том, что опрошенные респонденты могут предоставить недостоверную информацию об



использовании льгот и недостатках существующей системы стимулирующих мер [4].

Целесообразно использовать оба подхода, поскольку в этом случае недостатки обоих подходов будут частично нивелированы, и проводимый анализ будет в целом более полным, чем в случае использования какого-то одного подхода.

Положительный результат налогового стимулирования и поддержки инноваций заключается в следующем: предприятиям для производства инновационной продукции и услуг необходимы свободные финансовые ресурсы, которые, в свою очередь, могут быть сэкономлены при условии сокращения налоговой нагрузки.

Доля инноваций в российском производстве невелика, а инновационная деятельность растет низкими темпами. Так, удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме в 2015 году составил 6,3%. Инновационная активность предприятий составляет 10,4% – то есть лишь один субъект хозяйствования из 10 осуществляет инновации.

На малых предприятиях инновационная активность еще ниже. Удельный вес малых предприятий, осуществлявших технологические инновации в отчетном году, в общем числе обследованных малых предприятий, составил в 2011 г. всего 5,1%, а удельный вес инновационных продуктов, выпускаемых малыми предприятиями, в общем объеме отгруженных товаров, работ, услуг, выполненных малыми предприятиями, в том же году составил всего 1,5%.

Одним из факторов усиления конкурентоспособности отечественной продукции на мировом уровне является применение инновационных технологий в процессе её производства. В табл. 1 отражено общее число российских инновационно активных организаций, выполняющих исследования и разработки.

*Таблица 1*

**Количество инновационно активных предприятий по отношению к общему количеству российских организаций**

Показатели	2014г.	2017г.	2016г.	Темп роста 2016г к 2014г, %
Общее количество организаций, тыс.ед.	3872,4	3931,6	3974,5	102,6
Количество организаций, выполняющих исследования и разработки тыс.ед.	3,5	3,6	3,6	102,9
Доля организаций, выполняющих исследования и разработки в общем количестве организаций, %	0,090	0,092	0,093	103,3

Согласно представленным данным можно понять, что инновационные показатели крайне низки. Удельный вес предприятий, использующих инноваций за 3 года сократился.

Необходимо отметить положительные изменения в налоговой политике РФ в последние годы. Они заключаются в совершенствовании законодательной базы, разработке мер по поддержке инноваций, Система налогового стимулирования в последние годы совершенствовалась, в частности, в следующих направлениях:

- отменено ограничение расходов на НИОКР;
- введена система "амортизационной премии" - списание на расходы до 10%;
- не ограничивается возможность применения ускоренного метода начисления амортизации;
- для организаций с общим или специальным налоговым режимом разрешен перенос убытков на будущее;
- фондам целевого капитала (финансируемым деятельность некоммерческих организаций) устанавливаются льготные условия деятельности;
- для предприятий особой экономической зоны предоставляются льготы по НДС, налогу на прибыль, налогу на землю.

За последние 10 лет большинство развитых стран мира активнее применяют механизмы налогового стимулирования инноваций. Наиболее эффективные и популярные механизмы налогового стимулирования, используемые в мировой практике налогообложения в настоящее время представлены в табл. 2.

Налоговое стимулирование инноваций в Российской Федерации не лишено и ряда проблем, среди которых можно выделить:

1. Отсутствие экономических стимулов совершенствования налогового механизма, не учитывается низкая чувствительность предприятий к незначительным налоговым льготам.
2. Существующая налоговая и таможенная система не направлена на стимулирование экспорта высококачественной и инновационной продукции а также является сдерживающим фактором инвестиций в российские технологии.
3. Слабое законодательство относительно налоговой системы на региональном уровне.

Сложившаяся в РФ ситуация требует особого подхода в формировании системы налогового стимулирования инновационной деятельности. В частном секторе стимулирующее воздействие на инвестиции в инновации оказывают низкие налоговые ставки, чего нельзя сказать о государственном секторе. В рамках данного механизма у

организаций ощущается слабая заинтересованность в использовании прибыли на цели капиталовложений. Выходом из сложившейся ситуации может послужить создание комплексной системы формирования налоговой политики в отношении предприятий инновационного типа, в том числе и полное освобождение от всех видов налогов и платежей на период их становления [3].

Таблица 2

**Механизмы налогового стимулирования инновационной деятельности – зарубежный опыт**

Механизм налогового стимулирования	Объект стимулирования	Страны, использующие данную меру налогового стимулирования
Списание расходов на инновации и разработки	Объем инвестиций в исследования и разработки, темпы роста инвестиций в исследования и разработки	Австрия, Австралия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Германия, Дания и др.
Налоговый исследовательский кредит	Объем инвестиций в исследования и разработки, сотрудничество между частным бизнесом и исследовательской средой	США, Франция, Норвегия, Великобритания, Канада
Специальные режимы амортизации основных фондов	Инвестиции в оборудование нового поколения	Австрия, Бельгия, Дания, Италия, Испания, Ирландия, Португалия, США, Швеция
Инвестиционный налоговый кредит	Инвестиции в технологическую модернизацию компаний	США
Налоговые льготы на доход из иностранного источника	Трансфер технологий	Страны – члены ОЭСР
Налоговые льготы на прибыль от продажи акций	Инвестиции в проекты с высокой степенью риска	США
Налоговый зарплатный кредит	Объем инвестиций, инвестиции в человеческий капитал	Голландия

Для решения указанных проблем можно особо рекомендовать такие меры совершенствования системы налогового стимулирования:

– введение налогового режима «патентного окна», который ориентируется на конечных результатах инновационной деятельности предприятий, обеспечивая им более гибкий налоговый режим в случае получения дохода от создания и широкомасштабного использования интеллектуальной собственности (патентов, лицензий, товарных знаков, ноу-хау и пр.);

– обеспечение инновационных предприятий специальным налоговым режимом;

– стимулирование с помощью налоговых льгот участия промышленных предприятий в формировании научно-исследовательских объединений для совместного решения наиболее актуальных проблем;

– введение практики установки налоговых льгот на определенные фиксированные временные периоды (5–10 лет) с последующей оценкой их эффективности;

– постоянно проводить оценку применения различных видов налоговых льгот на эффективности научных исследований, что позволит определить наиболее приемлемый метод налогового стимулирования. [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что законодательство Российской Федерации относительно налоговой системы, направленное на стимулирование инновационной активности, хоть и разработано и активно применяется, но всё-таки требует совершенствования. Также проблемным является применение опыта зарубежных стран, так как существующие экономические условия находятся на более низком уровне, чем в развитых странах, и те меры, которые эффективны у них, в отечественной практике не будут результативны. В такой ситуации было бы неправильным внедрять все, что уже есть в других странах, но пока отсутствует в РФ. В данном случае нужен избирательный подход. Применение этого подхода заставляет обратить внимание, прежде всего, на «патентное окно», потому что реально начало практической реализации данной льготы в зарубежной практике означает переосмысление самого подхода к определению приоритетов налогового стимулирования инновационной деятельности. Поэтому реализация «патентного окна» в том или ином виде представляется сегодня наиболее важной рекомендацией, основанной на передовом зарубежном опыте налогового стимулирования инноваций. Таким образом, текущая ситуация с инновациями нуждается в более активном налоговом стимулировании, нежели существующем на данный момент и установленном российским законодательством.

#### *Список использованных источников*

1. Гринкевич А.М. Налоговое стимулирование инновационной деятельности: сравнительный анализ российского и зарубежного законодательства // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2012. – №2 (18). – С.81-86.

2. Гордеева О.В. Особые экономические зоны: налоговый аспект // Финансы. – 2009. – № 7. – С. 21-23.

3. Егорова Е.Н. Налоговое стимулирование инновационной деятельности в России // Сервис в России и за рубежом. – 2012. – №7. – С.112-123.

4. Орлова М.Е. Инструменты налогового стимулирования инновационной деятельности // Интерактивная наука. – 2016. – № 4. – С.124–127.

УДК 658.5:658.8

## ТЕОРИТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ МАРКЕТИНГОВОГО ПОДХОДА

*Звягина А.А.,*

*Магистрант кафедры экономики предприятия,*

*Подгорный В.В.,*

*профессор, д.э.н., доцент кафедры экономики предприятия,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при*

*Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*Эта статья посвящена исследованию современным условиям хозяйствования экономических субъектов и постоянно растущая рыночная конкуренция ставят перед промышленным предприятием ряд задач, которые необходимо решать на качественно новом уровне. Функционирование предприятия в условиях неопределенности рыночной среды и постоянного риска невозможно без разработки стратегического плана своего развития на будущий период, в котором определяется ряд альтернатив, определяют перспективные направления его деятельности в зависимости от экономической ситуации.*

**Ключевые слова:** *производственная программа, макроуровень, микроуровень, ресурсы, декомпонирование.*

*This article is devoted to the study of modern economic conditions of economic entities and the ever-growing market competition put before the industrial enterprise a number of tasks that must be addressed at a new level. Operation of the enterprise in the conditions of uncertainty of the market environment and constant risk is impossible without development of the strategic plan of the development for the future period in which a number of alternatives is defined, define perspective directions of its activity depending on an economic situation.*

**Key words:** *production program, macro level, micro level, resources, decomposing.*

Современные условия хозяйствования экономических субъектов и постоянно растущая рыночная конкуренция ставят перед промышленным предприятием ряд задач, которые необходимо решать на качественно новом

уровне. Функционирование предприятия в условиях неопределенности рыночной среды и постоянного риска невозможно без разработки стратегического плана своего развития на будущий период, в котором определяется ряд альтернатив, определяют перспективные направления его деятельности в зависимости от экономической ситуации. Одним из важнейших элементов стратегического плана является производственная стратегия предприятия, представляет собой программу создания и реализации продукции или предоставления услуг, рассчитанную на длительный период. Правильно выбранная стратегия производства обеспечивает оптимальный путь развития предприятия и является предпосылкой успешного достижения им поставленных целей.

Так, среди отчетственных исследователей следует отметить таких как Т.Г. Васильцев, А.Ф. Гукалюк, В.И. Гринчуцкий, Э.Т. Карапетян, В.А. Кучер, Н.Н. Лепа, А.Ю. Масленников, В.Г. Миханько, Н.Г. Миценко, И.М. Петрович, Н.М. Романюк, С.И. Савуляк, Г.М. Тарасюк, А.Л. Тоцька, В.М. Цыцак, И.А. Чаюн и другие. Так, ученые А.Ф. Гукалюк и А.С. Сенишин подают методический подход к оптимизации производственной программы, основанный на использовании методики трендового анализа и экономико-математического моделирования [1]. Проблем оптимизации производственной программы касается также известная отечественная ученый Г.М. Тарасюк. В частности, ней предложена модель управления производственной программой предприятия, в основе которой лежит оптимизация чистого дохода от реализации продукции с учетом планового уровня прибыли [2].

Инструментом практического воплощения стратегических ориентиров выступает, собственно, производственная программа, которая детализирует определенные производственной стратегией направления и цели производственной деятельности предприятия, указывает на конкретные пути их достижения и определяет основные производственные задачи на конкретный промежуток времени, в основном на год. Производственная программа выражает содержание основной деятельности предприятия, направления его развития и специализацию, определяет конкретные средства достижения стратегической цели, выражает отраслевую принадлежность и формирует «лицо» предприятия на целевых рынках, влияет на формирование структуры предприятия и определяет направленность его функциональных подразделений.

С другой стороны, производственная программа является фундаментальной основой для дальнейшего планирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия, поскольку на ее основе разрабатываются все ресурсные (план материально-технического снабжения и кадрового обеспечения), финансовые (план по заработной плате и материальному стимулированию, план доходов и расходов, прибыли и рентабельности, инвестиционный план, план по привлечению кредитных

ресурсов), инновационный и маркетинговый планы. Учитывая, что в рыночных условиях хозяйствования производственная программа предприятия играет значительную роль в системе комплексного планирования его дальнейшего развития, рассмотрение экономического содержания и методологических основ процесса формирования плана производства имеет большое теоретическое и практическое значение.

Производство, как экономический процесс, предусматривает сочетание определенной совокупности производственных ресурсов для создания материальных или нематериальных благ с целью их дальнейшей реализации. На макроуровне производство рассматривается как процесс преобразования совокупных производственных ресурсов макроэкономической системы в общественно необходимое экономическое благо, а на микроуровне производственный процесс обеспечивает сочетание определенного количества и определенного соотношения производственных факторов для создания готового продукта. В связи с этим производственная программа, которая является теоретическим отображением практического процесса производства, должна рассматриваться как макроэкономическая и микроэкономическая категория.

Итак, на макроуровне производственная программа опосредует объективный процесс трансформации материально-сырьевых, трудовых, капитальных, интеллектуальных и других ресурсов макроэкономической системы в валовом национальном продукте (рис. 1.).

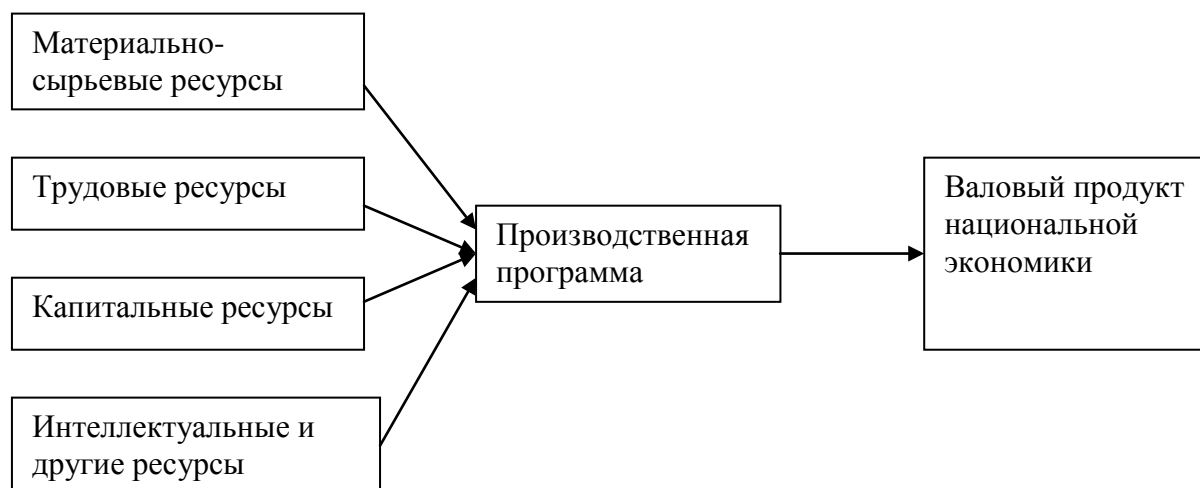


Рис. 1. Производственная программа на макроуровне

Программа является теоретическим отображением процесса преобразования определенной совокупности производственных ресурсов в востребован рынком продукт и занимает центральное место в системе микроэкономического кругооборота, обеспечивая взаимосвязь между внешним и внутренним средой функционирования предприятия (рис. 2.) [3, с. 209].

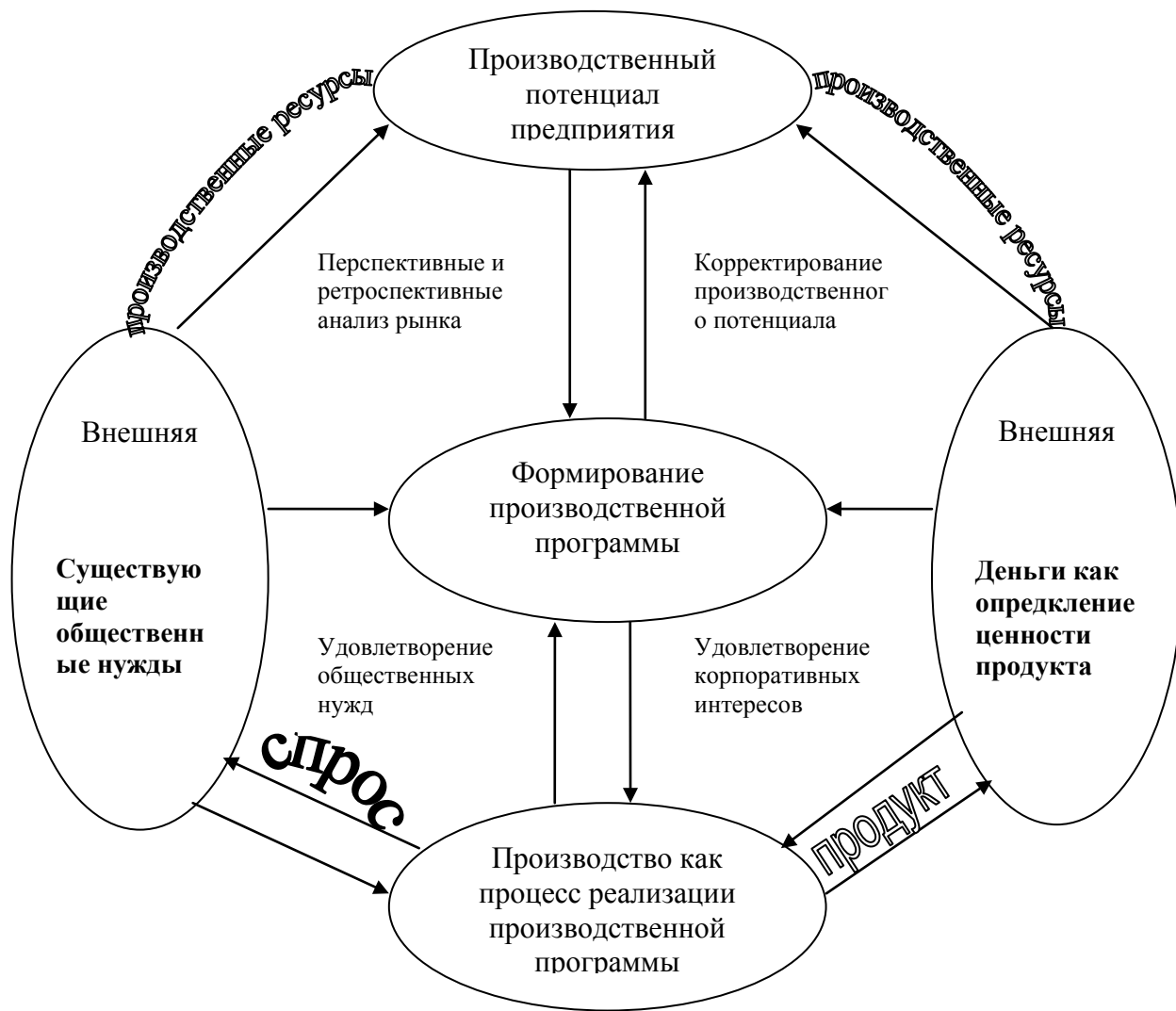


Рис. 2. Место производственной программы в системе микроэкономического круговорота

Итак, в рыночных условиях корпоративная миссия предприятия: «максимизация прибыли» реализуется исключительно при условии достижения общественной цели: «удовлетворения потребностей потребителей», при этом происходит сбалансирования общественных и корпоративных интересов. Понятие производственной программы занимает важное место в категориального аппарата экономической науки, а ориентация на рыночные факторы становится необходимым условием процесса ее разработки. Этому способствовали исторический переход от «рынка производителя» к «рынку потребителя» и изменения в стратегических приоритетах и философии предпринимательства, когда вместо принципа: «производить то, что можем и умеем, и искать покупателя» применяется формула: «производить то, товары». Ведь сегодня только такая стратегическая ориентация предприятия является залогом его стабильного развития и роста. Проблема формирования производственной программы является предметом исследования многих отечественных и зарубежных ученых. Экономико-математическая модель определения



оптимального объема производства на основе учета технико-экономических показателей предприятия и влияния внешних и внутренних факторов предлагает В.А. Кучер [4]. Ученые Н.Н. Лепа и А.А. Солодов отмечают решающую роль маркетинговых исследований в процессе производственного планирования. В частности, ими разработан ряд экономико-математических моделей, позволяющих рассчитать оптимальный объем производства продукции на основе учета уровня рыночного спроса и предложения продукции конкурентами [5]. проблему ресурсного обоснования производственной программы машиностроительных предприятий исследуют ученые Н.Г. Миценко и В.Г. Кондрат [6], Н.Ю. Рекова [7], И.А. Чаюн, И.Ю. Бондарь [8] и другие ученые. разработке концепции экономико-математического моделирования производственной программы посвящены труды В.Г. Миханько [9]. Исследовательницей Н.М. Романюк усовершенствован механизм планирования производственной программы предприятия, в основе которого лежит зависимость вероятности реализации продукции от ее объема и источников финансирования [10].

Аспекты производственного планирования в условиях нечеткой исходной информации исследует ученый В.М. Цыцак, которой разработан комплекс моделей формирования оптимальной производственной программы на основе теории нечетких множеств [11, 12]. В общем термин «производственная программа» отечественные и зарубежные ученые интерпретируют несколько по-разному, хотя и вкладывают в него единственный смысл. Так, отечественная ученый И.М. Бойчик производственную программу предприятия рассматривает как «систему адресных задач по производству и доставке продукции потребителям в развернутой номенклатуре, ассортименте, соответствующего качества и в установленные сроки по договорам поставки». выдающийся ученый С.Ф. Покропивный, применяя понятие производственной программы предприятия, понимает его как «конкретную совокупность задач по объема производства продукции определенной номенклатуры и ассортимента, а также надлежащего качества, на определенный календарный период (месяц, квартал, год, несколько лет)». Похоже определение подают И.А. Чаюн и И.Ю. Бондарь: «Производственная программа – это система плановых показателей производства по объему, ассортиментом и качеством продукции». Ученые Г.М. Тарасюк, Л.И. Шваб, а также А.И. Ильин утверждают, что «производственная программа определяет необходимый объем производства продукции в плановом периоде, который соответствует товарной номенклатуре, качеству, требованиям плана продаж».

Авторским коллективом учебника «Экономика предприятия» под редакцией И.М. Петровича дано определение производственной программы, основанное на приоритете потребителя: «производственная программа каждого предприятия формируется с учетом номенклатуры продукции и величины производственной мощности предприятия. В состав

производственной программы должны быть включены те изделия и услуги, способные удовлетворить текущие и будущие потребности и ожидания существующих и потенциальных заказчиков и конечных пользователей» [13, с. 231]. А российский ученый Н.И. Бухалков акцентирует внимание на адаптации производственной программы с рыночными требованиями «Производственная программа предприятия представляет собой развернутый или комплексный план производства и продажи продукции, который характеризует годовой объем, номенклатуру, качество и сроки выпуска товаров и услуг, которые требуются рынком» [14, с. 158].

Как видно из рис. 2, формирования производственной программы основывается на результатах перспективного (прогноз будущих рыночных показателей) и ретроспективного (исследования прошлых рыночных тенденций) анализа рыночной среды предприятия; перспективной (оценка потенциальных возможностей) и ретроспективной (Оценка уровня и эффективности использования) диагностике производственного потенциала предприятия, а также ретроспективном анализе достигнутых производственных показателей. Внешняя среда, которое с одной стороны является носителем общественных потребностей и формирует спрос на различные виды продукции, с другой стороны – выступает источником пополнения производственного потенциала предприятия производственными ресурсами. Производство, как средство практической реализации (исполнения) производственной программы, является элементом экономического кругооборота, который опосредует процесс трансформации существующих общественных потребностей в общественно необходимый продукт (товар). В свою очередь изготовлен товар одновременно является средством удовлетворения общественной потребности и источником прибыли для хозяйствующего субъекта. Соответственно, полученный предприятием прибыль от реализации изготовленного товара с одного стороны выражает общественную полезность экономического блага, а с другой – удовлетворяет корпоративные интересы экономического субъекта. Ученый В.В. Иванова считает, что производственная программа – «ключевой план предприятия, определяет необходимый объем производства (Объем товарооборота) продукции, ее номенклатуру и ассортимент в плановом периоде согласно требованиям плана продаж» [15, с. 228].

Важное значение при планировании производства имеет учет производственных возможностей предприятия и потребностей рынка, на что обращает внимание А.А. Гетман: «... производственная программа подразделений основного производства – это совокупность продукции определенной номенклатуры и ассортимента, которая должна быть изготовлена в плановом периоде в определенных объемах согласно специализации и производственной мощностью этих подразделений. Разработка производственной программы должна отвечать сформулированной цели и обоснованной миссии предприятия. К тому же

производственная программа должна быть комплексной, согласованной, результативной, обоснованной, адекватной рыночным потребностям» [16, с. 158]. Т.Г. Васильцев и И.Ю. Шупер понимают производственную программу как «такой объем и структуру производства продукции с их детализацией во временном периоде в соответствии с потребностями рынка, а также ресурсного обеспечения предприятия, с целью получения оптимального экономического результата функционирования предприятия в соответствии с выбранным критериям оптимальности (максимизация прибыли, минимизация затрат, максимизация товарооборота и т.д.)» [17, с. 193]. Отдельные исследователи при определении понятия производственной программы учитывают критерий оптимальности. Так, в трактовке В.Е. Москалюка «оптимальной производственной программе такова, что соответствует структуре ресурсов предприятия и обеспечивает лучшие результаты его деятельности по принятому критерию». А на мнению авторов И.А. Чаюн и И.Ю. Бондарь, «оптимальная производственная программа определяет лучший вариант объема и ассортимента выпуска продукции, удовлетворяющей заказы потребителей при условии достижения экономической эффективности производства и максимального использования имеющихся производственных ресурсов или факторов производства» [8, с. 42].

Как показывает хозяйственная практика, основной целью разработки производственной программы предприятия является формирование оптимального ассортиментного номенклатурного портфеля, что позволяет достичь высоких финансовых результатов при максимальной использования производственного потенциала предприятия и его рыночных возможностей. В связи с этим считаем целесообразным подать собственное определение понятия производственной программы предприятия, в котором понимаем годовой план выпуска продукции предприятия в разрезе номенклатурных и ассортиментных позиций, сформированный на основе маркетингового анализа рынка и приведен в соответствие с уровнем производственного потенциала данного предприятия [7, с. 120]. В основе формирования производственной программы предприятия лежит система натуральных, стоимостных и трудовых показателей объема производства.

Натуральные измерители, в частности физические, натуральные и условно-натуральные единицы, используемые в процессе изучения спроса потребителей, при определении потребности предприятия в сырье и материалах, при расчете производственной мощности, а также для формирования производственных задач основных и вспомогательных подразделений. В процессе формирования плана производства продукции использование натуральных измерителей имеет чрезвычайно важное значение, поскольку позволяет сравнить плановый объем производства с имеющимся уровнем спроса, дает возможность определить долю на рынке того или иного вида продукции, максимально точно рассчитать нормы

расхода материальных и трудовых ресурсов, нормативы рабочего времени, вычислить уровень потребления и эффективность использования в процессе производства материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

На предприятиях, производящих продукцию широкого профиля, использование натуральных показателей не позволяет рассчитать общий объем произведенной продукции и проанализировать динамику обобщающих показателей, поэтому анализ производственной программы в натуральном измерении целесообразно осуществлять на узкоспециализированных предприятиях, производящих однородную продукцию. С целью устранения присущих натуральным измерителем недостатков и ввиду необходимости осуществления денежной оценки производственной программы на предприятиях различных отраслей пользуются показателям валовой, товарной и реализованной продукции, которые имеют широкую сферу применения, позволяют определить общий объем производства на предприятиях широкого профиля, а также вычислить ряд макроэкономических и обобщающих экономических показателей. При этом важно учесть фактор времени и осуществлять дисконтирования. Из-за нестабильных темпы инфляции, значительные колебания валютных курсов и неустойчивую динамику цен в современных условиях актуальным становится расчет объема производства в трудовых измерителях. Отечественные ученые Л.А. Шило, И.А. Чаюн и И.Ю. Бондарь в системе измерителей производственной программы предприятия выделяют такие трудовые показатели: технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания и управления и полную трудоемкость, необходимые для расчета производительности труда, установление численности основных и вспомогательных рабочих, режима работы предприятия, количества технологического оборудования, вычисления трудоемкости как единицы продукции, так и производственной программы в общем. Трудовые измерители распространены в хозяйственной практике предприятий, поскольку является основой для разработки технико-экономических, оперативно-производственных и социально-трудовых плановых показателей, а в условиях динамических изменений внешней среды обеспечивают большую достоверность и объективность плановых расчетов. Некоторые авторы выделяют также качественные показатели производственной программы. В частности, И.М. Бойчик предлагает использовать показатель удельного веса продукции, соответствующей международным стандартам, а ученые И.А. Чаюн и И.Ю. Бондарь подают такие показатели оценки качества: а) процент обновления продукции по моделям; б) процент обновления продукции по выпуску; в) удельный вес экспортной продукции; г) процент рекламаций; д) потери предприятия от выпуска не первой сортности продукции.

Следует отметить, что каждая из систем измерения производственной программы характеризует отдельные ее аспекты, а решение о применении

стоимостных, натуральных, трудовых или качественных измерителей зависит от ситуации. Производственная программа промышленного предприятия – широкое, многогранное и комплексное понятие, формируется с большой количества элементов, которые с разных сторон описывают данную экономическую категорию и позволяют рассматривать ее в той или иной плоскости. Учитывая это, нами предложена схема декомпонирования производственной программы предприятия, которая отражает различные подходы к выделению отдельных составляющих элементов плана производства (рис. 3.).



Рис.3. Декомпонирование производственной программы промышленного предприятия

Так, рассмотрение производственной программы предприятия с точки зрения путей формирования ее статей позволяет выделить следующие составляющие производственного плана:

1) Продукция, изготовленная по системе государственных заказов. На макроуровне государственный заказ выполняет стимулирующую функцию, то есть способствует увеличению производства в приоритетных отраслях экономики, внедрению новых технологий, развития научных исследований, а также обеспечивает производство нерентабельной или малорентабельной продукции. На уровне предприятия наличие госзаказа является гарантией сбыта произведенной продукции, обеспечивает стабильность функционирования предприятия и минимизацию риска невостребованности

продукции, получения преимуществ в материально техническом снабжении и льгот при привлечении кредитных ресурсов.

2) Продукция, изготовленная на основе предварительно заключенных сделок с потребителями и посредниками, обеспечивает предприятие заказами и гарантирует стабильный рынок сбыта изготовленной продукции, однако одновременно порождает возникновение соответствующих обязательств по выполнению условий заключенных договоров. Поскольку объем продукции, изготовленной на основе предварительного заказа, часто недостаточен для достижения уровня безубыточности и обеспечения эффективности предпринимательской деятельности, как правило, предприятие вынуждено производить также дополнительный объем продукции для свободной реализации на рынке.

3) Продукция, изготовленная для свободной реализации на внутреннем рынке страны. Данная статья производственной программы предприятия при благоприятной рыночной ситуации содержит в себе значительный потенциал получения прибыли, однако существует риск неостребованности продукции может привести к росту остатков готовой продукции и недополучение предприятием запланированных доходов.

4) Продукция, изготовленная для свободной реализации на внешних рынках позволяет повысить объемы продаж, получить высокие прибыли и обеспечить стабильность функционирования предприятия.

5) Продукция, изготовленная предприятием для собственных производственных нужд. Способность предприятия самостоятельно обеспечить собственные нужды в специальном оборудовании, инструменте, сжатом и охлажденном воздухе, электроэнергии, паре, которые необходимы для нормального протекания производственного процесса, чрезвычайно важной, поскольку позволяет сэкономить время на поиск нужного производителя и средства для приобретения необходимых ресурсов на стороне.

Процесс изготовления продукции предусматривает наличие нескольких последовательных этапов, на каждом из которых она находится на разной стадии готовности. Рассмотрение производственной программы в данной плоскости позволяет определить ее как совокупность готовой продукции, услуг, полуфабрикатов и незавершенного производства. Для обеспечения непрерывности и ритмичности производства необходимо создание оптимального объема незавершенного производства, ведь чрезмерный рост его размеров замедляет оборачиваемость оборотных активов, а необоснованное сокращение становится причиной простоя оборудования

Как экономическую категорию производственную программу следует рассматривать в двух аспектах: с одной стороны – это определенный объем продукции, должна быть изготовлена в плановом периоде, и, соответственно, ожидаемая сумма прибыли от реализации, а с другой – это определенный

объем расходов ресурсов, необходимых для производства продукции. С точки зрения затратного подхода, готовая продукция трактуется как совокупность вновь и овеществленного стоимости. Овеществленным стоимостью является стоимость материалов, сырья и основных средств, которые воплощаются в продукте в виде амортизационных отчислений, а вновь созданной - затраты труда персонала.

Элиминирования эффекта прошлого труда имеет важное значение, поскольку позволяет определить перечень зависимых от предприятия экономических показателей и оценить их динамику. Рассмотрение производственной программы с точки зрения источников формирования стоимости готовой продукции позволяет выделить товарную, условно-чистую и чистую продукцию. Обобщающим показателем, который отражает расходы, понесенные предприятием в процессе производства, является товарная продукция. Она рассчитывается путем суммирования всех элементов производственных затрат, а именно: заработной платы работников, материальных затрат и амортизационных отчислений. Иными словами, в товарной продукции выражена стоимость воплощенной в ней живой и овеществленного труда. Недостатком данного показателя является то, что он не позволяет объективно оценить эффективность работы производственных подразделений предприятия и определить его вклад в ВВП страны. Условно-чистая продукция характеризует затраты живого труда персонала предприятия и труда, овеществленного в основных средствах, и рассчитывается как сумма амортизационных отчислений и расходов на заработную плату или путем вычитания из стоимости товарной продукции расходов на материально-сырьевые ресурсы. Особенность данного показателя в том, что он позволяет нивелировать влияние стоимости материальных ресурсов на общую стоимость изготовленной продукции и позволяет выявить долю заработной платы и отчислений, направленных на восстановление основных средств. Исходной базой для расчета показателя чистой продукции является товарная продукция, с которой высчитывают сумму амортизационных отчислений и материальных затрат, то есть стоимость воплощенной в ней овеществленного труда. Чистую продукцию можно вычислить как сумму основной и дополнительной заработной платы работников предприятия, отчислений на социальные мероприятия и прибыли. экономическое содержание показателя чистой продукции заключается в том, что на микроуровне он отражает вновь на предприятии стоимость, характеризую производительность труда и эффективность производственного процесса; а на макроуровне – выражает вклад предприятия в совокупную стоимость изготовленных народным хозяйством страны экономических благ.

Важное значение имеет декомпонирования производственной программы по точки зрения ее структурообразующих элементов (рис.4.).

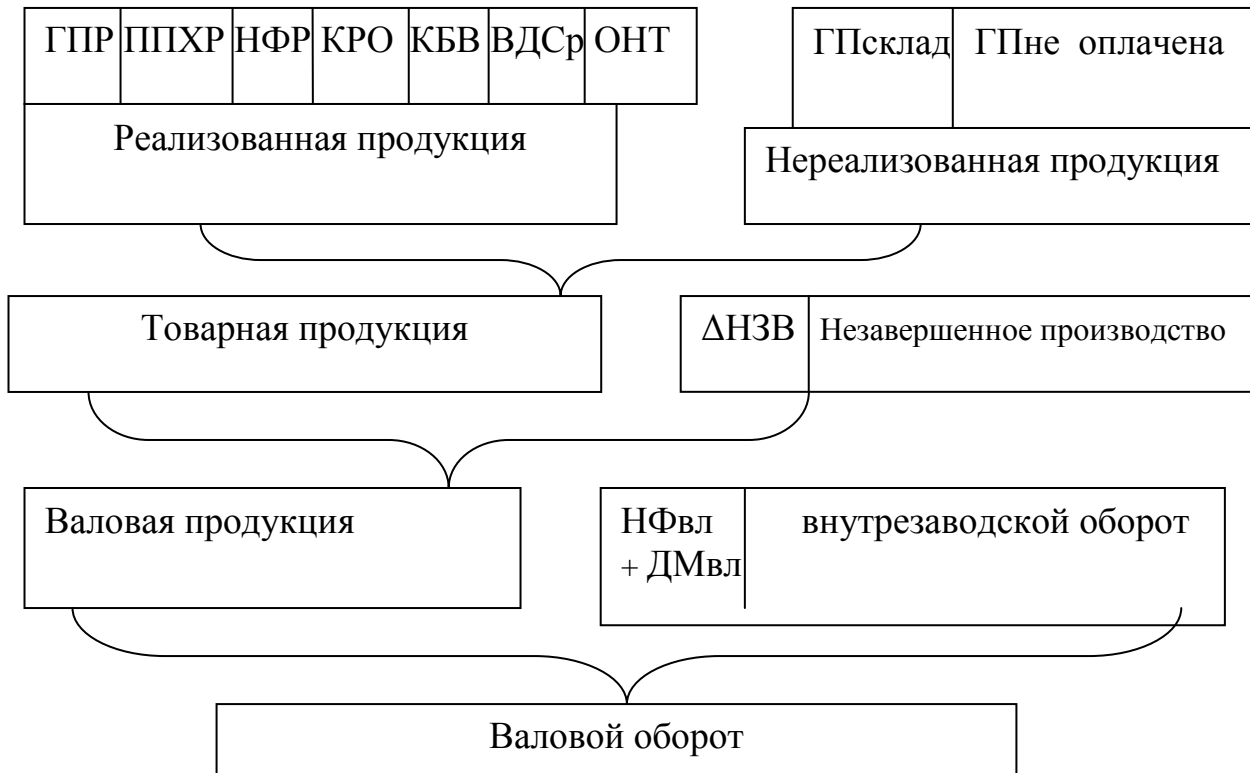


Рис.4. Схема декомпозиции производственной программы предприятия на основе анализа ее структурообразующих элементов:

ГПР – реализована готовая продукция;

ППХР – работы и услуги промышленного характера;

НФР – полуфабрикаты для реализации на сторону;

КРО – капитальный ремонт оборудования, выполненный силами предприятия;

КБВ – капитальное строительство;

ВДСр – производство из давальческого сырья;

ОНТ – работа по освоению и внедрению новой техники;

ГПсклад – нереализованная готовая продукция на складе предприятия;

ГПне оплачена – отгружена неоплаченная готовая продукция;

ΔНЗВ – изменение остатков незавершенного производства

НФвл – полуфабрикаты для собственных промышленно-производственных нужд;

ДМвл – вспомогательные материалы собственных промышленно-производственных потребностей.

Как видно из рис.4., Предусмотренный производственной программой совокупный объем произведенной продукции независимо от дальнейшего использования является валовым оборотом предприятия в общем объеме которого различают валовую продукцию и внутривозвратной оборот.

Внутривозвратной оборот включает стоимость продукции и услуг, которые предназначены для удовлетворения внутренних производственных нужд предприятия, а именно:



1) полуфабрикатов собственного производства (НФвл), потребляемых на следующих стадиях производственного процесса, и вспомогательных материалов (ДМвл): инструментов, запасных частей, электроэнергии, пара, сжатого и охлажденного воздуха и тому подобное. Валовая продукция характеризует ту часть валового оборота предприятия, который предназначен для реализации на сторону. в ее состав входит изготовлена предприятием продукция независимо от степени готовности за вычетом той ее части, которая производится для покрытия собственных производственных нужд, а именно: реализации на сторону, капитального строительства и потребностей собственного непромышленного хозяйства;

2) работы и услуги промышленного характера (ППХР), выполненные для внешних заказчиков и собственного непромышленного хозяйства;

3) полуфабрикаты (НФР), продукция вспомогательных и обслуживающих хозяйств, а также электроэнергия, пар, сжатый и охлажденный воздух для реализации на сторону, капитального строительства и потребностей собственного непромышленного хозяйства;

4) капитальный ремонт оборудования (КРО) собственными силами;

5) капитальное строительство (КБВ)

6) производство из давальческого сырья (ВДСр)

7) работа по освоению и внедрению новой техники (ОНТ)

8) изменение остатков незавершенного производства (ΔНЗВ).

Товарная продукция включает стоимость готовой продукции предприятия, которая прошла проверку отделом технического контроля, соответствует стандартам, техническим условиям и требованиям по качеству, укомплектована и принята на склад готовой продукции. как утверждает большинство авторов, в том числе Г.М. Тарасюк и Л.И. Шваб, «к объема товарной продукции принадлежит готовая продукция, услуги, капитальный ремонт своего предприятия, ремонтные работы, полуфабрикаты и запчасти на сторону, капитальное строительство для непромышленных хозяйств собственного предприятия, работы, связанные с освоением новой техники, тара, не входит в оптовой цены изделия» [4, с. 67]. В отличие от валовой продукции, товарная не включает остатков незавершенного производства.

Реализованная продукция – это продукция, отгруженная и оплаченная, или будет оплачена покупателями или сбытовыми организациями в плановом периоде. Объем реализованной продукции может быть больше от товарной (если остатки готовой продукции на складе на конец отчетного периода меньше, чем на начало) или меньше товарной (если остатки готовой продукции на складе на конец отчетного периода больше, чем на начало). Реализованная продукция является одним из основных показателей функционирования и развития предприятия, на микроуровне характеризует финансовый результат его деятельности, а на макроуровне отражает общий

объем продукции, попавшей в народнохозяйственный оборот в плановом периоде.

*Список использованных источников*

1. Гукалюк А.Ф., Сенишин А.С. Моделирование процесса разработки оптимальной производственной программы / А.Ф. Гукалюк, А.С. Сенишин // Актуальные проблемы экономики. – 2006. – № 9. – С. 204-211.

2. Тарасюк Г.М. Плановая деятельность как системный процесс управление предприятием: монография / Г.М. Тарасюк. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 469 с.

3. Сабецька Т.И. Методико-методологические аспекты процесса формирования производственной программы предприятия в условиях рыночной экономики / Т.И. Сабецька // Экономическое пространство: Сборник научных трудов. – № 36. – Днепропетровск : ПГАСА, 2010. – С. 207-215.

4. Кучер В.А. Определение оптимального объема производства продукции на промышленном предприятии / В.А. Кучер // Экономика промышленности. – 2005. – № 1. – С. 144-153.

5. Лепа Н.М. Определение оптимального объема выпуска продукции фирмы в условиях конкуренции и с учетом спроса / М.М. Лепа, А.А. Солодов // Экономика промышленности. – 1997. – № 1. – С. 140-150.

6. Миценко Н.Г. Ресурсное обоснование производственной программы предприятия / Н.Г. Миценко, Г.Кондрат // Научный вестник НЛТУ Украины : Зб. наук.-техн. трудов. – Львов, 2010. – Вып. 20.8. – С. 285-290.

7. Рекова Н.Ю. Ресурсное обеспечение производственной программы (на примере предприятий горного машиностроения) : автореф. дис. на соискание наук. степени канд. экон. наук : спец. 08.06.01 / Н.Ю. Рекова. – Днепропетровск, 2004. – 16 с

8. Чаюн И.А. Планирование производственной программы предприятия и ее ресурсное обоснование / И.А. Чаюн, И.Ю. Бондарь. – К. : Киевский нац.-торгов. ун-т, 2000. – 126 с.

9. Миханько В.Г. Моделирование планирования производственной программы предприятия / В.Г. Миханько // Модели управления в рыночной экономике: Сб. науч. тр.; Донецкий нац. ун-т. – Донецк : ДонНУ, 2008. – Вып. 11. – С. 164-176.

10. Романюк Н.М. Совершенствование метода оптимизации производственной программы малого предприятия / Н.М. Романюк // Экономика: проблемы теории и практики : Сб. науч. трудов. – Вып. 199. – Днепропетровск: ДНУ, 2005. – С. 35-42.

11. Цицак В.М. Моделирование производственной программы предприятия в условиях нечеткого спроса на продукцию. М. Цицак //

Вестник Львовского национального университета. Серия экономическая. – Выпуск 37. – Львов, 2007. – С. 390-397

12. Цицак В.М. Оптимизация производственной программы предприятия с использованием нечетких чисел. М. Цицак // Вестник Львовского национального университета. Серия экономическая. – Выпуск 39 (1). – Львов, 2008. – С. 535-543.

13. Экономика предприятия : учебник / За заг. ред. Й. М. Петровича. – [2-е изд., виправл.] – Львов : „Магнолія 2006”, 2007. – 580 с.

14. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование : учебник/ М.И. Бухалков. – [2-е изд. испр. и доп.] – М. : ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

15. Иванова В.В. Планирование деятельности предприятия : учебное пособие. / В.В. Иванова – К. : Центр учебной литературы, 2006. – 472 с.

16. Гетман А.А. Экономическая диагностика : учебное пособие / О.А. Гетман, В.М. Шаповал. – К. : ЦУЛ, 2007. – 307 с.

17. Васильцев Т.Г. Совершенствование системы управления производственной программой предприятия с учетом влияния факторов внешней среды / Т.Г. Васильцев, И.Ю. Шупер // Научный вестник : Зб. наук.-техн. трудов Нац. лісотехн. ун-у України. – Львов, 2008. – Вып. 18.1. – С. 190-194.

**УДК 331.101.6:331.108**

## **ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Климова А.Д.,*

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

*Повышение продуктивности и результативности труда персонала на предприятии. Статья посвящена вопросам повышения продуктивности и результативности труда персонала на предприятиях. В работе проанализированы понятия производительности и результативности труда и определены организационные мероприятия, повышающие уровень продуктивности и результативности труда персонала.*

*Ключевые слова:* производительность труда, результативность труда, персонал

*Increase productivity and performance labor personnel in the enterprise. The article is dedicated to improving productivity and*

*performance of personnel of there is the company. In this paper, the notion of productivity and efficiency of labor and defined organizational measures that increase the level of productivity and efficiency of personnel*

*Keywords: productivity, efficiency of labor, personnel*

**Постановка проблемы.** Персонал предприятия является ключевым ресурсом в функционировании малого бизнеса. От эффективности его использования, а также от знаний и умений руководителей и специалистов, их способности быстро реагировать на динамику рыночной конъюнктуры напрямую зависит рыночный успех. Именно поэтому возникает насущная необходимость в поддержке высокого уровня управления и организации труда персонала на предприятиях.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Исследованию проблем теории, методологии и практики управления персоналом с учетом тенденций развития рыночной экономики посвящено много научных трудов зарубежных и отечественных авторов, в частности, А.И. Амоша, Дж. Блэка, А. Бравермана, А. Кудрявцевой, А.Егоршина, В. Поединцевой и др. Однако, вследствие сложности и многоаспектности этой проблематики в современных условиях существуют вопросы, разработаны не достаточно.

**Неразвитая часть общей проблемы.** Обзор экономической литературы посвященной проблеме управления персоналом в организациях показывает, что указанные проблемы исследуются прежде всего в крупных организациях. Именно такие компании имеют в своей структуре кадровые службы, реализующих различные программы кадрового менеджмента по адаптации, мотивации, оценки, продвижения, обучения и ротации персонала. Руководителям малых организаций основном адресуются исследования по психологии управления, содержанием которых является вопрос стиля управления и индивидуальных особенностей сотрудников.

**Целью этой статьи** является выявление путей роста производительности и результативности труда персонала и проведения оценки результатов труда в сфере торговли.

Несмотря на актуальность проблематики, исследования в области малого бизнеса, касающиеся вопросов управления персоналом, практически не ведутся. Одна из причин такого состояния заключается в том, что малый бизнес во многом остаются скрытыми от внешнего взгляда.

Владельцы бизнеса с большой опаской открывают организации для сторонних исследователей, опасаясь последствий жесткой конкуренции.

Долгое время управления трудовыми ресурсами (персоналом) не виокремлювалось из общего управления организацией. Однако

изменения, происходившие в XX в., В частности научно-техническая революция, обострение социальных конфликтов и развитие профсоюзов, обусловили необходимость выделения управления персоналом в отдельную функцию. Первый отдел кадров на предприятии был создан в США в 1910 фирмой «Плимpton пресс». До 60-х годов было создано много таких отделов на различных предприятиях и в различных странах, однако они играли вспомогательную роль.

Качественные изменения в их деятельности начались с 70-х годов XX в., когда в содержании и формах управления стали четко выделяться такие тенденции, как: отказ от авторитарного стиля управления, распространения практики делегирования полномочий подчиненным, рост самостоятельности работников в принятии производственных решений, привлечения сотрудников к разработке целей, стратегий и задач предприятия, выполнение работ межфункциональными командами, внедрение непрерывности обучения и совершенствования менеджеров и специалистов, привлечение к работе внештатных работников, возможность оперативного общения с сотрудниками на больших расстояниях и тому подобное.

Имея финансовые и ресурсные ограничения малые организации, как правило, не могут иметь полноценных отделов кадров и осуществлять масштабную кадровую политику. Однако качественное управление персоналом для таких организаций не менее значимым, чем для крупных. Специфика деятельности малых организаций требует от руководства высокого профессионализма в управлении персоналом, ведь просчеты могут обернуться банкротством.

Особенностью кадрового управления в малой организации является отсутствие четкого функционального разделения между административным и производственным персоналом, способствует сокращению дистанции между сотрудниками, однако не снимает социальных различий (например, в оплате труда). Указанное обусловлено комплексным характером деятельности и гибкой организацией труда в малом бизнесе. Работникам таких предприятия приходится выполнять функции различных должностей, поэтому такие организации нуждаются, прежде всего, универсальных работники, способны совмещать должности и выполнять разнообразные работы. Стоит акцентировать внимание на том, что такая ситуация порождает дисбаланс функциональной структуры, несоответствие распределения функций структуре бизнес-процессов и организационной структуре. Занимая 2-4 должности, работники вынуждены самостоятельно определять соотношение этих должностей, расставлять приоритеты и планировать свою деятельность. Кроме того, малые фирмы характеризуются тем, что в них не имеет должностей в их

формальном смысле, а за сотрудниками закреплены только направления профессиональной деятельности, объем освоения которых определяется только индивидуальными особенностями. Следствием этого явления есть зависимость организации от сотрудников, а также трудности с определением факторов неудач и успехов.

Ситуация осложнена также тем обстоятельством, что на малых предприятиях, как правило, отсутствуют инструктивные документы (должностные инструкции) по регламентации кадровой работы, зато существует система неофициальных установок. Это способствует применению индивидуального подхода к каждой ситуации и каждого работника, однако приводит к возникновению конфликтов, проявления личных симпатий и антипатий руководителя к работникам. Специфика управления состоит также в особом отношении персонала к своему карьерному росту. При отсутствии иерархической организационной структуры персонал понимает карьеру как расширение и осложнения своих функциональных обязанностей, рост профессионализма, увеличение заработной платы, а не повышение должности.

Значимые трудности возникают с оценкой результативности работы сотрудников, поскольку практически невозможно ввести обоснованные нормы выработки и планировать на их основе деятельность. Эффективность деятельности в малых организациях обеспечивается только индивидуальными компетенциями сотрудников.

Относительно выше информированность работников приводит к тому, что руководителю предприятия сложно скрыть от персонала сведения о методах работы и отношения с клиентами. Эта информированность ставит работодателя в зависимость от работника и тем самым заставляет вести поиск персонала среди родственников, личных знакомых или по рекомендации людей, которым доверяет руководство.

Все специалисты являются уникальными, поскольку в малой организации половина сотрудников имеют не только особый опыт, но и особый профессиональный статус, так как в таких организациях, как правило, один маркетолог, один администратор, один бухгалтер и тому подобное. Отсутствие массовости превращает всех сотрудников в специалистов, не чувствуют себя исполнителями, усложняет управление ими.

Значительной проблемой кадрового управления является организационное обучение, которое в малых компаниях практически не производится. Чаще всего объясняется это следующими причинами: недооценка руководителем предприятия необходимости обучения, нехватка средств, неопределенность перспектив предприятия, низкая

оценка существующих курсов обучения. Малые организации ориентированы на привлечение «готовых» специалистов, инвестиции в развитие которых сделали другие. Обучение персонала становится задачей организации только тогда, когда руководство видит ухудшения рыночного положения или испытывает острую потребность в определенных специалистах. Сегодня некоторые организации даже прибегают к неявным форм обучения персонала, например, обучение работников без выдачи сертификатов, подтверждающие факт обучения, таким образом пытаюсь защитить себя от текучести кадров.

Организации существуют для достижения поставленных перед ними целей. Степень реализации этих целей показывает насколько эффективно действует организация, то есть насколько эффективно используются организационные ресурсы. Одним из важных факторов роста эффективности производства является повышение производительности и результативности труда. Обеспечение высокой производительности труда, эффективное использования профессионального и интеллектуального потенциала работника невозможны без поиска действенных методов определения общественно необходимых затрат труда, без формирования нового механизма стимулирования труда. Этим обусловлена необходимость оценки производительности и результативности труда и поиска форм активизации ее обеспечения.

В современных условиях объективно становится необходимым усиление роли норм и нормативов не только с позиций установления меры труда и меры его оплаты, а и с позиций научного обоснования трудового процесса, прогнозирования производства, оценки и обобщение результатов труда. Исходя из этого, можно отметить, что основное содержание системного подхода к оценке результатов работы состоит в том, что использование норм и нормативов предусматривающая выполнение следующих функций: организация трудового процесса и оплаты труда; оценка трудового вклада, производительности труда; социальную защиту работников.

В результате анализа литературных источников выявлено, что авторы по-разному подходят к определению категории «результативность труда». Обобщение теоретических основ результативности труда позволило определить:

– результативность труда - это экономическая категория, отражающая эффективность использования производственного и трудового потенциала предприятия, качество и общественную полезность конечного продукта, то есть характеризует экономическую и социальную значимость затрат живого и прошлого труда. При этом учитывается не

только количественная, а и качественная составляющая результата производства;

– существует несколько подходов к оценке результативности труда с помощью системы научно обоснованных показателей. Но в современных условиях возрастает роль финансовых показателей, актуальность приобретает определение результативности труда, исходя из финансовых результатов деятельности предприятия.

С этим возникает потребность в исследовании производительности труда, как фактора роста эффективности деятельности предприятия. Большой вклад в исследование категории «производительность труда» сделали такие ученые-экономисты: К. Маркс, А. Смит, А.Б. Бушена, В.Е. Варзара, И.И. Бока, С. Струмилена, А.К. Харченко, Д.П. Богиня, А.Н. Уманский, Ю.В. Буц и др.

Производительность предприятия является отношением количества продукции, произведенной определенной системой за определенный период, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производства этой продукции [1].

Производительность труда как показатель – это отношение валовой продукции, произведенной за период к среднегодовой численности работников, участвующих в производстве.

Одной из главных и важнейших общехозяйственных и отраслевых функций является рациональное использование трудовых ресурсов на всех уровнях национальной экономики, что будет способствовать изготовлению конкурентоспособной продукции, улучшению экономической деятельности и росту доходов работников. Реализация этих задач невозможной без повышения производительности и результативности труда.

Повышение производительности труда – сложный процесс одновременного действия многих взаимосвязанных между собой факторов. Фактор причина, движущая сила какого-либо процесса, явления, определяющая характер или отдельные его черты. Под факторами роста производительности труда персонала понимают все причины, непосредственно обеспечивают рост результатов труда или сокращение затрат труда [2].

Влияние факторов на производительность труда проявляется в процессе оценки показателей затрат труда, а именно: среднесписочной численности работников в целом или отдельных категорий, профессий, специальностей, уровня квалификации; отработанных человеко-часов или человеко-дней общей суммы фонда заработной платы; общей суммы расходов на содержание персонала. На производительность труда влияют внешние факторы: новый ассортимент продукции в связи с изменением



спроса и предложения на рынке; уровень доходов населения в регионе; уровень кооперации с другими предприятиями; надежность материально-технического снабжения, природные условия и т.п.

Внутренние факторы включают: совершенствование организационной структуры управления, улучшения структуры кадров, организацию и специализацию труда, действенность применяемых систем стимулирования, обучение кадров и повышение квалификации, эффективное применение новых технологий, механизации и техническое обеспечение труда, повышения трудовой дисциплины и т.п.

Производительность труда тесно связана с ее результативностью. Последняя характеризует эффективность использования производственного и трудового потенциала предприятия, качество и общественную полезность конечного продукта, то есть характеризует экономическую и социальную значимость расходов живой и прошлого труда.

Регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления персоналом, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения относительно вознаграждения, продвижения, увольнения и развития сотрудников.

Основные направления повышения производительности труда:

1) Уменьшение среднесписочной численности работников для увеличения выработки каждым работником. Нагрузка на одного работника будет максимальной, и следовательно увеличится производительность труда и заработная плата;

2) Следует совершенствовать материальное стимулирование качественного труда: проводить аттестацию на повышение классности, увеличивать по возможности размеры премий за перевыполнение плана, за качество продукции и так далее. Материальное стимулирование оказывает огромное влияние на повышение производительности труда, на рост культурно-технического уровня кадров. Необходимо не допускать уравнительной оплаты труда, так как этим сдерживается инициатива, тормозится производительность труда. оплата труда должна находиться в полном соответствии с его результатами, с количеством и качеством созданной продукции, выполненной работы.

3) Для повышения производительности труда нужно внедрять новое оборудование и технологии, направленные на уменьшение использования труда рабочих.

**Выводы.** Результаты исследования позволили определить, что для повышения производительности и результативности труда персонала

необходимо разработать и усовершенствовать следующие мероприятия: управления воздействием на производительность нерациональных режимов труда и отдыха работников; управления производительностью труда на основе выявленных резервов потерь; управления производительностью труда из-за повышения уровня мотивации; выявление резервов роста производительности труда по социальным факторам; управления производительностью труда с использованием достижений научно-технического прогресса.

Таким образом, можно считать, что основными направлениями повышения производительности и результативности труда являются:

1. Формирование стабильного качественного состава персонала;
2. Определение критериев и показателей эффективности их труда;
3. Организация постоянного учета и контроля результатов деятельности управленческого и производственного персонала;
4. Увеличение расходов на подготовку кадров;
5. Обучение гибкости и скорости реализации товаров кассирами;
6. Повышение норм выработки и качества
7. Обслуживания;
8. Углубление специализации, не связанное с внедрением новой техники;
9. Обеспечением достаточно высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах;
10. Формирования нового социально-психологического климата в коллективе, направленного на создание условий для производительного труда.

Стоит отметить, что, во-первых, построение системы управления персоналом на предприятиях, имеет свои закономерности и проблемы, вот почему отличие от систем управления персоналом крупных предприятий. Во-вторых, кадровый менеджмент малых организаций должна быть направлена прежде всего на обеспечение эффективности деятельности персонала, а также инструменты ее поддержки. В-третьих, использование современных кадровых технологий возможно только при установке правовых отношений найма и использования трудовых ресурсов.

#### ***Список использованных источников***

1. Бланк И.А. Торговый менеджмент / И.А. Бланк ; Укр.-Фин. ин-т менеджмента и бизнеса. – К. : Изд-во Укр.-Фин. ин-та менеджмента и бизнеса, 2013. – 408 с.
2. Хмель Ф.И. Управление персоналом: Учебник. / Ф.И. Хмель. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

3. Организация, планирование и управление деятельностью промышленного предприятия [Текст] : учебник / ред. С.М. Бухало. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : Вища школа, 2011. – 472 с.

4. Інформаційний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.studyport.net/>.

5. Електронна бібліотека економіста [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/>.

**УДК 657.47**

## **ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ «СТАНДАРТ-КОСТ» И НОРМАТИВНОГО МЕТОДА КАЛЬКУЛИРОВАНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Кобелев Н.В.,**

*магистр кафедры экономики предприятия,*

**Жидченко В.Д.,**

*профессор, к.э.н., проф. кафедры экономики предприятия*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*В статье рассматриваются теоретические основы и возможности применения методов «стандарт-кост» и нормативный метод калькулирования себестоимости, как эффективные системы контроля над уровнем издержек производства на предприятии в условиях рынка и свободной конкуренции.*

**Ключевые слова:** *нормативные методы, метод «стандарт-кост», издержки, калькулирование себестоимость, производительность.*

*The theoretical bases and possibilities of using the standard-bone methods and the normative method of calculating the cost price are considered in the article as effective control systems over the level of production costs at the enterprise in the conditions of the market and free competition.*

**Keywords:** *normative methods, "standard-bone" method, costs, costing, productivity.*

*Постановка проблемы.* В современных условиях хозяйствования процессу принятия управленческих решений, отводится наиболее важное место и приоритетной становится информация о затратах производства, а именно, их планирование, учет и анализ.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Основоположителем метода «стандарт-кост» является американский учёный-экономист Чартер Гаррисон, который разработал ее положения в начале 30-х годов XX в [1]. Наряду с этим, возник метод нормативного калькулирования себестоимости, который появился ранее в 30–40-е годы, при его разработке использованы многие принципиальные положения, лежащие в основе метода учета затрат «стандарт-кост».

*Актуальность.* В условиях рыночной экономики внимание экономических служб концентрируется на выявлении финансовых результатов, а также, методов их достижения. Главным ресурсом управления на предприятии становится учетная информация и основная, наиболее важная ее часть – информация об издержках производства.

*Целью статьи* является рассмотрение сущности каждого из методов учета издержек производства и пути их совершенствования на основе универсальных систем учета «стандарт-кост» и нормативного метода калькулирования себестоимости.

*Изложение основного материала исследования.* Проанализируем сущность каждой из этих моделей учета, а также выделим и охарактеризуем их основные отличия и общие черты.

Термин «стандарт-кост» означает: «стандарт» – количество необходимых для производства единицы продукции материальных и трудовых затрат или заранее исчисленные материальные и трудовые затраты на производство единицы продукции, услуг, работ; «кост» – это денежное выражение производственных затрат на изготовление единицы продукции.

Система «стандарт-кост» представляет собой систему оперативного управления процессом производства и уровнем производственных затрат на изготовление продукции, основанную на постоянном контроле суммы отклонений фактических показателей от нормативных, анализе основных причин возникновения этих отклонений [2].

Цель системы «стандарт-кост» – это контроль над формированием фактической производственной себестоимости продукции на предприятии и активное управление этим процессом экономических служб предприятий.

Основными критериями достижения цели системы «стандарт-кост» является запланированный на конкретный период уровень издержек производства, и динамика их снижения для достижения конкурентоспособности предприятия.

Целенаправленную деятельность системы «стандарт-кост» обеспечивают основные функции, представленные на рис. 1.

В соответствии с функциями, обеспечивающими целенаправленную деятельность предприятия, выделяют основные элементы структуры системы «стандарт-кост» представленные на рис. 2. [3].

Стандарты являются исходным документом для соизмерения результатов деятельности с понесенными затратами. Они могут быть, как в стоимостном, так и в натуральном выражении.

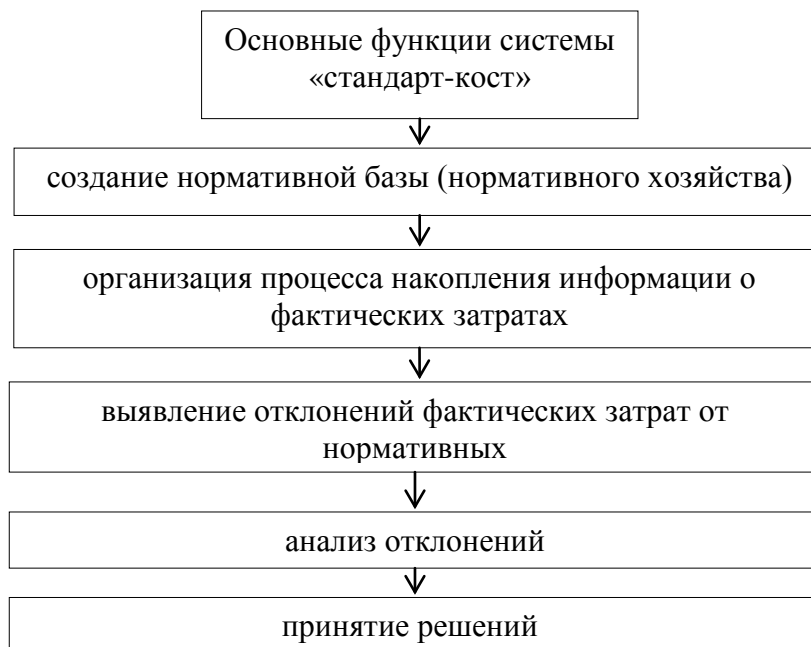


Рис. 1. Основные функции системы «стандарт-кост»

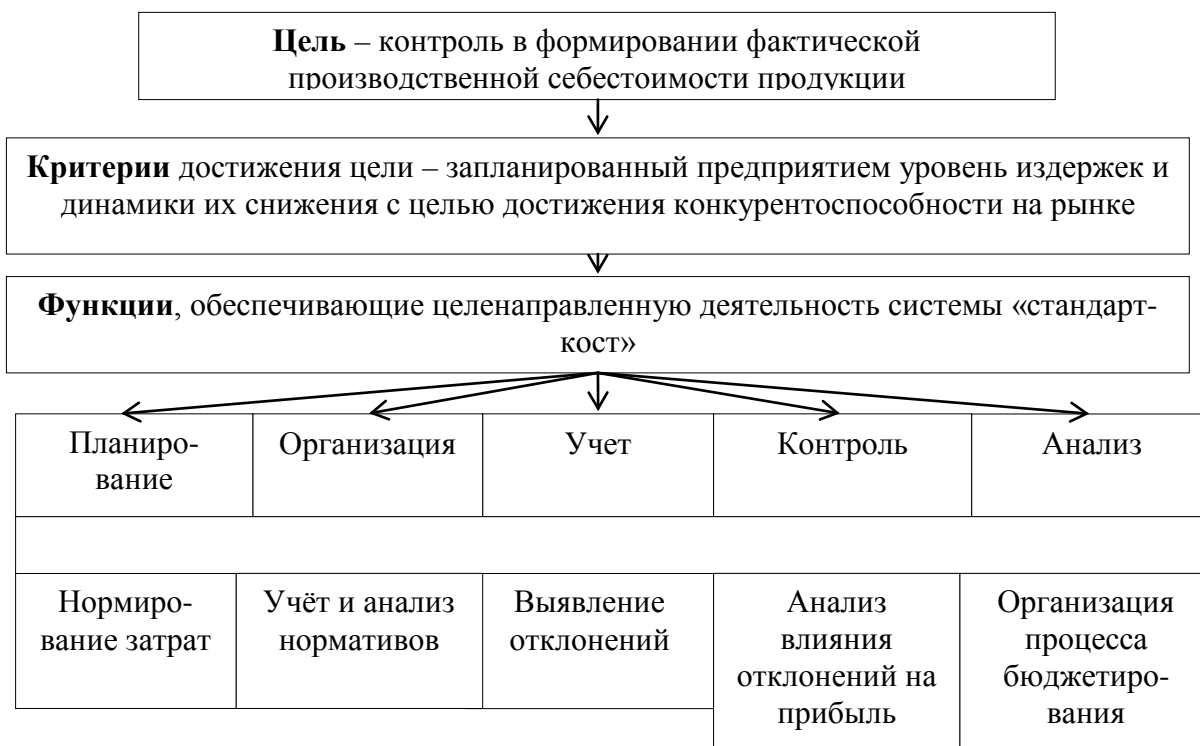


Рис. 2. Учёт издержек производства в системе «стандарт-кост»

С помощью стандартов определяются издержки на: основные материалы, рабочую силу, занятую в основном производстве; переменные издержки на обслуживание и управление производства. Кроме того, они ориентированы непосредственно на единицу продукции (или предоставленной услуги), на определенный объем продаж.

Организация учёта в системе «стандарт-кост» предполагает последовательное выполнение этапов, представленных в таблице 1 [4].

Таблица 1

**Этапы организации учёта в системе «стандарт-кост»**

№	Этап
1.	Выбор стандартных видов продукции.
2.	Предварительная классификация затрат по статья расходов.
3.	Разработка нормативов расхода ресурсов при каждой технологической операции.
4.	Расчёт стоимости затрат на труд, приходящегося на каждый вид изготавливаемой продукции.
5.	Расчёт стандартной стоимости материалов.
6.	Определение ставки распределения косвенных затрат.
7.	При планировании производства и закупок ресурсов принятие за основу стандартов затрат.
8.	Анализ всех отклонений и установление причин выявленных отклонений.
9.	Принятие решений по устранению причин отклонений.
10.	Пересмотр стандартов, вызванный повышением эффективности производства.

Важной составляющей системы «стандарт-кост» является персональная ответственность специалистов за отклонения от стандартов. Отклонения по прямым расходам сверх установленных норм переносятся на виновных лиц и не включаются в состав расходов на производство [5]. По мнению пользователей данной системой, главным и существенным недостатком системы «стандарт-кост» является ограничение степени свободы в затратах и производительности. Данный недостаток можно устранить при помощи разработки научно-обоснованных нормативов.

Таблица 2

**Преимуществами системы «стандарт-кост»**

№	Основные преимущества системы «стандарт-кост»
1.	обеспечение основы для выявления отклонений при сопоставлении затрат
2.	наличие гарантии повышения производительности труда персонала
3.	обеспечение стабильной себестоимости продукции

Используя нормативный метод калькулирования себестоимости продукции, отклонения от норм по местам их возникновения, выявляются специалистами в оперативном порядке на основании специализированной документации с целью принятия предприятием управленческих решений.

Основным отличием данного метода от метода «стандарт-кост» является то, что отклонения от норм по статьям затрат на отдельных счетах не учитываются. Величина издержек по отклонениям от норм

отражается в оборотных ведомостях затрат и выпуска производства по отдельным видам продукции, а также в калькуляциях фактической себестоимости выпускаемой продукции предприятия.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Таким образом, можно сделать вывод, что управленческая методология двух рассматриваемых методов одинакова, а именно они сходны по перечню анализируемых показателей: наличие норм потребления ресурсов; наличие учетных цен ресурсов и использование этих данных для планирования и контроля деятельности предприятия.

Наличие в системе «стандарт-кост» определенных специфических характеристик делает его более предпочтительной и эффективной системой учета затрат и калькулирования себестоимости. Кроме того, следует заметить, что система «стандарт-кост» направлена на постановку и достижение стратегических целей предприятия, а также, на стратегическое планирование и управление себестоимостью, формирование ценовой политики.

Приоритетными целями нормативного метода калькулирования себестоимости (разработанного для условий плановой экономики) выступают: контролем выполнения плановой себестоимости и учет отклонений; калькуляцией полной себестоимости; подготовкой налоговой, финансовой отчетности по данным производственного учета. То есть, нормативный метод калькулирования себестоимости сосредоточен на производстве и не направлен на процесс реализации, что препятствует разработке и обоснованию продажных цен на продукцию.

Поэтому, целесообразным считается внедрение системы «стандарт-кост» в дополнение к нормативному методу калькулирования себестоимости, что позволит предприятию решить проблемы соответствия производственного учета современным условиям хозяйствования.

### ***Список использованных источников***

1. Лешко В. Нормативный метод калькулирования затрат на производство продукции // Планово-экономический отдел. 2004. № 11.
2. Николаева С.А. «Директ-костинг». Правдивая себестоимость. Издание второе, дополненное и переработанное. – М: Книжный мир, 2009. – 256 с.
3. Гущина И. Э., Балакирева Н. М. Управленческий учет: основы теории и практики: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2004.
4. Вахрушева О.Б. Бухгалтерский управленческий учёт: учеб. пособие. – М. : Дашков и К., 2011.

5. Гулина И.В. Учёт и калькулирование затрат на производстве : учеб. пособие. – М. : МГУП, 2008.

УДК 331.522.4

## КОНТРОЛЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

*Красножон Е.А.,*

*студентка кафедры учета и аудита,*

*Коваль А.А.,*

*ассистент кафедры учета и аудита,*

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

*Рассматривается понятие трудовых ресурсов предприятия, а также методические подходы к контролю эффективности их использования. Проводится обзор методов контроля использования трудовых ресурсов предприятия в современных условиях хозяйствования и основные ошибки, допускаемые при проведении контроля.*

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, кадры, аудит, ревизия, внутривозвратный контроль.

*The concept of the labor resources of an enterprise, as well as methodological approaches to monitoring the effectiveness of their use, is considered. The review of methods for controlling the use of the labor resources of the enterprise in the current conditions of management and the main mistakes made during the control.*

*Keywords:* labor resources, personnel, audit, revision, internal control.

Трудовые ресурсы – основная движущая сила деятельности любого предприятия, так как именно трудовые ресурсы производят результат и играют ведущую роль в обеспечении эффективного функционирования организации. Формирование трудовых ресурсов выступает инструментом эффективного использования средств производства – повышает уровень комплексного развития, стимулирует рост производительности труда.

Как экономическая категория трудовые ресурсы предприятия показывают всю систему социально-экономических отношений, выражая их содержание в количественных и качественных характеристиках. Количественные характеристики определяют уровень



развития и использования трудовых ресурсов, а качественный уровень профессионального образования и их квалификационные характеристики.

Определению понятия и сущности трудовых ресурсов посвящено большое количество научных трудов российских и зарубежных ученых, таких как Авилова Т.В., Амелин Р.Д., Букреев А.М., Клаусе Д.Экк. и др. Значительный вклад в исследование контроля использования трудовых ресурсов внесли: Егоршин А.П., Левченко Е.М., Семенов В.В., Фред Лютанс, Реуэль А.Л. и другие исследователи.

Трудовые ресурсы являются внутренними условно-подконтрольными активами, используемыми на договорных условиях, которые характеризуются нефинансовыми показателями [1, С. 119].

С учетной точки зрения, под трудовыми ресурсами понимается персонал в форме издержек предприятия, который рассматривается, как ресурс без которого невозможно производство и на который необходимо минимизировать затраты. А персонал, в свою очередь, представляет собой основной ресурс предприятия, которому необходимо для эффективного функционирования повышать свой квалификационный уровень, так как, без его развития невозможно развитие предприятия в целом.

В любой организации невозможна успешная деятельность без контроля ее трудовых ресурсов. Контроль позволяет осуществить наблюдение за выполнением трудового законодательства, более точно оценить технико-экономический потенциал, правильность работы персонала предприятия, условий его труда и оплаты, выявить резервы для дальнейшего повышения эффективности использования трудовых ресурсов. С помощью контроля происходит проверка правильности и законности осуществления операций по начислению и уплате денежных выплат работникам предприятия, а также обоснование таких показателей как, среднегодовая численность рабочих; количество дней и часов отработанных за год одним рабочим; среднюю продолжительность рабочего дня; фонд рабочего времени; среднегодовую выработку продукции одним рабочим; среднечасовую выработку продукции одним рабочим и тд.

Контроль реализуется в форме определенной политики, процедур и правил с использованием необходимых приемов и методов. В области трудовых ресурсов он заключается в проверке документов и расчетов, установлении минимально допустимого уровня образования сотрудников или стажа работы в данной области.

При осуществлении контроля могут использоваться различные методы и методические приемы: статистический метод, метод

экономического анализа и другие методы (перерасчет, просмотр, оценка фактического наличия, сопоставление, оценка), основанные на использовании не только учетной, но и другой экономической информации. Для проверки расчетов по оплате труда применяют методы сопоставления данных бухгалтерского учета с первичными документами (оклады, утвержденные в штатном расписании, и фактические начисления, табель учета рабочего времени и расчет зарплаты), пересчет (пересчет сумм, которые были удержаны, с нормами действующего законодательства) и др. способы проверки документов.

Контроль помогает повысить эффективность организации, посредством совершенствования системы управления персоналом, роста и эффективности формирования трудового потенциала [2].

Процесс осуществление контроля делится на четыре последовательных и взаимосвязанных этапа (табл. 1)

Таблица 1

**Этапы проведения контроля использования трудовых ресурсов и оплаты труда**

№ п/п	Этап	Содержание	Ответственные лица
1	Ознакомительный этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рассмотрение внутреннего положения об оплате труда;</li> <li>- определение среднесписочного и списочного состава работников;</li> <li>- изучение категорий персонала и личного состава предприятия;</li> <li>- ознакомление с учетной политикой организации, порядком учета рабочего времени, а также общей организацией учета расчетов с рабочими и служащими;</li> <li>- выяснение формы и системы оплаты труда.</li> </ul>	Экономист, инспектор отдела кадров
2	Подготовительный этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг персонала: опросы, анкетирование, наблюдение, беседы с сотрудниками;</li> <li>- обработка статистических данных, компоновка бухгалтерской и иной информации.</li> </ul>	Инспектор отдела кадров, аудитор, ревизор
3	Основной этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка начисления заработной платы всем работникам предприятия, правильности ее оформления и переноса сумм в расчетную ведомость;</li> <li>- установление правильности начислений премий в соответствии с коллективным договором;</li> <li>- установление правильности обязательных и инициативных удержаний из зарплаты;</li> <li>- проверка ведения синтетического и аналитического учета по работающим и степени сохранности этой информации (не менее 75 лет);</li> <li>- установление правильности учета депонированной заработной платы;</li> <li>- установление правильности исчисления страховых взносов, своевременности их перечисления по назначению,</li> </ul>	Руководитель, главный бухгалтер, бухгалтер-расчетчик

		<p>правильности отнесения таких взносов на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей бухгалтерского и налогового учета;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка правильности образования, использования и корректировки резервов на предстоящую оплату отпусков, на выплату ежегодных доплат за выслугу лет и вознаграждений по итогам работы за год [3].</li> </ul>	
4	Заключительный этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление итоговых документов проверки (составление акта ревизии, аудиторского заключения и др.);</li> <li>- формулировка предложений по устранению выявленных недостатков [4];</li> <li>- разработка мер по устранению выявленных замечаний;</li> <li>- выбор направлений улучшения обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами (экстенсивный, который включает в себя увеличение оборота по приему и сокращение текучести кадров или интенсивный, включающий в себя экономию рабочего времени, сокращение потерь и непроизводительных затрат рабочего времени, снижение трудоемкости продукции и повышение производительности труда персонала);</li> <li>- контроль устранения замечаний.</li> </ul>	<p>Аудитор, ревизор, руководитель, экономист, расчетно-плановый отдел, контролирующие органы исполнительной власти</p>

Контроль труда и его оплаты направлен на обеспечение эффективного использования трудовых ресурсов, фонда оплаты труда, полноты и своевременности расчетов по оплате труда. С позиции проверяющих лиц контроль делится на внешний (ревизия, аудит) и внутренний (внутрихозяйственный контроль, контроль собственника).

Внешний аудит проводится специализированной аудиторской независимой компанией. Так же может проводиться внутрифирменным подразделением или должностным лицом. Целью аудита является оценка эффективности действующей системы стимулирования работников (оплаты труда), укрепление системы нематериальной мотивации. В то же время аудит определяет соответствие количественного и качественного состава персонала предприятия. Проводиться аудит трудовых ресурсов должен регулярно, один раз в 2-3 года, либо в случае смены собственника и его желании оценить резервы кадрового потенциала.

Аудит проводится в форме анализа системы социально-трудовых показателей, которые дают оценку деятельности службы управления человеческими ресурсами предприятия. При проведении аудиторской проверки, аудитор, в качестве источников информации, может использовать нормативно-правовые акты по трудовому законодательству, трудовые показатели выработки, анкетирования и опросы работников [5].

Наиболее распространенным видом контроля в настоящее время является ревизия, которая в отличие от аудита, является обязательной

для всех предприятий. Ревизия в трудовой сфере – это сбор, анализ и оценка полученной информации по организации труда, эффективной деятельности предприятия и регулированию социально-трудовых отношений. Рассматривая ревизию в организационно-техническом аспекте представляющую собой проверку документации и анализ показателей, можно выявить текучесть кадров, невыходов на работу, производственный травматизм и удовлетворенность работой и рабочим местом. В социально-психологическом аспекте рассматриваются социально-трудовые отношения на предприятии и основные факторы трудовой мотивации [6].

В экономическом аспекте ревизия рассматривает конкурентоспособность предприятия, эффективность функционирования служб управления трудовыми ресурсами и тд. Как правило, ревизию трудовых ресурсов и оплаты труда осуществляют выборочным способом [7].

Ревизия трудовых ресурсов и оплаты труда включает в себя проверку соблюдения трудового законодательства, правильности операций по приему новых работников, точности ведения табелей учета рабочего времени, соблюдения работниками трудовой дисциплины. Ревизия на предприятиях проводится в следующем порядке:

- проверка наличия утвержденных в установленном порядке положений об оплате труда, правил внутреннего трудового распорядка, норм и тарифов, трудовых договоров и других документов, в которых определен порядок использования трудовых ресурсов, оплаты труда и расчетов с работниками;

- контроль соответствия документов по использованию трудовых ресурсов и оплате труда действующему законодательству и типовым положениям;

- проверка обоснованности планирования использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда, нормирования, тарификации, организации, охраны труда и техники безопасности, выполнения плана использования фонда рабочего времени и производительности труда, фактического использования фонда оплаты труда, соблюдения штатной дисциплины, тарифных ставок, должностных окладов;

- контроль правильности начисления оплаты труда, премий, вознаграждений и удержаний из заработной платы;

- оценка состояния учета использования рабочего времени и фонда оплаты труда.

Основными источниками ревизии являются: штатные расписания, должностные оклады, тарифные сетки, расценки, нормы выработки, генеральные и отраслевые соглашения; трудовые соглашения,

коллективные договоры, первичные документы по учету труда и его оплате, журналы учета работ и затрат, расчетно-платежные ведомости, книга учета расчетов по оплате труда, первичные документы по учету выхода продукции, финансовая отчетность и тому подобное [8].

Внутрихозяйственный бухгалтерский контроль базируется на применении тех приемов и методов, которые используются в учете, такие как метод двойной записи, метод инвентаризации и т.д., а также методов управленческого учета. Внутренний контроль – как самостоятельная система, реализующая одну из функций управления, представляет собой наблюдение и анализ процессов использования трудовых ресурсов в соответствии с установленными нормами и нормативами, с соблюдением нормативно-правовых актов, касающихся трудового законодательства, правильность начисления оплат и удержаний, начисления налогов и различных социальных выплат [9].

В процессе внутрихозяйственного контроля проверяют обоснованность планирования и использования трудовых ресурсов: правильность планирования объемов работ, расстановку рабочей силы, внедрение прогрессивной технологии производства продукции, выполнения работ и прогрессивных форм труда. Это позволяет выявить резервы более полного использования трудовых ресурсов и разработать предложения по их реализации [10].

В качестве основных источников внутрихозяйственного контроля использования трудовых ресурсов и оплаты труда являются: бизнес-план (производственно-финансовый план), положения об учетной политике организации, положение об оплате труда, штатное расписание, трудовые договоры, первичные документы по учету личного состава, использованию трудовых ресурсов по оплате труда (табели учета рабочего времени, личные карточки), сводные ведомости по начислению заработной платы, учетные записи по соответствующим счетам бухгалтерского учета (по счету «Расчеты по выплатам работникам», счетам издержек производства и другим счетам по учету затрат), а также соответствующие данные бухгалтерской (бухгалтерский баланс и приложения к нему, отчет о движении денежных средств) и статистической отчетности, которые включают в себя списочную численность, среднюю численность и среднесписочную численность работников [11].

Проведение контроля использования трудовых ресурсов и оплаты труда позволяет своевременно выявить и устранить ряд нарушений и ошибок, допускаемых должностными лицами и руководством предприятия (рис. 1.).

Задачами контроля и ревизии трудовых ресурсов является:

- выявление недобросовестных сотрудников, что позволяет значительно повысить уровень трудовой дисциплины;
- проверка соблюдения законодательства по вопросам использования и оплаты труда;

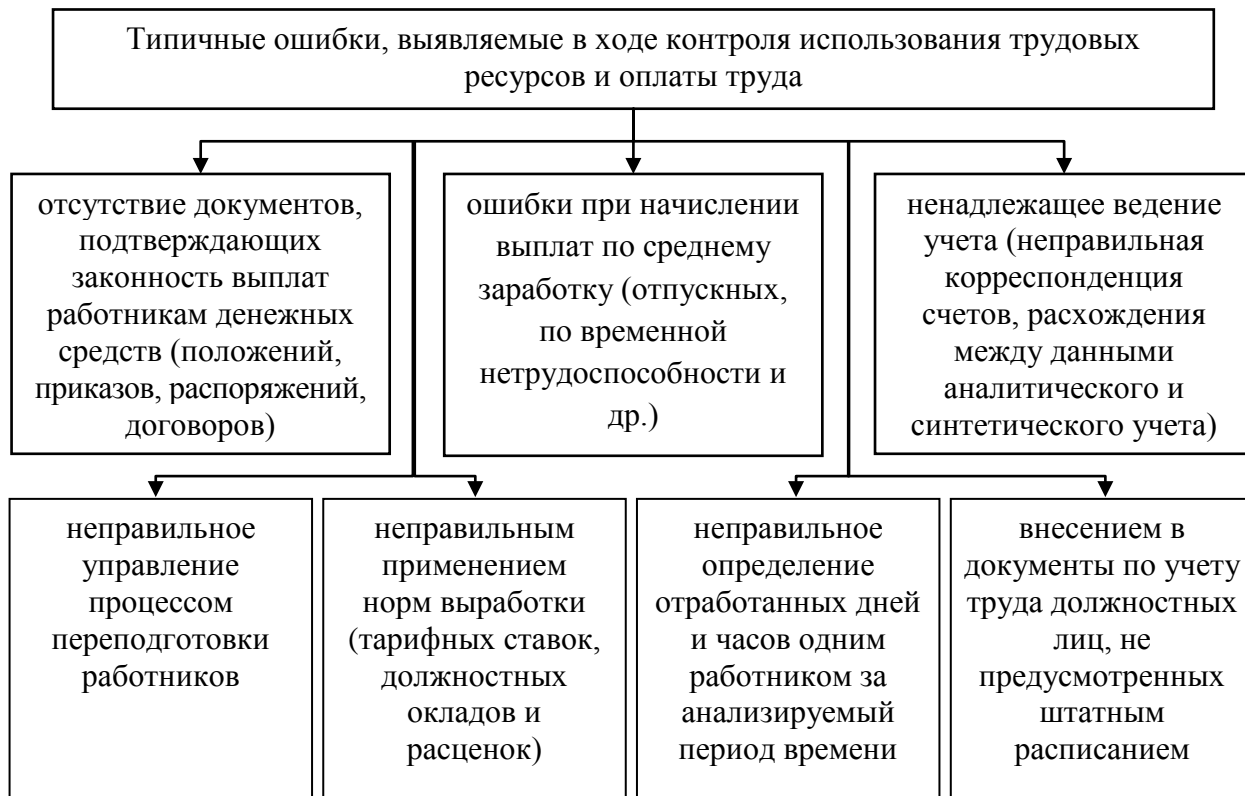


Рис. 1. Ошибки контроля эффективности использования трудовых ресурсов

- отслеживание всех достигаемых целей каждым сотрудником в отдельности и предприятия в целом;
- более грамотная и эффективная организация труда [12].

Минусом контроля является демотивация персонала, работников может пугать и настораживать то, что их рабочее время будет анализироваться. Поэтому следует правильно излагать всю суть, методы и механизмы проведения контроля и ревизии, применять приемлемые стандарты контроля, устанавливать двустороннее общение и вознаграждать за достижение заданных стандартов.

Таким образом, в целях совершенствования действующей практики контроля особое внимание должно уделяться развитию системы ревизии и внутрихозяйственного контроля использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда. Особенностью этой системы должна быть простота, наглядность, и мобильность, что в свою очередь, обеспечит постоянную достоверность и оперативность данных,

выявление резервов трудовых ресурсов для принятия своевременных управленческих решений.

### *Список использованных источников*

1. Чемерилова А.В. Эффективность использования финансов предприятия // Вестн. Том. гос. ун-та. – Экономика, 2010. – №4 (12). – С. 116-119 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-ispolzovaniya-finansov-predpriyatiya>.

2. Колбасов И. В. Диагностический метод аудита в сфере управления человеческими ресурсами как средство повышения эффективности организации // Управление персоналом. 2008. – № 10. – С. 20-25.

3. Об оплате труда: Закон Донецкой Народной Республики от 06.03.2015 99-ІНС (постановление НС ДНР от 6 марта 2015г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda/>.

4. Контроль и ревизия: организация контрольно-ревизионной работы - Контроль и ревизия использования трудовых ресурсов и оплаты труда. Экономика и финансы [Электронный ресурс] // Российская библиотека «Экономическая энциклопедия» – 2014-2017. – Режим доступа: <http://economedu.ru/control-i-reviziya/217-organizacia-revizionnoi-gruppi.html?start=13>.

5. Васильева Е.А. Аудит трудовых ресурсов как диагностический инструмент в системе управления предприятием // Вестник ВУиТ, 2011. – №24. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/audit-trudovyh-resursov-kak-diagnosticheskiy-instrument-v-sisteme-upravleniya-predpriatiem>.

6. Косорукова Е.А. Диагностика персонала в системе кадрового аудита предприятий железнодорожного транспорта: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Новосибирск, 2014. – 161 с.

7. Драчук М.А. Правила внутреннего трудового распорядка в системе отношений управления трудом // Вестник Пермского университета. Юридические науки, 2008. – №1. – С. 97-111 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravila-vnutrennego-trudovogo-rasporyadka-v-sisteme-otnosheniy-upravleniya-trudom>.

8. Горлова Н.А., Дьяченко Е.Ю. Ревизия как инструмент финансового контроля в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2014. – №1. – С. 27-29 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/reviziya-kak-instrument-finansovogo-kontrolya-v-byudzhetnyh-uchrezhdeniyah>.

9. Кучеренко С.А. Совершенствование системы внутреннего контроля эффективности использования трудовых ресурсов / С.А. Кучеренко, Д.А. Азарян // Инновационные технологии в образовании и науке : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 296-300.

10. Чепурко Г.В., Пятковская Анна Николаевна Планирование трудовых ресурсов на предприятии / Г.В. Чепурко, А.Н. Пятковская // Kant. 2013. – №1 (7). – С. 52-53. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/planirovanie-trudovyh-resursov-na-predpriyatii>.

11. Главное управление статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://glavstat.govdnr.ru/norm\\_pravo/index.php](http://glavstat.govdnr.ru/norm_pravo/index.php).

12. Алексеева Г.Н. Контроль и ревизия: конспект лекций / авт. Г.Н. Алексеева, Л.В. Пархоменко, Н.Л. Саталкина. - Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2011. – 125 с.

УДК 657.433

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Лаврова Е.В.,*

*магистр кафедры финансов,*

*Титиевская О.В.,*

*к.э.н, доцент кафедры финансов*

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

*В статье исследуются пути повышения эффективности управления дебиторской задолженностью и ее влияние на финансовое состояние предприятия.*

**Ключевые слова:** *дебиторская задолженность, классификация, объем продаж, ранжирование, ликвидность, прибыльность.*

*The article explores ways to improve the management of accounts receivable and its impact on the financial condition of the enterprise.*

**Keywords:** *accounts receivable, classification, sales volume, ranking, liquidity, profitability.*



*Постановка проблемы.* Проблема исследования дебиторской задолженности в наше время довольно значима, но малоизучаема из-за того, что прибыль раньше могли получить за счет факторов, которые не относятся к улучшению ограниченных ресурсов, которые, в свою очередь, вовлечены в производство. Но на данном этапе развития экономики предприятия должны уметь управлять дебиторской задолженностью таким образом, чтобы минимизировать все затраты, которые связаны с покупкой и хранением и при всем этом, предприятие не должно сорвать выполнение программы производства.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Методологическую основу данной статьи составляют данные научных экономических журналов, научные труды В.В. Бочарова, П.Н. Шуляка, И.А. Бланка, В.В. Ковалёва.

*Актуальность исследования.* Часто происходит так, что под влиянием конкуренции, которая образуется на рынке, предприятия часто вынуждены продавать свои товары в кредит, а также соглашаться на отсрочку платежей. Продукция отправляется покупателю, запасы сокращаются, а доля дебиторской задолженности увеличивается. Когда покупатель оплатит товар, предприятие получит денежные средства и дебиторская задолженность сократится. Чтобы поддерживать дебиторскую задолженность, необходимы затраты, но предоставление кредита на товары и услуги имеет свой положительный эффект – объемы реализации продукции увеличиваются, что непосредственно влияет на прибыль предприятия.

Таким образом, управление дебиторской задолженностью предприятия, на сегодняшний день является актуальной и первоочередной задачей, стоящей перед менеджерами предприятий.

*Целью* данной статьи является определение необходимых путей повышения эффективности управления дебиторской задолженностью предприятия, которые помогут предприятию минимизировать все затраты и максимизировать свою прибыль.

*Изложение основного материала.* Экономическая природа дебиторской задолженности многогранна, из этого следует, что у отечественных и зарубежных ученых нет единой формулировки, которая раскрывает понятие «дебиторская задолженность». Следуя из этого, существует множество точек зрения по поводу трактовки понятия «дебиторская задолженность».

Под дебиторской задолженностью можно понимать, согласно одной из них, сумму задолженности дебиторов предприятию на определенную дату.

Юридические и физические лица, которые задолжали предприятию денежные средства, их эквиваленты или другие активы, называются дебиторами. Каждая хозяйственная операция, отражается в одинаковой сумме по дебету и кредиту разных счетов, что имеет в своей основе балансовое уравнение, выводимое благодаря двойной записи, которое, в свою очередь, подтверждает данное утверждение.

Влияние дебиторской задолженности непосредственно на финансовое состояние предприятия, оказывает ее влияние на оборачиваемость активов. Следует также отметить, что расчеты таких важных показателей, а именно: платежеспособности, ликвидности, не производятся без учета влияния дебиторской задолженности, что указывает зависимость финансов предприятия от состояния дебиторской задолженности.

Существует и иной подход, который рассматривает дебиторскую задолженность, как элемент обязательского правоотношения, который регламентируется и регулируется обязательственным правом, в котором субъектом выступают кредитор и должник, а объектом служит дебиторская задолженность, в форме прав требований. Обязательство возникает в результате подписания определенного договора.

Если рассматривать дебиторскую задолженность со стороны маркетинговой политики, то она выступает в качестве инструмента спроса. Хозяйствующие субъекты, под влиянием рыночной конкуренции, предоставляют отсрочку для товаров, которых хотят приобрести, это приводит к увеличению объема продаж, а так же привлекает большое количество покупателей.

Там образом, можно сделать вывод, что дебиторская задолженность – это денежные средства, которые покупатели должны самому предприятию. Данный вид задолженности образуется, когда продукция предприятия реализуется и преобразуется в денежные средства по истечении определенного срока. Обычно, дебиторской задолженностью являются товары и услуги, которые продали, но не оплатили. Примером может послужить продажа в кредит.

Влияние дебиторской задолженности непосредственно на финансовое состояние предприятия, оказывает ее влияние на оборачиваемость активов. Следует также отметить, что расчеты таких важных показателей, а именно: платежеспособности, ликвидности, не производятся без учета влияния дебиторской задолженности, что указывает зависимость финансов предприятия от состояния дебиторской задолженности.

Дебиторская задолженность классифицируется по срокам погашения на: краткосрочную, срок погашения которой учитывается в

рамках до 30 дней с момента возникновения; среднесрочная – срок погашения этой задолженности варьируется в рамках от 1 месяца до 1 года; и, наконец, долгосрочная задолженность – срок погашения более 12 месяцев [1, с. 54].

Если дебиторская задолженность имеет какие-то гарантии, то она называется обеспеченной гарантиями, если же у неё не имеется никаких гарантий, то она называется не обеспеченной гарантиями. Чаще всего, дебиторская задолженность, подкрепляется и гарантируется неустойками, залогами, поручительством, или какими-либо другими способами, которые указываются в заключенном договоре, который подтверждает обязательства.

Дебиторскую задолженность, по степени возврата, разделяют на: надежную, сомнительную и безнадежную. Надежная дебиторская задолженность – это задолженность, которая подкреплена, гарантирована и подтверждена контрагентом, который исполняет свои обязательства перед кредитором. Сомнительной дебиторской задолженностью, является та задолженность, которая ничем не подтверждена и уже просрочена. Безнадежной дебиторской задолженностью, является задолженность, срок погашения которой давно истек или же после признания ее безнадежности по решению суда.

По степени подверженности планированию, дебиторская задолженность подразделяется на: планируемую, у которой уже заранее предопределена величина задолженности, которая указана в договоре вместе с условиями отсрочки или рассрочки платежа, и непланируемая задолженность – та задолженность, которая не входит в рамки планируемой задолженности.

По возможности и степени осуществления контроля, можно выделить: контролируемую и неконтролируемую дебиторскую задолженность. Контролируемой является такая задолженность, когда имеется заинтересованное аффилированное лицо, которое является должником предприятия, или наоборот – организация ему должна. Остальные виды задолженностей являются неконтролируемыми.

Источниками формирования и увеличения дебиторской задолженности, могут являться такие факторы:

- падение производства при росте доходов;
- денежная масса, находящаяся в обращении, и которая не соответствует стоимостному объему продукции, которую выпускает предприятие, оказываемых услуг и платежей в бюджетной сфере;
- снижение остатков денежных средств предприятия и снижение инвестиционных накоплений;

- полное или частичное отсутствие практики факторинга, которое включает в себя торговлю долгами;
- отвлечение платежных средств для закупки валюты и дальнейшее обесценивание валютной единицы, принятой в государстве;
- сохранение психологии государственных иждивенцев во многих отраслях и у многих предприятий;
- полное отсутствие у государства экономических рычагов для того, чтобы регулировать цены на рынке, отсутствие государственной политики цен;
- опережение процентных банковских ставок темпов инфляции и недоступность кредитов, в частности – долгосрочных, для большинства предприятий.

Эффективное управление дебиторской задолженностью предприятия, является важной основой краткосрочной финансовой политики фирмы, которая показывает характеристику ликвидности предприятия и влияет на его прибыльность. Кредиторы, а так же рейтинговые агентства, в первую очередь, всегда рассматривают наличие в организации дебиторской задолженности и её размера. Это позволяет им решать вопросы по поводу ее кредитоспособности и её кредитного рейтинга.

Следуя из этого, главной задачей предприятия любой формы организации в управлении дебиторской задолженностью, является ускорение платежей со стороны клиентов предприятия, снижение процента тех долгов, которые являются сомнительными, а это значит, что такие долги, выплаты по которым могут не поступить, в проведении эффективной политики продаж и продвижения предприятия на рынке, удерживания им стабильной позиции среди остальных конкурирующих фирм. Чем быстрее покупатель оплатит товар, тем быстрее, полученные средства поступят в оборот предприятия, что способствует наличию дальнейшей работы организации. Наличие дебиторской задолженности, так же способствует возникновению издержек, как явных так и неявных [2, с. 520].

В руках финансового менеджера, когда осуществляется политика управления дебиторской задолженностью, сосредоточены управляемые переменные, которые подразделяются на две группы. К первой группе относят такие три переменные кредитной политики: дисконтные ставки, дисконтный период и сроки кредитования.

Во вторую группу входят три переменные политики возврата средств, а именно: затраты продавца по возврату средств от клиентов, размер пени за просроченную дебиторскую задолженность и срок, когда долги неплательщика должны быть проданы агентству, которое

занимается сбором долгов, или когда поставщик подает в суд на такого покупателя и требует, чтобы покупателя признали банкротом.

Переменные первой группы влияют на объем продаж, структуру платежей, на цикл денежного обращения и на долю долгов, которые не были погашены в срок, заранее установленный в договоре. При увеличении ставки дисконтирования, как правило, число покупателей, которые пользуются этой ставкой, растет. Когда срок кредита увеличивается, то число покупателей, которые пользуются скидкой, уменьшается, так как издержки, возникающие при отказе пользования скидкой, так же снижаются.

Переменные второй группы влияют на объем продаж предприятия, его ликвидность, а так же влияют на его прибыльность. В политике по возврату денежных средств, необходимо всегда руководствоваться правилом золотой середины.

Значительный удельный вес дебиторской задолженности в составе оборотных активов, как показывает практика, прежде всего связан со специфическими условиями, в которых действует предприятие, так же, увеличение удельного веса дебиторской задолженности может быть связано с общим состоянием экономики, которое может выражаться в общем дефиците финансовых средств, в массовых неплатежах, в несовершенстве нормативной и законодательной баз, особенно в части по выплате задолженностей. Детальный анализ всех условий позволяет влиять на состояние расчетов с дебиторами.

Причиной роста дебиторской задолженности является неплатежеспособность должника, которая снижает эффективность работы предприятия. Финансовое состояние компании ухудшается из-за того, что зависшая дебиторская задолженность представляет собой денежные средства, которые выпадают из оборота, что естественно не приносит ожидаемого дохода, а также ставит предприятие в трудное положение, когда оно рассчитывается по своим обязательствам с другими предприятиями. Это может повлечь за собой непредвиденные расходы, которые могут включать в себя штрафы, пени, неустойки из-за того, что предприятие нарушает свои обязательства перед кредиторами. Из этого следует, что если у предприятия имеется просроченная дебиторская задолженность, то она приводит к проблеме неплатежей, но уже по вине самого предприятия.

Не смотря на то, что неплатежи являются негативным процессом, который постоянно самовоспроизводится и имеет общенациональный размах, существует также мнение, что они являются статической суммой задолженностей, из этого следует, что данную проблему надо решать, а именно – принимать адекватные по масштабу государственные меры. В

настоящее время, меры, которые применяются государством для расшивки неплатежей, недостаточно эффективны. В этих мерах в большинстве случаев используются малоликвидные и не имеющие обеспечения расчетно-платежные инструменты, иногда маскируются финансовые спекуляции, и при высоком уровне инфляции, несогласованных действий смежных отраслей, данные меры являются неэффективными, так как они лишь замедляют рост задолженности, а не предотвращают его. Переуступка долга и натуральный обмен, чтобы погасить взаимные задолженности предприятий, часто являются неэффективными из-за того, что они являются трудоемкими, а количество участников данного обмена больше 4-5, что делает обмен неработоспособным. Из-за того, что реальные денежные средства отсутствуют, то они не активизируют операции, в которых используются наличные деньги, а из-за того, что данные операции носят лишь инициативный характер, то это не позволяет корректно прогнозировать движение денежного потока в отрасли или регионе [3, с. 135].

Из этого следует, что отсутствие средств на расчетных счетах компаний возникают из-за неплатежей за поставленную готовую продукцию, выполненные работы и оказанные услуги, является главным источником роста объема дебиторской задолженности.

Управление дебиторской задолженностью включает в себя следующие основные направления деятельности:

Первое направление – контроль за образованием и состоянием дебиторской задолженности. Дебиторская задолженность образуется, когда накапливается общая сумма денежных средств, которая в данный момент находится на счетах дебиторов. На размер дебиторской задолженности могут повлиять два фактора: объем реализации в кредит и средний промежуток времени между продажей товара и получением денежных средств за него.

Проблема финансирования дебиторской задолженности тесно связана с ее образованием. Акции и облигации, которые являются долгосрочными пассивами, обычно используют для финансирования постоянного уровня дебиторской задолженности, а сезонное или циклическое увеличение дебиторской задолженности можно профинансировать за счет краткосрочных кредитов.

Чтобы предотвратить излишнее увеличение дебиторской задолженности, которое может привести к снижению денежных поступлений, а также служит причиной возникновения безнадежных долгов, которые способны полностью израсходовать прибыль фирмы, необходимо контролировать состояние размеров дебиторской задолженности на предприятии. Единственным способом, который

поможет держать ситуацию под наблюдением – правильный выбор кредитной политики предприятия.

Дабы контролировать состояние дебиторской задолженности на предприятии, используют несколько показателей: классификация дебиторской задолженности по срокам возникновения, данная классификация может также использоваться для того, чтобы производить контроль отдельных дебиторов; величина коэффициента оборачиваемости дебиторской задолженности, которая исчисляется и в днях; оценка дебиторской задолженности с позиции платежной дисциплины.

Второе направление по управлению дебиторской задолженности – определение политики по предоставлению кредита и инкассации для различных групп покупателей и видов продукции. Кредитная политика – это комплекс решений, которые включают в себя стандарты кредитоспособности, срок действия кредита, предоставляемого предприятием, порядок погашения покупательской задолженности и предлагаемые скидки.

Объем продаж увеличивается в том случае, если предприятие несколько смягчает свою кредитную политику. Смягчение кредитной политики предполагает собой увеличение срока предоставленного кредита, предоставление скидок при оплате, а также смягчение стандартов кредитоспособности должника и политики инкассации. Но данные меры, которые проводит предприятие, повышают его издержки. Увеличение издержек хранения дебиторской задолженности и увеличение убытков от безнадежных долгов происходит за счет увеличения срока предоставляемого кредита. Если предприятие решает вести более мягкую политику инкассации и смягчает стандарты кредитоспособности должника, то в соответствии с этим, объем безнадежных долгов увеличивается, а более высокие скидки при срочной оплате, могут снизить сумму, которое компания получает за каждую продажу своего товара или услуги. Смягчение кредитной политики предприятия нужно производить тогда, когда у предприятия есть высокие доходы от реализации для того, чтобы покрыть данную стоимость с запасом.

Третье направление – анализ и ранжирование клиентов на основе кредитных историй. Данное направление производится в зависимости от: объемов закупок, истории кредитных отношений покупателя, именуемой так же, как «кредитная история», условий оплаты продукции, которые предлагает предприятие.

Четвертое направление представляет собой контроль расчетов с дебиторами по отсроченным и просроченным задолженностям. Данный

контроль предполагает классификацию клиентов по категориям в зависимости от степени риска невозврата долгов и составление реестра старения дебиторской задолженности. Реестр «старения» - таблица, в которой содержатся неоплаченные суммы счетов, которые группируются по периодам платежей, срок которых уже истек. При контроле расчетов с дебиторами по отсроченным и просроченным платежам, эффективным является использование анализа по Парето. Данный метод устанавливает приоритеты, которые базируются на четко определенных критериях.

Пятое направление – прогноз поступлений денежных средств от дебиторов. Данный прогноз осуществляется с помощью коэффициентов инкассации.

Анализ денежных поступлений, которые возникли после погашения дебиторской задолженности прошлых периодов, является основой для расчета данного коэффициента инкассации. С помощью данного коэффициента можно определить процент безнадежных долгов. Законодательством предусмотрено создание резерва по сомнительным долгам, который формируется на основе отчислений от прибыли и, также предусмотрена возможность того, что эти долги могут быть списаны с общей суммы дебиторской задолженности компании.

Методология, изложенная в рамках финансового анализа, который может включать в себя и оборачиваемость активов, является основным фундаментом для проведения анализа дебиторской задолженности. Динамика этих показателей может заключать в себе весьма содержательную информацию.

Факторинговые операции часто применяют при управлении дебиторской задолженностью. Факторинг – это вид финансовых услуг, которые оказываются коммерческими банками или какими-либо факторинговыми компаниями мелким или средним фирмам, которые являются клиентами. Суть данных услуг заключается в том, что факторинговая фирма, которая имеет статус кредитного учреждения, приобретает у клиента право, чтобы взыскать долги и частично оплачивает своим клиентом требования, ранее предъявленные их должникам, то есть возвращает долги до наступления срока их оплаты должником. Размер возврата долгов составляет 70-90%, а остальная часть долга, кроме процентов, возвращается фирмам-клиентам после того, как должник погасил весь долг. Из этого следует, что клиент факторинговой фирмы быстрее возвращает долги, осуществляет платежи, за это он и выплачивает фактор-фирме определенный процент. Клиент передает свое право получения долга от должника факторинговой фирмы, когда осуществляется факторинговая операция.



Одной из самых сложных задач финансового менеджмента на предприятиях, является ускорение оборачиваемости средств в дебиторской задолженности, что является одним из самых важных путей эффективного управления дебиторской задолженностью.

Данную проблему ускорения оборачиваемости можно решить еще на том этапе, когда заключается договора с заказчиками работ или услуг. Чтобы это произвести, необходимо в договоре предусмотреть в качестве формы расчета за работы, которые выполнены, инкассо в безакцептном порядке.

Заказчик обязуется оплатить немедленно по предъявлении документов о сдаче работ исполнителем, в чем и заключается преимущество данной формы расчетов для исполнителя работ по договору, это и является безакцептным порядком

Также, чтобы ускорить оборачиваемость средств в дебиторской задолженности, необходимо проранжировать контрагентов по срокам возникновения задолженности. Данное ранжирование дебиторов, проведенное по дате образования и величине дебиторской задолженности, может помочь в выявлении очередности работы, которую необходимо провести с конкретными дебиторами. Экспертные опросы также проводятся соответственно с последовательностью.

Этот способ ранжирования поможет выявить тех дебиторов, дебиторская задолженность которых является просроченной. Еще можно добавить, что этот способ отражает динамику задолженности за отчетный период, он помогает выявить такую дебиторскую задолженность, по которой происходит неоправданный рост. Крупные компании также могут воспользоваться этим способом, чтобы выявить крупнейших дебиторов и провести необходимый комплекс мероприятий, который поможет погасить задолженности.

Данное ранжирование также удобно и для принятия оперативных решений в повседневной деятельности предприятия. Если следовать точки зрения различных школ, то предприятия должны использовать иные способы для ранжирования дебиторской задолженности.

Чтобы не допустить рост просроченной дебиторской задолженности, необходимо включать в договоры с контрагентами пункты, которые будут предусматривать возложение на должника дополнительных обязательств в виде штрафных санкций, если контрагент нарушит условия договора. На данный момент чаще всего применяются следующие виды неустоек: договорная, штрафная, альтернативная. Договорная неустойка прописывается в тексте договора при соглашении обеих сторон. Штрафная неустойка включает в себя возмещение в полном объеме убытков, которых причинили и, сверх

этого, еще уплаты неустойки от должников. Альтернативная неустойка подразумевает собой то, что кредитор вправе потребовать взыскание либо неустойки, либо убытков. Предприятие должно разработать шкалу штрафных санкций, которая регламентирует возможность их применения в каждом конкретном случае на этапе применения штрафов и неустоек для предприятия. Примером может послужить установка определенного размера штрафов для предприятий, которых проанжировали в соответствии со значением кредитных рейтингов. У каждой группы будет своя величина штрафов, зависящая от количества дней, на которую производится задержка платежа, в соответствии с установленной шкалой штрафных санкций [4, с. 65].

После того, как провели ранжирование дебиторской задолженности по дате образования и величине, необходимо, в соответствии с методикой начисления штрафных санкций, произвести начисление на задолженность контрагентов по тем договорам, по которым произведена задержка выполнения работ или оплаты.

На данном этапе следует провести еще и анализ платежеспособности дебитора, который покажет – можно ли взыскать дебиторскую задолженность или нет.

Финансовая служба совместно со службой экономической безопасности и проводит данный анализ платежеспособности.

Для задолженности, реальной для взыскания необходимо провести полный комплекс мероприятий для ее расшивки, задолженность нереальную для взыскания необходимо представить на рассмотрение комиссии по списанию дебиторской и кредиторской задолженности для анализа на возможность списания за баланс. Вторым этапом управления дебиторской задолженности является выявление целей и задач управления дебиторской задолженностью. На основании анализа дебиторской задолженности, проведенного на первом этапе, задолженность конкретных дебиторов можно разделить на непросроченную, просроченную и отсроченную в зависимости от даты образования. Далее, в зависимости от того, в какую категорию попала задолженность конкретного дебитора, к разработке принимается одна из трех стратегий – стратегия учета, стратегия взыскания или стратегия наблюдения за возможностью взыскания.

Стратегия учета проводится по отношению к непросроченной задолженности и не требует активных действий по взысканию. На данной стадии задолженность является нормальным следствием рыночных отношений. В этой ситуации величина задолженности с учетом просрочки платежа не отличается от первоначальной задолженности.

Стратегия взыскания проводится по отношению к просроченной дебиторской задолженности и требует более активных действий по ее взысканию. На данной стадии первоочередная задача заключается в сведении к минимуму разницы между величиной дебиторской задолженности с учетом просрочки платежа и первоначальной величиной задолженности, то есть сокращения срока просрочки платежа.

Стратегия наблюдения за возможностью взыскания проводится по отношению к отсроченной дебиторской задолженности и не требует иных действий, помимо наблюдения за финансовым состоянием партнера с целью взыскания суммы долга.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Все перечисленные пути, в большинстве случаев приводят к эффективному результату, однако не следует забывать, что необходимо заменить идеальные условия на условия реальных рыночных отношений. Кроме того, следует добавить, что на деятельность предприятия по взысканию дебиторской задолженности влияют еще и такие факторы, как политика, проводимая государством в отношении финансово-хозяйственных отношениях между предприятиями, поведение конкурентов, финансовое состояние партнеров, которые являются должниками предприятия-кредитора, добросовестность партнеров-должников, состояние секторов экономики страны, доля инвестиций в отрасли, в которой предприятие ведет свою хозяйственную деятельность, состояние внешнеэкономических связей, уровень компетентности персонала предприятия. В зависимости от того, какое влияние оказывают вышеперечисленные факторы на деятельность предприятия – позитивное или негативное, уровень дебиторской задолженности увеличивается или уменьшается.

#### ***Список использованных источников***

1. Свиридов А.К. Антикризисное управление: принятие решений на краю пропасти// Проблемы теории и практики управления. - 2012. – № 4 – 80 с.
2. Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово – хозяйственной деятельности предприятия / Т.Б. Бердникова - М.: Инфра – М, 2013 – 630 с.
3. Волков, О.И. Экономика предприятия / О.И. Волков, В.К. Скляренко – М.: Инфра-М, 2011 – 280 с.
4. Машков, Р.В. Стратегии реструктуризации предприятий в условиях кризисной ситуации //Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 3 – 120 с.

УДК 331.108

## КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА

*Майборода О.С.,*

*студентка 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*

*Предложена системная концепция антикризисного управления персоналом, которая содержит меры по выходу из кризисной ситуации. Раскрыты особенности управления персоналом как составного элемента антикризисной стратегии предприятия.*

*Ключевые слова:* персонал, системная концепция, антикризисное управление, менеджмент персонала.

*The system concept of anti-crisis personnel management, which contains measures to overcome the crisis situation, is proposed. The peculiarities of personnel management as a component of the enterprise anti-crisis strategy are revealed.*

*Keywords:* personnel, system concept, crisis management, personnel management.

**Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными или практическими задачами.** В современных условиях развития экономики возрастает роль системы управления персоналом в решении социально-экономических проблем общества. Эффективность хозяйствования непосредственно зависит от эффективности использования средств и предметов труда, трудовых ресурсов, знаний, умений руководителей и специалистов, их способности быстро реагировать на меняющиеся условия рыночной конъюнктуры.

Особого внимания в контексте этой проблемы требует антикризисное управление персоналом, поскольку сложившаяся ситуация грозит предприятию потерей квалифицированных кадров, без которых преодолеть кризис невозможно.

В период кризиса повышается значимость работы с персоналом и возрастает внимание к разработке и внедрению мероприятий по антикризисному управлению персоналом на предприятиях. Руководителями предприятий осознается тот факт, что основным ресурсом организации являются люди, поэтому эффективность управления персоналом обеспечивает формирование их конкурентных преимуществ на рынке. При этом основной задачей в условиях кризиса

является сохранение высокого кадрового потенциала, квалифицированных работников, действенной управленческой команды.

В связи с этим возникла необходимость исследования экономических аспектов антикризисного управления персоналом предприятия, которое бы аккумулировало все лучшее из мировой и отечественной теории и практики.

**Состояние изучения проблемы.** Анализ последних исследований и публикаций позволяет утверждать, что определенные вопросы, которые касаются разработки антикризисных кадровых мероприятий, остаются недостаточно рассмотренными. В частности, большинство работ ученых посвящено рассмотрению общего процесса антикризисного менеджмента. При этом недостаточно внимания уделяется определению содержания антикризисного управления персоналом и разработке кадровых мероприятий на каждом из его этапов.

Проведенные нами исследования позволяют сделать вывод, что теоретико-методические и практические аспекты разработки эффективной системы антикризисного кадрового менеджмента относятся к тем, которые требуют дальнейших научных поисков, что подтверждает важность данного исследования.

**Цель исследования.** Антикризисное управление персоналом, как и управление в целом, характеризуется определенными технологическими схемами управления. Однако только специфика антикризисного управления персоналом может отражать специфику его технологии. Здесь существенное влияние могут оказать факторы нехватки времени, снижения управляемости, конфликта интересов, высокой степени неопределенности и риска, сложного переплетения проблем, давления со стороны внешней среды, снижения конкурентоспособности, нарушения баланса сил.

Поэтому целью исследования является разработка системной концепции антикризисного управления персоналом, которая позволит оперативно реагировать на события, предвидеть появление новых нежелательных тенденций, следить за результатами деятельности компании и ее сотрудников. Целью работы является разработка компонентов стратегического подхода в системе антикризисного управления персоналом предприятия и рекомендаций по его совершенствованию.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Значительный вклад в развитие управления персоналом внесли такие ученые, как С. Беляев, А. Градов, Г. Хит, В. Пономаренко, И. Маслов. Вопросы, связанные с освещением особенностей антикризисного управления и его связи с системой управления персоналом, рассматривали как зарубежные,

так и отечественные ученые, в частности Л. Ричард Дафт, А.Я. Кибанов, А.С. Большаков, В.И. Михайлов, Ю.Г. Одегов, Н.А. Горелов, В.Г. Федцов, А.В. Федцова, А.И. Турчинов. В работах этих ученых внимание уделяется изучению сущности и содержания системы управления персоналом, исследованию особенностей управления трудом в условиях преодоления кризиса.

**Изложение основного материала исследования.** Кризис – объективное явление в социально-экономической системе, в основе функционирования и развития которой лежит управляемая деятельность человека.

Кризис – это переломный этап в функционировании любой системы, на котором она подвергается воздействию извне или изнутри, что требует от нее качественно нового реагирования. К симптомам кризиса обычно относятся: снижение прибыльности, сокращение доли рынка предприятия, потере им ликвидности [1].

Теоретическая неопределенность понятия „антикризисное управление” является основной причиной разностороннего его трактовки. Стоит отметить, что многозначность антикризисного управления рассматривается с четырех позиций, а именно:

- управление предприятием в условиях макроэкономического кризиса;
- управление предприятием, которое вызвано кризисным состоянием через неэффективный менеджмент;
- управление предприятием, которое находится на этапе банкротства;
- управление предприятием, которое признано банкротом.

Антикризисное управление трактуется как комплексная система мер, направленная на предотвращение кризиса и обеспечение условий, которые бы ликвидировали предпосылки и последствия ее появления через прогнозирование социально-экономического развития предприятия и реализацию антикризисной стратегии для укрепления конкурентных позиций субъекта хозяйствования в конкурентной среде [2].

Эффективной деятельности организаций в период кризиса способствует реализация антикризисной кадровой политики.

Антикризисная кадровая политика менеджмента персонала должна быть реалистичной, созидательной, ориентированной на устойчивое развитие предприятия, привлечение к работе людей, профессионально подготовленных, предприимчивых, с новаторскими задатками. Важной чертой такой политики является ее комплексность, что базируется на единстве целей, принципов и методов работы с персоналом, учитывающей различные аспекты регулирования управленческих

процессов охватывающий все группы персонала и управленческие процессы при различных механизмах воздействия на них.

Антикризисную политику менеджмента персонала отличают основные черты, представленные на рис.1.

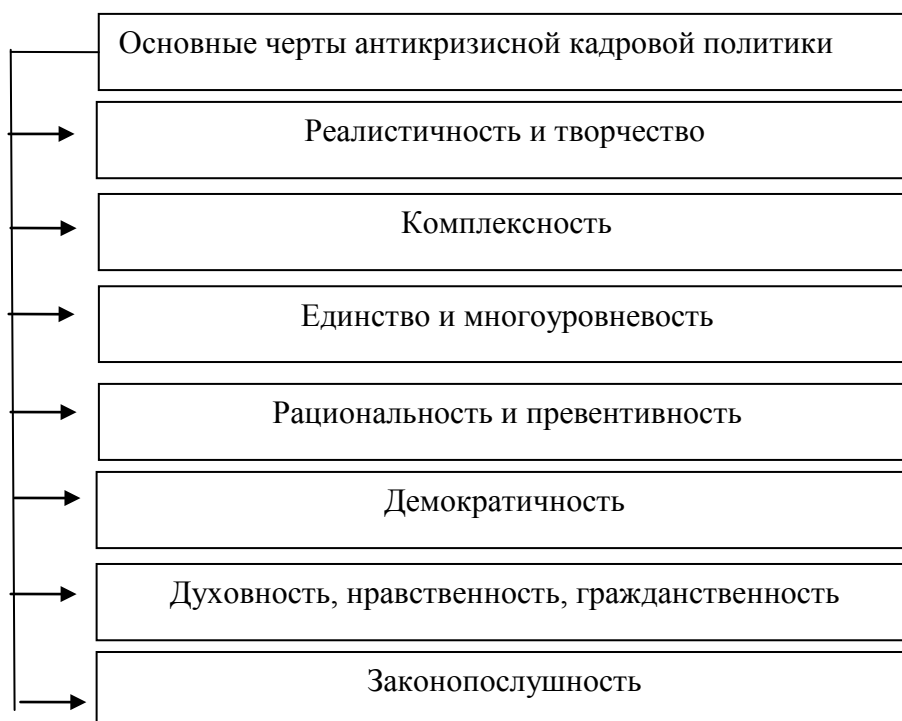


Рис.1. Черты антикризисной кадровой политики

Черты антикризисной кадровой политики носят относительно обособленный характер. В деятельности кадровых менеджеров, линейных руководителей, специалистов и органов управления они пересекаются, интегрируются и образуют известную, системную целостность. Таким образом, антикризисная кадровая политика должна быть направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на выход предприятия из кризиса и предоставления возможности его дальнейшего эффективного функционирования.

Кризисная ситуация грозит предприятию не только финансовыми проблемами и утратой своих позиций на рынке, но и потерей квалифицированных кадров, без которых преодолеть кризис невозможно. Содержание ключевых сотрудников – одна из основных задач менеджмента на этапе кризиса, и достигнуть этой цели можно, если своевременно реализовать адекватную систему мотивации.

Наиболее значительными причинами кризиса персонала обанкротившегося предприятия является:

- отсутствие определенности относительно судьбы организации и судьбы людей, которые в ней работают;
- конфликт прежних и новых ценностей;

- слабость защитных мер социального характера и сокращение численности квалифицированных рабочих;
- отстраненность персонала от управления организацией;
- противоречивость общих замыслов руководства предприятия по его сокращению, развитию и существующей кадровой политики;
- отсутствие эффективных систем мотивации труда;
- не владение навыками в сфере психологии; психофизиологии; психоанализе; психологии труда; психологии управления;
- незначительная роль кадровой службы в системе управления организацией;
- дефицит руководителей, подготовлены к управлению организацией в кризисных социально-экономических условиях и тому подобное [3].

Кризис персонала организации определяет несоответствие деятельности персонала новым условиям, что возникли в процессе развития организации.

Основными симптомами кризиса персонала организации могут быть учащение конфликтов; сокращение количества рабочих часов (смен) и наличие излишнего персонала, усиление текучести кадров; увеличение числа неявок на работу; ухудшение производительности труда; игнорирование руководителя, указаний руководства; ухудшение дисциплины, забастовки и тому подобное.

Для выхода организации из кризисного состояния целесообразно бороться не столько с причинами, сколько с последствиями кризиса. Другими словами, необходимо сделать кризис персонала организации управляемой, а ее уровень – умеренным. Исходя из этого предположения, можно проследить, какие явления могут происходить в кризисной организации с персоналом и принимать адекватные меры, чтобы не допустить или устранить негативные последствия. Это одна из новых функций антикризисного менеджера и его команды [4].

Концепция антикризисного управления персоналом включает разработку антикризисной кадровой политики, принципов антикризисного управления персоналом, а также планов управления кризисными ситуациями.

Стратегию и тактику работы с персоналом организации целесообразно рассматривать как единую систему: с одной стороны, они отражают конкретный уровень культуры управления, с другой – являются важными организационными компонентами управленческой деятельности. Целостная кадровая стратегия есть не что иное, как кадровая политика. Кадровая политика – это совокупность принципов, правил и норм, которыми руководствуется организация при отборе и



расположении на управленческих должностях, подготовке, переподготовке и перемещении персонала на научной основе [5].

Кадровая политика имеет свою структуру, которая включает следующие элементы:

- политика набора, отбора и расстановки кадров;
- политика профориентации, адаптации и повышения квалификации кадров;
- политика занятости;
- политика управления служебным ростом;
- политика стимулирования;
- социальная политика.

Кадровая политика разрабатывается собственниками предприятия, высшим руководством, кадровыми службами для определения генерального направления и принципов работы с кадрами, общих и специфических требований к ним.

Основными целями кадровой политики являются:

- своевременное обеспечение организации персоналом необходимого качества и в достаточном количестве;
- обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- рациональное использование трудового потенциала;
- формирование и поддержание эффективной работы трудовых коллективов [6].

Кадровая политика является составной частью антикризисного управления организацией, главная цель которой – достижение устойчивого положения на рынке. Кризис в организации нет чисто экономического или политического оформления, она вызывается более объемной кризисом, связанным с изменением социально-экономической системы, изменением почти всех ценностей. Это надо учитывать при разработке новой кадровой политики в организации, которая ориентирована на выход из кризиса.

Во время кризиса кадровая политика должна быть направлена на формирование команды менеджеров, способных разработать и реализовать программу выживания и развития предприятия. Кадровая политика должна способствовать сохранению ядра кадрового потенциала организации: менеджеров, специалистов, рабочих, которые являются особенно ценными для предприятия, и осуществить реструктуризацию кадрового потенциала предприятия.

Реализация антикризисного кадрового менеджмента предполагает возможность альтернативных вариантов действий: сконцентрироваться на негативных аспектах кризиса, теряя при этом кадровый потенциал и

собственные позиции на рынке, или же использовать период кризиса как своеобразный «вызов», возможность стать лучше, усовершенствовать свою деятельность в необходимых сферах.

Следовательно, необходимость сокращения в свою очередь обуславливает потребность в рационализации состава и структуры персонала. Рационализацию следует осуществлять таким образом, чтобы избежать высвобождения работников, особенно массового. В развитых странах фирмы осуществляют массовые увольнения персонала в крайнем случае, отдавая предпочтение проведению гибкой политики занятости [7].

Гибкая политика занятости – это единственный на сегодня “безболезненный” способ решения финансовых проблем предприятия, не прибегая к массовым увольнениям. Гибкая политика занятости предприятия заключается в поддержании и рационализации состава и структуры персонала и предусматривает реализацию следующих мероприятий (табл. 1).

Таблица 1

**Способы рационализации состава и структуры персонала в условиях гибкой политики занятости**

Способ	Общая характеристика
Прекращение найма	Рабочие места, которые высвобождаются на предприятии, или сокращаются вообще, или на них переводятся работники из тех должностей, подлежащих сокращению
Сокращение рабочего времени	Достигается за счет уменьшения продолжительности рабочего дня, 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, 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 предприятия
Поощрение увольнений по собственному желанию	Разновидностями его являются: - добровольные увольнения в обмен на денежные компенсации; - досрочный выход на пенсию
“Аутплейсмент”	Оказание помощи в трудоустройстве уволенным работникам за счет предприятия в оптимальные сроки
Освобождение некоторых работников за различные нарушения	Такие работники, как правило, составляют 1-2 % численности персонала. Однако при этом не следует применять чрезмерную жесткость, чтобы не ухудшить атмосферу в коллективе

В процессе выполнения мероприятий антикризисного управления следует сформировать антикризисную управленческую команду. Антикризисная управленческая команда должна включать в свой состав 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.

Таким образом, задача руководства организации при создании антикризисной команды заключается в выявлении менеджеров и специалистов, профессионально пригодных и готовых к командной работе по оздоровлению ситуации, проведения ускоренной целевой подготовки к работе, согласование собственных интересов членов команды с общими целями организации и мобилизация членов команды для достижения общих целей выживания и развития организации. При формировании команды используются индивидуальные и совещательные формы работы, воспитательные, экономические и организационные методы воздействия. В случае немотивированного противодействия отдельных лиц целесообразно исключить их из состава команды [8].

Системный характер управления персоналом предусматривает скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования человеческого капитала организации: набору, отбору, расстановки кадров, их обучения, подготовки и переподготовки.

**Выводы.** Проведен системный анализ механизма управления персоналом позволил сформировать такие выводы:

1. Важным фактором вывода организаций из кризиса является системный подход, то есть совокупность принципов, приемов и правил, используемых для решения проблем. Этот механизм проявляется во всем: в распределении функций и полномочий, в построении информационной системы, при формировании новой кадровой политики, при разработке управленческих решений.

2. Предложена системная концепция антикризисного управления персоналом позволяет рассматривать менеджмент персонала как составной элемент антикризисной стратегии предприятия. В условиях кризиса для любых организаций управление людьми имеет первостепенное значение.

3. Использование данной концепции позволит руководителям и специалистам предприятий сосредоточить внимание на стратегических, перспективных направлениях работы с персоналом, таких, как массовая переквалификация работников в связи с переходом на новые

антикризисные управленческие технологии; привлечение молодых специалистов, способных освоить современные методы работы в условиях кризиса; привлечение всех работников к участию как в процессе реализации антикризисной стратегии, так и управления в стабильных условиях функционирования предприятия.

Обобщая сказанное выше, можно констатировать, что на основе предложенной системной концепции антикризисного управления персоналом руководители, специалисты, работники кадровых служб должны рассматривать человеческий ресурс организации как целостную, взаимосвязанную динамическую систему, охватывающую все категории работников и тесно связанную с внешней средой организации.

### *Список использованных источников*

1. Митин А.Н. Культура управления персоналом / А.Н. Митин. – Екатеринбург: Уралвнеш-торгиздат, 2001. – 465 с.
2. Воронкова В.Г. Концепция кадрового менеджмента в условиях кризиса. Г. Воронкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://libfree.com/index.php>.
3. Кошкин В.Ы. Антикризисное управление: 17 модульная программа для менеджеров “Управление развитием организации”. Модуль 11 / В.Ы. Кошкин. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 512 с.
4. Шегда А.В. Менеджмент : учебник / А.В. Шегда. – К. : Знание, 2004. – 687 с.
5. Веснин В.Г. Менеджмент: учебник / В.Г. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп – М. : ТК-Велби, 2006.– 504 с.
6. Скибицкий А.М. Антикризисный менеджмент: учеб. пособие / О.М. Скибицкий. – К. : Центр учебной литературы, 2009. – 568 с.
7. Шапурова А.А. Политика антикризисного управления при угрозе банкротства / А.А. Шапурова // Актуальные проблемы экономики. – 2008. – № 8 (86). – С. 147-154.
8. Крушельницкая Е.В. Управление персоналом: учеб. пособие / О.В. Крушельницкая, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 345 с.

УДК 331.101.262

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИКИ

**Маслюк А.А.,**  
*магистр кафедры экономика предприятия,*  
**Жидченко В.Д.,**  
*к.э.н., профессор кафедры экономика предприятия*  
*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*  
*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

*Актуальность данного исследования обусловлена значением «человеческого капитала» в деятельности каждой фирмы или другого субъекта хозяйствования, которые ведут борьбу за существование на рынке в условиях жесткой конкуренции. Интерес экономической науки к человеческим способностям возрос в современных условиях их ускоренном развитии. Одним из способов накопления и эффективного использования человеческого капитала является инвестирование в профессионализм человека, его здоровье и образование. Изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в форме человеческого капитала, особо остро стоит в современных условиях и выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально – экономических исследований.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, инвестиции, образование, здравоохранение*

*The relevance of this study is due to the importance of "human capital" in the activities of each firm or other business entity that are fighting for existence in the market in a highly competitive. The interest of economic science to human abilities has increased in modern conditions of their accelerated development. One of the ways to accumulate and effectively use human capital is to invest in human professionalism, health and education. The study of the problems of increasing the efficiency of the use of productive forces of people realized in the form of human capital is particularly acute in modern conditions and is put forward in the category of priorities in the structure of socio – economic research.*

**Keywords:** *human capital, investments, education, health care*

**Постановка проблемы.** Теория человеческого капитала и формирующаяся на ее основе экономическая и социальная политика становятся областью соприкосновения и взаимодействия интересов государства, союзов предпринимателей, профсоюзов и других общественных организаций, способна создать прочную базу их социального партнерства, жизненно необходимого для дальнейшего успешного проведения реформ в сфере экономики. Теория человеческого

капитала обобщает процесс качественного совершенствования человеческих ресурсов, формирует один из центральных разделов современного анализа предложения труда. С ее выдвижением связан настоящий переворот в экономике труда. Наибольшее значение имели: 1) выделение "капитальных", инвестиционных аспектов в поведении рыночных агентов; 2) переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл работников (таким, как пожизненные заработки); 3) признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса.

**Изложение основного материала.** Современное состояние российской экономики требует перехода её на инновационно - инвестиционный путь развития, при котором перспективным направлением вложений средств являются инвестиции в человеческий капитал, в формирование его основных характеристик, как основного ресурса позволяющего получить самый большой по размеру и длительный по времени социально-экономический эффект. В последние годы в России наблюдаются тенденции роста объемов инвестиций в человеческий капитал, которые непосредственно связаны с экономической и социальной сторонами производства для достижения экономического и жизненного роста. Однако проблема инвестирования в развитие человеческого капитала является довольно актуальной, что обусловило выбор направления исследования в научном и практическом аспектах.

В экономической литературе описаны различные методы и подходы к оценке человеческого капитала [1, с. 98]. При определении величины человеческого капитала используются натуральные (временные) и стоимостные методы оценки человеческого капитала. Временные методы предполагают оценку человеческого капитала в человеко-годах обучения: чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала обладает индивид. Среди стоимостных методов известны такие подходы, как капитализация заработка (У. Петти, У. Фарр), цена производства (Э. Энгель), комбинированный метод (Т. Витстейн). Т. Витстейн предложил оценивать стоимость человеческого труда, исходя из сопоставления производственных затрат и получаемых доходов [2, с.13].

Факторы развития человеческого капитала включают следующие сочетания индивидуальной и производственной деятельности:

– сочетание природных способностей и приобретенных в результате обучения и жизнедеятельности с востребованностью физической энергии на производстве при её оптимальных затратах.

– сочетание знаний и опыта, используемого человеком в сфере общественного воспроизводства, с ростом производительности труда и эффективности производства.

– запас знаний, способностей и навыков накапливается в процессе целесообразного сочетания производственной деятельности и соответствующего уровня мотивации работника.

– увеличение индивидуальных доходов сочетается с воспроизводством человеческого капитала на основе дополнительного образования, профессиональной переподготовки, реинвестирования средств в производственную деятельность.

Происходит процесс кругооборота: собственно человеческие способности способствуют росту эффективности производства, затем эффективное производство инвестирует в накопление человеческого потенциала. Следовательно, факторы накопления человеческих способностей и их влияние на развитие капитала имеют характер циклически повторяющегося процесса. Этот процесс непрерывен, поэтому стремление к увеличению индивидуального и национального богатства не имеет верхнего предела.

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

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу.

2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться.

3. По мере увеличения человеческого потенциала, эффективность его использования повышается до определенного предела, характеризуемого верхней границей активной трудовой деятельности (активного работоспособного возраста), а затем резко снижается.

4. Не всякие инвестиции в человека можно считать вложениями в человеческий капитал. Например, расходы, на совершенствование деятельности, связанной с нарушением хозяйственного и трудового законодательства, криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку общественно вредны для общества.

5. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

6. По сравнению с инвестициями в другие формы капитала, инвестиции в человеческие способности и здоровье человека являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества [1].

Увеличение инвестиций в человеческий капитал и поддержание их на высоком уровне является стратегически необходимым условием развития государства. Расходы на инвестирование в человеческий капитал специалисты выделяют в три основные группы:

- расходы на образование;
- расходы на здравоохранение;
- расходы на мобильность.

Безусловно, инвестирование в человеческий капитал предусматривает преследование для инвестора каких-то выгод, как для себя непосредственно, так и для третьих лиц. Так, для работника – это повышение уровня доходов, большее удовлетворение от работы, повышение социального статуса, улучшение условий труда, рост самоуважения. Для работодателя – повышение продуктивности, сокращение потерь рабочего времени и рост эффективности труда.

Важно подчеркнуть, что инвестируя средства в профессиональное развитие или социальное обеспечение работников, можно получить экономический эффект лишь при условии, что работники будут осознавать важность совершенствования своего трудового поведения и повышения количественных и качественных результатов труда. В свою очередь, желание работника в большей степени будет зависеть от тех материальных и моральных благ, которые он сможет получить в результате инвестирования в человеческий капитал вне зависимости от источника его осуществления. Одновременно предприятие может эти блага предложить работнику лишь в случае повышения коллективного уровня производительности труда и качества изготавливаемой продукции или выполняемых работ. Таким образом, экономический эффект, что ожидает получить работник, будет напрямую зависеть от того экономического эффекта, который рассчитывает получить предприятие от инвестированных ресурсов в человеческий капитал, и наоборот.

Существуют разные формы вложений в человеческий капитал, но основной и наиболее важной формой инвестиций является образование, от которого достигается наибольшая эффективность. По исследованиям ученых, 40% эффективности обеспечивается другими факторами (природными способностями и талантом человека, ее поведением, социальным происхождением). Такое осязаемое влияние заставило ученых обратить особое внимание на эффективность инвестиций в образование. В большинстве случаев экономическая эффективность сравнивается с заработной платой и квалификацией работника. Инвестиции способствуют формированию профессионализма и квалификации высококвалифицированных работников и благодаря их использованию обеспечивают более высокие темпы экономического развития страны.



Повышение ассигнований на образование на 1% приводит к увеличению ВВП страны на 0,35% [3].

Повышение уровня образования обеспечивает рост эффективности труда работника или благодаря росту продуктивности труда: посредством получения знаний, которые делают индивида способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность.

Однако образование – далеко не единственная детерминанта дохода работника. Мотивация, производственный опыт, уровень способностей, социальное обеспечение, состояние здоровья – все это так или иначе отражается на величине дохода.

Среди основных причин, препятствующих развитию человеческого капитала и его качественному накоплению, следует отметить:

- низкий уровень финансирования отрасли образования из бюджета;
- низкий уровень отечественных и иностранных инвестиций в систему образования, неэффективное использование средств;
- низкий уровень здоровья детей – будущих носителей человеческого капитала [4].

Неблагоприятные условия инвестирования в образование совершаемые в отсутствие согласований развития образовательных услуг с реальным спросом на рынке труда, проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений приводит к тому, что десятки тысяч молодых специалистов с высшим образованием каждый год уезжают за пределы государства. Основное противоречие в сфере инновационного развития заключается в том, что, с одной стороны, достаточно высокий инновационный потенциал, а с другой – такая структура экономики и механизмы хозяйствования, которые этот потенциал просто не воспринимают.

Итак, население инвестирует в образование огромные средства. Но эти средства часто оказываются малоэффективными [5].

Кроме образования, на эффективное использование человеческого труда влияет сохранение здоровья человека. Поэтому вторым значительным вложением в человека являются инвестиции в охрану здоровья, которые способны положительно повлиять на состояние производительности индивида. Здоровье тоже имеет потребительскую стоимость, поскольку не может быть предметом купли-продажи. Его состояние можно значительно улучшить, инвестируя средства в здравоохранение. Следовательно, инвестиции в развитие здравоохранения способны обеспечить инвестору выгоду в виде самого здоровья, эффективного использования человеческого потенциала и повышают возможность получения дополнительных доходов, поскольку крепкое

здоровье становится важным условием получения образования, знаний и навыков.

Третью группу расходов на рост человеческого капитала представляют расходы на мобильность людей. Мобильность как актив человеческого капитала на личностном уровне характеризуется способностью индивида качественно совершенствоваться и быстро адаптироваться к новым условиям жизнедеятельности, к целенаправленному изменению своего социального статуса, профессиональной принадлежности, сферы занятости, вида трудовой деятельности, рабочего места, территории проживания и прочее.

Мобильность помогает эффективно использовать накопленный человеческий капитал. Но необходима определенная информация относительно наилучшего использования человеческого капитала на рынке потенциала. Поэтому вложения в поиск экономически значимой информации о свободных рабочих местах, ценах и доходах являются также важными краткосрочными инвестициями.

Для развития любой современной компании важное значение имеют ее сотрудники – «человеческий капитал». Одной из важных особенностей которого является его динамический характер: состав, структура «человеческого капитала» и ряд других параметров могут изменяться, при этом изменяется и величина «человеческого капитала». Разумеется, компания заинтересована в том, чтобы величина ее корпоративного «человеческого капитала» была как можно больше.

Основным путем накопления (производства, воспроизводства) «человеческого капитала» является инвестирование в него. Существует мнение о том, каковы инвестиции в «человеческий капитал», насколько допустимо их сравнение с обычными инвестициями. Одна часть исследователей понимает под ними затраты средств, направленных на повышение его «результативности», другая – любые действия или меры, направленные на улучшение характеристик «человеческого капитала».

Переоценка «человеческого капитала» отражает воздействие на корпоративный «человеческий капитал» внешних факторов, поскольку «человеческий капитал» не может рассматриваться независимо от внешних условий. Переоценка может быть и положительной, и отрицательной. В последнем случае лучше подходит термин «износ». Факторами уменьшения корпоративного «человеческого капитала» становятся и увольнение работников, и смертность и любые другие причины, приведшие к выбытию.

Переоценка «человеческого капитала» отражает воздействие на корпоративный «человеческий капитал» внешних факторов, поскольку «человеческий капитал» не может рассматриваться независимо от внешних

условий. Переоценка может быть и положительной, и отрицательной. В последнем случае лучше подходит термин «износ». Факторами уменьшения корпоративного «человеческого капитала» становятся и увольнение работников, и смертность и любые другие причины, приведшие к выбытию.

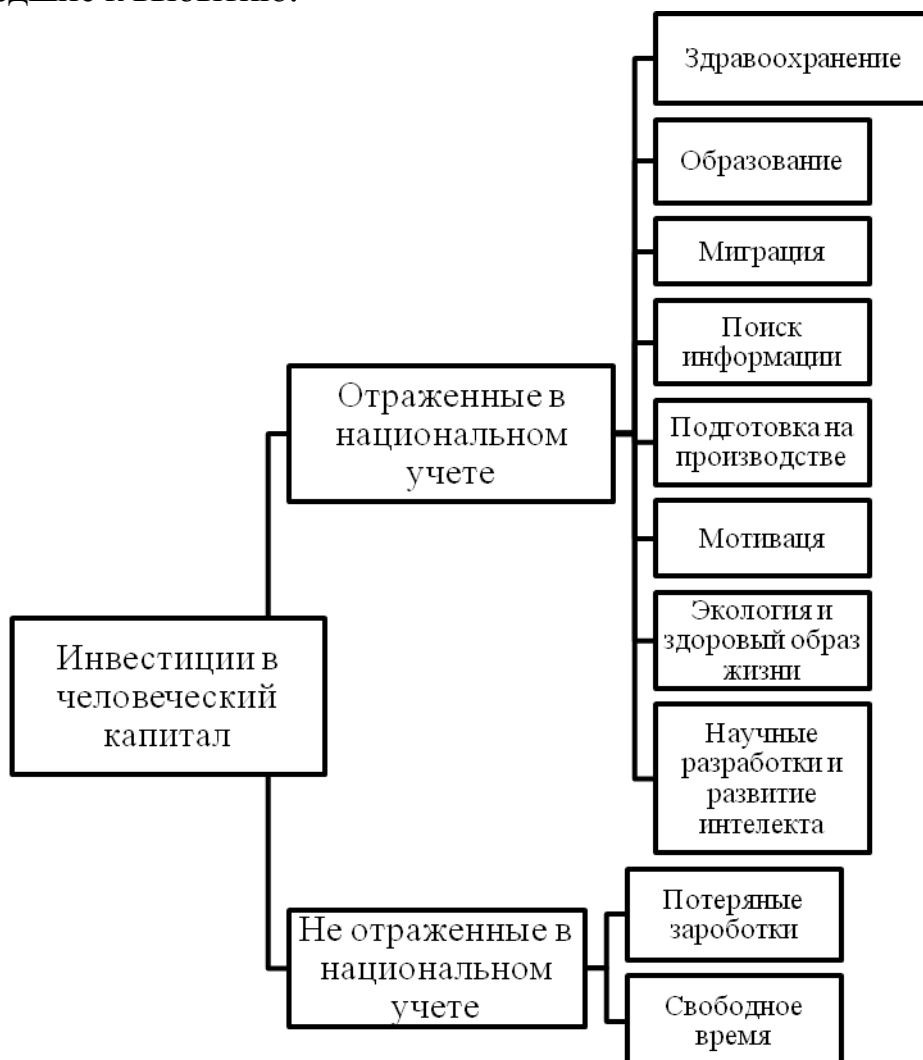


Рис. 1. Классификация инвестиций в человеческий капитал

Процесс преобразования элементов «человеческого капитала» является процессом потребления ранее созданной стоимости и рабочей силы, следовательно, имеет четкие аналогии с процессом производства и может с некоторыми допущениями считаться таковым. Отличие в том, что для подобного «производства» может оказаться достаточно рабочей силы, в то время как для обычного производственного процесса необходимы также другие факторы [6].

Само по себе инвестирование в «человеческий капитал» отличается высокой степенью риска.

В первую очередь это не ликвидность «человеческого капитала», последствия ухода работника к другому работодателю (потери инвестированных средств). Предполагается, что главный риск кроется, тем

не менее, в ином. Капиталист (предприниматель) задействует в производстве не весь «человеческий капитал», а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Работодатель не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование рискованно.

Впрочем, эффективность инвестиций в «человеческий капитал» на порядок выше инвестиций в физический капитал. Закономерно, что выше и степень риска.

**Выводы.** Потребности человека постоянно растут, что обуславливает рост производства товаров и услуг. Количественный и качественный рост производства товаров и услуг требует усовершенствования производственных способностей и сил человека, развития всех компонентов человеческого капитала. В свою очередь развитие человека приводит к появлению новых потребностей у него. В процессе воспроизводства всем компонентам человеческого капитала необходимы другие ресурсы или инвестиции. Следовательно, увеличение потребностей ведет к закономерной необходимости роста инвестиций в человеческий капитал. С другой стороны объем инвестиций в человеческий капитал зависит от их эффективности. Чем более эффективно используются инвестиции в человеческий капитал, тем меньше их требуется, и наоборот.

Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и образование, продлевающие трудоспособную жизнь человека, и время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, одна часть которого является наследственной, другая – приобретенной в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека происходит постепенный износ человеческого капитала, поэтому необходимы инвестиции, связанные с охраной здоровья, способные замедлить данный процесс.

Инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала имеют высокий уровень отдачи в сравнении с физическим капиталом, но и высокую степень риска и неопределенности, который гораздо больше, чем для физического капитала. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться в процессе своего использования, что требует больших материальных и других затрат от субъектов инвестирования. Уровень образования человека и медицинского обслуживания не только важнейшим показателем качества жизни в стране, но и средством улучшения перспектив экономического роста. На государственном уровне должна ставиться задача накопления

человеческого капитала страны путем увеличения количества здорового дееспособного населения и роста уровня образования и квалификации людей. Расходы на образование и здравоохранение следует рассматривать не как потребление, а как инвестиции в человеческий капитал, которые являются выгодными не только для человека, но и для общества в целом, ведь они обеспечивают значительный, длительный и стабильный эффект экономического роста страны в целом.

Пока государство является основным инвестором в развитие человека. Поэтому необходимо создать условия для увеличения инвестиций предприятиями. Это возможно осуществить на основе существенного роста доходов населения, повышения уровня эффективности предприятий и внедрение на них современного кадрового менеджмента, направленного на развитие персонала. Вместе с тем инвестиции государства в человеческое развитие и формирование человеческого капитала должны возрастать. Необходимо поощрять и поддерживать желание персонала получать высшее образование, создавать условия для повышения его культурного уровня, здравоохранения.

#### *Список использованных источников*

1. Чекан И.А. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность // Формирование рыночных отношений. — 2012. — №9. — С. 152—154.
2. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал / Московская финансово-промышленная академия. — М., 2015. — 29 с.
3. Колот А.М. Инновационный труд и интеллектуальный капитал в системе факторов формирования экономики знаний [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ief.org.ua/Ariiv ET/Kolot207>.
4. Чечель О.М. Инвестирование в развитие человека как приоритетное направление формирования человеческого капитала // Экономика и государство. — 2010. — №3. — С. 86—88.
5. Кошулько О.П. Совершенствование системы управления человеческим капиталом на предприятиях средствами внедрения современных организационно-экономических механизмов // Экономика. Финансы. Право. — 2014. — №3. — С. 7—11.
6. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал / Московская финансово-промышленная академия. — М., 2005. — 29 с.

УДК 334.716

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*Савенкова Е.В.,*

*магистр кафедры экономики предприятия,*

*Мешкова 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 задачи анализа хозяйственной деятельности предприятия, пути улучшения работы промышленного предприятия, важнейшие факторы повышения эффективности производства.*

**Ключевые слова:** *эффективность, промышленное предприятие, прибыль, рентабельность, доход, себестоимость, производительность, затраты.*

*The article deals with the tasks of analyzing the economic activity of an enterprise, ways to improve the work of an industrial enterprise, and the most important factors for increasing production efficiency.*

**Keywords:** *efficiency, industrial enterprise, profit, profitability, income, cost, productivity, expenses.*

*Постановка проблемы в общем виде.* В настоящее время актуальным вопросом остается изучение отдельных научно-теоретических и практических проблем повышения эффективности работы промышленного предприятия в условиях рыночных отношений. Для конкретного предприятия повышение эффективности его работы обеспечивает ему конкурентные преимущества. Кроме того, если предприятие производит продукцию при минимально возможных затратах, то это удовлетворяет интересам общества, которое стремится приобретать качественную продукцию по доступным ценам. Поэтому руководство предприятий должно вырабатывать управленческие решения по обеспечению эффективности деятельности предприятия и ее повышению.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Данная тема была отражена в работах таких авторов как О.В.Ефимова, А.Д. Шеремет, В.П. Грузинов, А.М. Белов, Б.В. Прыкин, М.И. Баканов, Г.Н. Добрин, А.Е. Карлик и др. В своих работах они делают акцент на том, что важным фактором повышения эффективности производства остается научно-технический прогресс. Также одним из важных факторов повышения

эффективности производства является ресурсосбережение. Кроме того, отмечается важность использования вторичных ресурсов.

*Актуальность* данной темы в настоящее время подтверждается трудами ряда ведущих российских и зарубежных экономистов, которые обосновывают необходимость повышения на предприятии технической, организационной и экономической эффективности. В своих работах они отмечают, что этой цели можно достичь путем оптимизации движения материальных, финансовых и трудовых ресурсов, что в свою очередь приведет к повышению прибыли и в дальнейшем позволит оперативно принимать нужные решения по всем аспектам финансовой, производственной, экономической и инвестиционной деятельности. При повышении эффективности работы предприятия повышается рентабельность его деятельности за счет оптимизации работы его структурных подразделений и за счет более гибкого распределения ресурсов.

*Целью* статьи является изучение путей и резервов повышения эффективности промышленного предприятия.

*Изложение основного материала исследования.* Эффективная работа промышленного предприятия и эффективное использование его ресурсов требуют систематического и полного выявления внутрипроизводственных резервов. Эту задачу следует решать в процессе технико-экономического анализа деятельности предприятия. Анализ работы промышленного предприятия - это разностороннее изучение его экономических показателей с целью выявить и использовать резервы производства.

Задачами анализа хозяйственной деятельности предприятия являются:

- оценить деятельность предприятия в целом;
- определить размер потерь в производстве и наметить способы их устранения;
- выявить передовой производственный опыт с целью его применения;
- определить резервы улучшения работы предприятия.

Анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия позволит собрать данные для разработки плана развития предприятия, выявить резервы и обозначить пути и способы их использования. Кроме того он является способом проверки выполнения уже разработанного плана. На основе данных технико-экономического анализа руководство предприятия планирует и осуществляет мероприятия, которые направлены на устранение выявленных недостатков и использование передового производственного опыта. Таким образом, анализ способствует выполнению плана и его уточнению [1, с. 200-201].

Для того чтобы анализ резервов дал положительные результаты и помог раскрыть пути дальнейшего улучшения работы промышленного предприятия и не привел к ошибочным действиям и выводам, он должен проводиться квалифицированными специалистами с применением правильных методов статистики, с учетом конкретных особенностей данного производства, со знанием технологии, техники и экономики производства.

Обычно все виды резервов тесно связаны между собой. Поэтому анализ производственно-хозяйственной деятельности осуществляется комплексно. Рассматривается использование каждого вида ресурсов, каждый участок производства и предприятие в целом. В результате анализа выявляются все виды резервов, которые есть на данном предприятии или участке, определяется влияние использования одного ресурса на другие. Также можно провести оценку влияния улучшения работы одного участка производства на другие.

Для анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия могут применяться следующие методы.

**Метод сравнений.** В процессе анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия результаты его работы в анализируемом периоде сравниваются с прошлым периодом. В первую очередь итоги работы предприятия сравниваются с плановыми показателями с целью проверки его выполнения. Для определения степени выполнения технико-экономических норм результаты работы промышленного предприятия сравниваются с теми показателями, которые бы были достигнуты при выполнении всех технико-экономических норм [2, с. 144-145].

Вместе с оценкой выполнения плана определяется динамика показателей работы предприятия в течении планового периода и сравниваются показатели с предыдущими периодами. Выбор периода, за который изучается динамика, зависит от содержания рассматриваемого показателя.

Большой интерес представляют данные за те периоды, в которые наблюдался наибольший подъем работы предприятия. Их анализ часто выявляет те резервы, которые предприятие использовало в тот период и может использовать в настоящее время или в будущем.

Большое значение для анализа дает сравнение результатов деятельности данного предприятия с показателями других предприятий этой отрасли как отечественных так и зарубежных. Такое сравнение помогает изучить опыт лучших предприятий данной отрасли промышленности и потом выработать конкретные мероприятия по



улучшению деятельности предприятия и доведения его показателей до уровня передовых.

Кроме того можно выявить определенные резервы производства путем сопоставления результатов работы передовых рабочих. Сравнивая эти данные можно обнаружить, каким способом каждый из данных рабочих достиг более высоких показателей, чем другие. Одни рабочие могут добиться экономии рабочего времени за счет применения технических усовершенствований, другие – за счет лучшей организации рабочего места, третьи – за счет интенсификации технологических процессов и т. д.

Изучение методов работы новаторов на производстве дает ценный опыт и способствует дальнейшей разработке мероприятий по усовершенствованию работы всего предприятия и тем самым по использованию резервов, представляющих собой разницу между средним уровнем работы и уровнем, достигнутым передовиками производства.

С целью выявления резервов роста производства можно прибегнуть к постановке отдельных опытов. Эти опыты могут дать хороший материал для экономического анализа.

Анализ резервов роста производства должен быть действенным. Качественный анализ позволит внести предложения по улучшению организации работы предприятия и улучшению техники. На основе этих предложений разрабатываются организационные и технические мероприятия, которые необходимо включить в план, что создаст реальную основу для их осуществления. Конкретность анализа состоит в том, что резервы производства отражаются в определенных цифровых величинах, которые показывают, на сколько будет, например, увеличен выпуск продукции, повышена выработка на одного рабочего или улучшен другой показатель деятельности предприятия. Следует помнить, что в работе по выявлению резервов производства должен систематически участвовать весь коллектив работников предприятия на постоянной основе [3, с. 177-178].

Важнейшие ресурсные резервы повышения эффективности предприятия:

а) резервы снижения материалоемкости производимой продукции; резервы снижения энергоемкости и трудоемкости изготавливаемой продукции;

б) резервы снижения отходов и потерь ресурсов в производстве; резервы внедрения ресурсосберегающих технологий и разработки ресурсосберегающих конструкций продукции;

в) резервы улучшения использования основных и оборотных производственных фондов (основного и оборотного капитала); резервы

более эффективного использования трудовых ресурсов (резервы повышения производительности труда) для предприятия.

Обобщающая количественная оценка уровня организации рассчитывается на основе системы частных показателей. Эффективное использование внутрипроизводственных резервов требует систематического и полного их выявления. При анализе и обосновании всех показателей эффективности управления производством учитываются факторы повышения эффективности по основным направлениям совершенствования и развития производства. Эти направления охватывают комплексы организационных, технических и социально-экономических мер, на основе которых достигается экономия затрат, живого труда и ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции. Важнейшими факторами повышения эффективности производства выступают:

- внедрение результатов научно-технического прогресса, повышение технического уровня производства, качества осваиваемой и производимой продукции, инновационная политика;

- совершенствование структуры капитальных вложений;

- совершенствование развития диверсификации, кооперирования, специализации, комбинирования и территориальной организации производства, совершенствование организации производства и труда на предприятиях и в объединениях;

- совершенствование хозяйственного расчета и системы мотивации к труду;

- усиление социально-психологических факторов, активизация человеческого фактора на основе демократизации и децентрализации управления, повышения ответственности и творческой инициативы работников, всестороннего развития личности, усиления социальной направленности в развитии производства (улучшение условий труда и техники безопасности, повышение общеобразовательного и профессионального уровня работников, повышение культуры производства, улучшение экологии).

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Таким образом, повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия является одной из центральных проблем экономики.

Сущность эффективности производственно-хозяйственной деятельности определяется большинством экономистов как достижение максимальных результатов при минимально возможных затратах.

Особая значимость проблемы эффективности производства предопределяет необходимость правильно учитывать и анализировать

уровень и масштабы эффективности всех средств и элементов производства.

Оценка управления ресурсным потенциалом предприятия должна быть комплексной, то есть она может быть получена как систематизация результатов комплексного экономического анализа. В такой оценке должны содержаться обобщенные выводы относительно использования ресурсов предприятия, основанные на принципе системности. Процесс оценивания должен происходить также в определенной последовательности и иметь потребность в четкой организации.

### **Список использованных источников**

1. Скляренко, В.К. Экономика предприятия: учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 396 с.
2. Баканов, М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет – М.: Финансы и статистика, 2015. – 513 с.
3. Экономика предприятий: учебник / Под редакцией Семенова Л.А. – М.: Книга, 2014. – 467 с.

**УДК 336.1**

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ**

**Семкин К.П.,**

*магистр кафедры финансов*

**Одинцова Н.А.,**

*к.э.н., доцент кафедры финансов*

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

*В современных условиях ведения хозяйственной деятельности очень актуальным для предприятий любого масштаба возникает вопрос об обеспечении его финансовой устойчивости. Данная статья посвящена исследованию инструментария прогнозирования и его значению в современных реалиях для формирования устойчивого финансового развития предприятия. Рассматриваются функции и методы прогнозирования, основные этапы исследования и анализа прогнозных значений. Приведены рекомендации по разработке прогнозов финансовых показателей. Такие прогнозы дают возможность современным предприятиям предвидеть свое финансовое положение,*

*разработать соответствующий план действий с каждой потенциальной ситуацией в будущем, проанализировать возникновение возможных угроз со стороны как внешнеэкономической среды, так и внутренней среды компании. Заблаговременный анализ и прогноз показателей финансового состояния при правильном составлении позволяет минимизировать влияние неблагоприятных факторов, а в некоторых случаях – вообще избежать их.*

**Ключевые слова:** прогнозирование; финансовые показатели; устойчивое финансовое развитие; финансовое прогнозирование; прогнозирования финансового состояния.

*In modern conditions of conducting economic activity, it is very urgent for enterprises of any scale to raise the question of ensuring its financial stability. This article is devoted to the study of forecasting tools and its significance in modern realities for the formation of sustainable financial development of the enterprise. The functions and methods of forecasting, the main stages of research and analysis of forecast values are considered. The recommendations on the development of forecasts of financial indicators are given. Such forecasts allow modern enterprises to foresee their financial situation, develop an appropriate action plan with each potential situation in the future, analyze the emergence of possible threats from both the external economic environment and the company's internal environment. Preliminary analysis and forecast of financial performance indicators with proper composition allows minimizing the influence of unfavorable factors, and in some cases – generally avoiding them.*

**Keywords:** forecasting; financial indicators; sustainable financial development; financial forecasting; forecasting of financial condition.

*Постановка проблемы в общем виде.* В современных условиях одним из важнейших задач любого предприятия является получение научно обоснованного заключения по обеспечению устойчивого финансового развития, сроков достижения поставленных финансовых задач, реализации конкурентных преимуществ и расширение своих позиций на рынке, уменьшение влияния последствий негативной экономической ситуации на финансовый механизм компании как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. Удачная реализация перечисленных задач достигается путем создания и применения тщательно разработанной стратегии действий и избрание верного стратегического направления развития. Качественная стратегическая программа невозможна без полной и достоверной информационной основы, которая обеспечивается с помощью применения прогнозного инструментария. Учитывая нестабильность экономической ситуации, прогнозирования финансовых результатов предприятия играет роль не только дополнительного инструментария, но и является непременным условием существования компании в современной меняющейся среде [1].

*Анализ последних исследований и публикаций.* Вопросам анализа и прогнозирования финансового состояния предприятия посвящено

множество работ. Очень исчерпывающе рассматриваются математические методы моделирования и прогнозирования в работах А.М. Ерин [2], основные идеи относительно финансового прогнозирования и прогнозирования финансового состояния предприятия подробно рассмотрены в работах Г.Земитана [3], Е.Бреслава [4], важнейшие методы прогнозирования в условиях рынка изложены в работе Е.Тихонова [5]. Также вопросы прогнозирования финансового состояния исследовали такие отечественные и зарубежные ученые: В.В. Горлачук, А.В. Ефимова, В.А. Касьяненко, А.Ю. Клементьева, В. Савицкая, Л.В. Старченко, Е.Альтман, И.А. Бланк, Р.Таффлер.

Однако еще не до конца были исследованы важность финансового прогнозирования для предприятий в сегодняшних условиях.

*Цель статьи.* Целью данной статьи является исследование роли прогнозирования для предприятий в условиях современной экономической нестабильности, анализ и уточнение важнейших функций и методов прогнозирования, а также выделение факторов, препятствующих применению прогнозирования финансового состояния предприятия.

*Изложения основного материала.* Исследование будущих изменений финансового состояния предприятия и разработка стратегических мер по его корректировке является неперенным фактором формирования современной рыночной стратегии. Прогнозные показатели дают возможность предприятию планировать его финансовое развитие, избегать значительных просчетов и связанных с ними потерь, делать анализ целесообразности будущих расходов (научно-исследовательские работы, капитальные затраты в различные сферы, совершенствование технологий производства, покупку или продажу ценных бумаг), получать наибольшую выгоду от хозяйственных отношений с покупателями, партнерами, поставщиками и банками.

Планирование и прогнозирование является одним из важнейших элементов в управлении финансовым механизмом предприятия. Планирование и прогнозирование позволяют определить и обоснованность финансовые показатели, проведенных финансовых операций и целесообразность хозяйственных решений. Финансовое прогнозирование предшествует планированию и определяет множество потенциальных направлений развития экономической ситуации.

Необходимость финансового прогнозирования находит свое отражение в определении финансового анализа, поскольку он представляет собой процесс, основанный на изучении данных о финансовом состоянии предприятия, результатов его деятельности в прошлом с целью оценки будущих условий и результатов деятельности.

Прежде всего, необходимо понять сущность такого понятия, как «прогнозирование финансового состояния». Под этим понятием следует понимать планирование объема и размещения финансовых ресурсов предприятия на определенный срок заранее путем изучения динамики развития предприятия как субъекта хозяйственной деятельности на фоне реалий экономической жизни общества и государства [6]. Прогнозирование одновременно предшествует планированию и представляет собой его составную часть, поскольку используется на разных стадиях стратегического управления.

Под прогнозированием не стоит понимать только расчет ориентиров, имеющих количественное выражение, оно также выступает методом поиска оптимальных стратегических решений для предприятия. В этом смысле прогнозирование тесно связано с перспективным анализом, поскольку окончательный вариант действий предприятия принимается после сравнительного анализа различных вариантов, в том числе и альтернативных [7, с. 349].

Среди основных функций прогнозирования в системе стратегического управления можно выделить:

- определение возможных целей и направлений развития объекта прогнозирования;
- комплексную оценку различного вида последствий реализации каждого из возможных вариантов развития объектов прогноза: социальных, экономических, научных, технических, экологических;
- определение содержания мероприятий по обеспечению реализации возможностей и ослабление влияния угроз каждого из возможных вариантов развития прогнозируемых событий;
- тщательную оценку потенциальных затрат и ресурсов на внедрение разработанных мероприятий.

Данная информация служит основой для принятия стратегических решений: определение конкурентной и общекорпоративной стратегии, их подстройки в соответствии с изменениями меняющейся внешней и внутренней среды компании, расширение или свертывание масштабов деятельности, выход на новые отечественные и иностранные рынки, изменение ассортимента товаров и услуг и т.д. [8, с. 321].

Прогнозирование данных финансовых отчетов, составленных на основе Положений (стандартов) бухгалтерского учета, происходит путем оценки соответствующих отчетов за прошлые годы и делится на несколько общих составляющих. Во-первых, прогнозируется доход (выручка) от реализации продукции. Во-вторых, прогнозируется отчет о финансовых результатах, который дает понимание о сумме нераспределенной прибыли, остающейся в распоряжении предприятия и может быть направлен в

производство. Прогноз отчета о финансовых результатах и Баланса являются важнейшими составляющими для стратегического анализа, поскольку на их основе можно оценить прогнозируемые финансовые результаты предприятия и определить потребности во внешнем финансировании на следующие периоды. В-третьих, происходит корректировка собственного капитала на величину «дополнение к нераспределенной прибыли». В-четвертых, рассчитывается показатель «дополнительно необходимые фонды» и распределяется по статьям баланса [9, с. 167; 10, с. 120].

Последовательность этапов прогнозирования можно разделить следующим образом:

- 1) сбор данных;
- 2) редукция данных;
- 3) построение модели и ее оценка;
- 4) экстраполяция выбранной модели;
- 5) оценка полученного материала.

Первый этап предусматривает получение данных и тщательную их проверку на подлинность. Этот этап является важнейшей частью всего процесса прогнозирования.

Второй этап характеризует ситуацию, когда для разработки прогноза может быть собрано слишком много данных или же возникает их нехватка.

Третий этап характеризуется построением модели и ее оценкой. Подбирается модель прогноза, которая в наибольшей степени соответствует особенностям собранных данных с целью минимизации погрешностей прогноза.

Четвертый этап предусматривает фактическое получение необходимого прогноза, когда нужные значения уже получены и верная модель прогноза подобрана. Для проверки полученных результатов возможно использование данных за прошлые периоды, для которых исследуемые значения уже известны.

На пятом этапе происходит сравнение вычисленных величин. Для этого определенная часть фактических значений удаляется из множества анализируемых данных. После подбора модели прогноза выполняется прогноз на данные периоды и сравнивается с известными значениями. Задача финансового менеджера – максимально точно спрогнозировать объем реализации, себестоимость продукции, потребность привлечения финансовых ресурсов, денежные потоки и тому подобное. Метод поиска оптимальных действий для предприятия также является частью прогнозирования.

В процессе прогнозирования финансовых показателей предполагается, что экономическая ситуация в будущем не будет иметь

значительные отклонения от нынешней. Считается, что все важные тенденции и факторы, выявленные ранее, учтены в выбранной модели прогнозирования либо не будут меняться в течение последующих периодов. Таким образом, процесс экстраполяции выявленных тенденций основывается на предположении об инертности экономической ситуации. Точность и правильность выбранной модели прогноза будут непосредственно зависеть от качества подбора данных. Разрабатывая прогноз финансовых результатов любой модели, следует помнить о наличии факторов, которые сознательно или бессознательно не учтены в ней, но значительно влияют на финансовое состояние предприятия в будущем [11].

В процессе прогнозирования финансовых результатов деятельности компании следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- при прогнозировании следует рассматривать и анализировать все возможные сценарии развития событий, а не только наиболее вероятные значения определенного показателя. Важно проанализировать значение, имевших место при крайне неблагоприятном и благоприятном состоянии внешнеэкономической среды;

- качественная оценка тенденций будущего периода требует достаточного объема информации о результатах деятельности предприятия за прошлые периоды. Это будет способствовать повышению точности прогноза;

- для увеличения точности прогноза и уменьшения погрешности следует учитывать возможные будущие изменения во внешней среде функционирования предприятия и другие факторы, которые будут влиять на его деятельность и не могут быть им нивелированы. К таким факторам относятся, например, темпы инфляции, изменения в налоговом и таможенном законодательстве, действия конкурентов, социальные и геополитические факторы и тому подобное;

- прогнозирование финансовых результатов не должно быть ограничено только получением количественных значений, поэтому оно обязательно должно осуществляться с последующим проведением перспективной финансовой диагностики.

Методы прогнозирования можно разделить на те, в которых каждый показатель прогнозируется отдельно, с учетом его индивидуальной динамики, и те, которые учитывают наличие взаимосвязи между отдельными показателями. Самыми популярными методами являются: метод экспертных оценок, методы обработки временных, пространственных и пространственно-временных совокупностей [12, с. 21-23].



Метод экспертных оценок является самым простым и достаточно популярным исторически сложившимся методом. Основой этого метода является установление определенных прогнозов на интуитивном уровне.

В современности этот метод прогнозирования предусматривает многоэтапный процесс опроса экспертов и анализа полученных результатов с помощью инструментария экономической статистики.

Методы обработки временных, пространственных и пространственно-временных совокупностей имеют важное значение с точки зрения формального прогнозирования. Они могут существенно меняться по тяжести использования и их избрания зависит от многих факторов.

Первый метод является самым распространенным на практике. Финансовый аналитик располагает информацией о динамике определенного показателя, на основе которого необходимо построить прогноз. Экстраполяция является главным инструментом любого прогнозирования. Существуют формальная и прогнозная экстраполяции. Формальная экстраполяция предполагает, что сегодняшние тенденции развития объекта будут сохранены в будущем. Прогнозная экстраполяция базируется на связанных фактического развития с гипотезами о динамике исследуемого явления. Основой экстраполяционных методов прогнозирования является изучение упорядоченных во времени измерений определенных показателей исследуемого предприятия.

Второй метод предполагает, что экономическим процессам присущ набор определенных специфических признаков. Они могут отличаться взаимозависимостью или инерционностью, что свидетельствует о зависимости значения любого показателя в момент  $X$  от значения этого показателя в предыдущих периодах.

Существование третьего метода наблюдается в случае, если:

- данных динамических значений недостаточно для разработки статистически верных прогнозов;
- существует задача учесть в прогнозе влияние различных по экономической природе факторов и их динамику.

На этих трех методах базируется способ прогнозирования финансовых результатов деятельности предприятия путем разработки прогнозных финансовых документов – проектов отчета о финансовых результатах, отчета о движении денежных средств и бухгалтерского Баланса. Проекты отчета о финансовых результатах и отчета о движении денежных средств является рабочим планом для компании, а проект бухгалтерского Баланса определяет общее воздействие будущих управленческих решений на финансовое состояние предприятия. Процедура использования метода состоит из следующих стадий: анализ

потребностей в активах на следующие периоды, определение обязательств и собственного капитала при стабильных условиях деятельности, проектирование объемов необходимых дополнительных фондов.

При стратегическом планировании финансовых показателей разрабатываются пессимистический, нейтральный и оптимистический прогнозы.

Для построения четкой стратегии деятельности предприятия прогнозирования является первым этапом, с которого начинается процесс взаимодействия и сотрудничество всех подразделений предприятия. В процессе прогнозирования важнейшими являются следующие факторы:

- доходность;
- наличие собственных финансовых ресурсов;
- рациональное размещение основных и оборотных средств;
- платежеспособность;
- ликвидность.

Прогнозирование этих показателей позволяет предприятию рассчитывать на стабильность в деятельности. Прогнозирование доходности базируется на данных о прибыли за прошлые периоды. Посредством проведения анализа всех источников прибыли предприятия (реализация готовой продукции, полуфабрикатов, доходы от операционной деятельности, от инвестиционной деятельности) можно разработать прогноз показателей доходности на следующий период (месяц, квартал, год). Показатель доходности дает возможность анализировать необходимые изменения в структуре ресурсов предприятия, оценивать необходимость инвестиций в собственный капитал и внешних вливаний, стабилизировать финансовое состояние предприятия.

Доходность предприятия имеет неразрывную взаимосвязь с показателями платежеспособности и ликвидности. Анализ и прогнозирование этих показателей разрабатывается на основе финансовой отчетности и на основе расчета соответствующих коэффициентов и показателей. Эти показатели являются основой для положительного решения кредиторов о предоставлении заемных средств предприятию, привлечения новых инвесторов и развития компании.

Объектом прогнозирования, прежде всего, являются объемы финансовых ресурсов, которые поступят в распоряжение предприятия в будущих периодах. Среди таких ресурсов – прибыль предприятия, остающаяся после уплаты всех налогов и обязательных платежей, и амортизационные отчисления, которые возмещаются за цены на продукцию. Проанализировав объем собственных финансовых ресурсов в будущем, необходимо разработать план их размещения в активы для

поддержки имеющегося уровня ликвидности и платежеспособности или для улучшения этих показателей.

Однако в современных экономических условиях существует ряд факторов, препятствующих нормальному применению прогнозирования финансового состояния предприятия, среди которых:

- нестабильность фискальной политики государства;
- нестабильность общеэкономической ситуации;
- отсутствие ясности в определении потребности предприятия в собственных и привлеченных ресурсах;
- неясность стратегических целей у предприятий;
- низкий уровень развития информационных технологий на предприятиях;
- устаревшие методы оперативного планирования;
- недостаточность опыта самостоятельной постановки целей и задач, планирование действий и привлечения ресурсов в условиях рыночных отношений;
- недостатки существующей системы управленческого учета;
- нехватка квалифицированных кадров, имеющих опыт разработки прогнозов по современным методами.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме).* Итак, прогнозирования финансового состояния предприятия является основой для дальнейшего развития компании, а в современных условиях нестабильности экономической ситуации позволяет избежать значительных потерь и повысить ее конкурентоспособность. Тщательный прогноз финансовых результатов деятельности предприятия и всесторонняя оценка полученных данных является важной информационной основой для руководства предприятия по формированию и внедрению дальнейшей стратегии развития предприятия, и корректировка краткосрочных планов за счет изменения тактических задач и целей. Комплексность подхода к данной задаче предоставляет метод прогнозной финансовой отчетности, содержит разработку прогнозного баланса и отчета о финансовых результатах предприятия. В результате применения такого метода происходит прогноз не только определенных отдельных показателей, но и всех важных результатов деятельности предприятия. Точность и достоверность прогноза зависит от полноты объема подбора статистической информации о результатах деятельности предприятия за прошлые периоды и правильности учета факторов внешней среды, которые будут влиять на предприятие.

Но стоит помнить, что прогнозирование не дает возможность предусмотреть все события, которые будут происходить в окружающей

среде предприятия в будущем со стопроцентной точностью и не дает гарантии отсутствия определенной степени риска. Таким образом, для каждого предприятия очень важно иметь резервы и план выхода из кризисного положения даже при очень благоприятных результатах прогноза.

*Список использованных источников*

1. Коркуна Д.М. Финансовое прогнозирование как основа финансовых планов предприятия / Д.М. Коркуна // Вис. нац. ун-та «Львовская Политехника». – 2008. – № 628. – С. 539-545.

2. Ерина А.М. Статистическое моделирование и прогнозирование: учеб. пособие / А.М.Ерина // – М.: КНЭУ, 2010. – 170 с.

3. Земитан Г. Методы прогнозирования финансового состояния организации / Г.Земитан // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.iteam.ru/publications/finances/section\\_29/article\\_408](http://www.iteam.ru/publications/finances/section_29/article_408).

4. Браслав Е. Финансовое прогнозирование: учеб. пособие / Е.Браслав // – Невинномысск, 2016. – 221 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/management/strategy/finance\\_forecasting.shtml](http://www.cfin.ru/management/strategy/finance_forecasting.shtml).

5. Тихонов Э.Е. Методы прогнозирования в условиях рынка: Учеб. пособие / Э.Е. Тихонов // – Невинномысск, 2016. – 221 с.

6. Бобырь А.И. Прогнозирование финансового состояния предприятия / А.И. Бобырь, М.Р. Бовсуновский // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/23\\_SND\\_2008/Economics/27132.doc.htm](http://www.rusnauka.com/23_SND_2008/Economics/27132.doc.htm).

7. Цмоць А.И. Прогнозирование финансового состояния предприятия с помощью искусственных нейронных сетей / А.И. Цмоць // Вестник НЛТУ Украины. – 2011. – Вып. 21.9. – С. 347-352.

8. Шершнева З.Е. Стратегическое управление: учебник / З.Е. Шершнева // – 2-е изд., Перераб. и доп. – М.: КНЭУ, 2014. – 699 с.

УДК 331.582

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Тахтаров В.С.,*

*магистрант кафедры экономика предприятия*

*Романинец Р.Н.,*

*доцент, к.э.н., доцент кафедры экономика предприятия*

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

*Статья знакомит с исследованием в области экономики в сфере производственных решений и использованию трудовых ресурсов. Были сделаны выводы о том, что существует тенденция существенной нехватки молодых кадров. Выявлены причины неэффективного использования трудовых ресурсов и низкой производительности труда: сезонность производства, моральное и физическое старение техники и оборудования, отсутствие необходимых условий для населения и слабая развитость инфраструктуры. Предложены пути выхода из сложившейся кризисной ситуации благодаря мотивации персонала, улучшению условий труда и системы управления, автоматизации и механизации производства, всесторонней государственной поддержки молодых специалистов.*

**Ключевые слова:** *трудовые ресурсы, производительность труда, персонал, эффективность производства.*

*The article introduces the research in the field of Economics in the field of production solutions and the use of labor resources. It was concluded that there is a tendency of significant shortage of young personnel. The causes of inefficient use of labor resources and low labor productivity are identified: seasonality of production, moral and physical aging of machinery and equipment, lack of necessary conditions for the population and poor infrastructure. The ways out of the current crisis situation due to the motivation of staff, improving working conditions and management system, automation and mechanization of production, comprehensive state support for young professionals.*

**Key words:** *labor resources, labor productivity, personnel, production efficiency.*

**Постановка проблемы.** В условиях рыночной экономики и на фоне быстро развивающегося научно-технического прогресса проблема подбора персонала и управления кадрами имеет важное значение на любом предприятии. Своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей зависят не только от обеспеченности предприятия рабочей силой, но и эффективности её использования.

Персонал является первой производительной силой общественного производства, а производительность труда – определяющий критерий социально-экономического развития общества в целом.

Трудовой потенциал которым располагает общество, имеет как экономические, так и социальные аспекты. С экономической точки зрения трудовой потенциал выступает как личный фактор производственного процесса, приводящий в действие орудие труда и средства производства, и предопределяющий конечные результаты работы. С социальной точки зрения трудовой потенциал характеризует развитие и реализацию многообразных человеческих способностей, проявление творческой активности людей в преобразовании природы и общества.

**Актуальность.** Эффективное использование трудовых ресурсов, создание благоприятных условий труда оказывают влияние на уровень производительности труда и, через показатель эффективности труда на увеличение объемов оказанных услуг, на сроки выполнения, на эффективность использования мощностей, а также на себестоимость оказываемых услуг, т.е. на технико-экономические показатели работы предприятия.

**Цель статьи (постановка задачи).** Цель статьи заключается в освещении влияния персонала предприятия на производственные возможности предприятия.

**Изложение основного материала.** Персонал предприятия – это совокупность всех работников предприятия, обеспечивающих реализацию его функций.

Персонал предприятия представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям. Категория «персонал предприятия» характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства. Она отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящий в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанные как с основной, так и с неосновной деятельностью предприятия.

Персонал предприятия по характеру участия в производственном процессе подразделяется на:

- промышленно-производственный;
- непромышленный.

Промышленно-производственный персонал (ППП) занят непосредственно выполнением производственного процесса и обслуживанием производства. Это работники основных и вспомогательных

подразделений, заводоуправления, научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов и бюро, бухгалтерии, планово-финансового отдела и другие [1].

Непромышленный персонал включает работников, занятых на предприятиях общественного питания, в медицинских учреждениях, жилищно-коммунальном хозяйстве, в детских дошкольных учреждениях, домах отдыха и пансионатах, подсобных хозяйствах, числящихся на балансе предприятия.

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда, результирующего показателя работы предприятия, в котором отражаются как положительные стороны работы, так и все его недостатки.

Производительность труда, характеризуя эффективность затрат труда в материальном производстве, определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции.

Различают производительность живого труда и производительность совокупного, общественного, труда.

Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени в данном производстве, на данном предприятии, а производительность общественного труда – затратами живого и общественного труда. По мере научно-технического прогресса, совершенствования производства доля затрат общественного труда увеличивается, поскольку растет оснащенность работника все новыми средствами труда (от простейших машин до электронных комплексов). Однако основная тенденция в том, что абсолютная величина затрат как живого, так и общественного труда на единицу продукции сокращается. Именно в этом сущность повышения производительности общественного труда [2].

Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск резервов производительности труда, разработка организационно-технических мероприятий по реализации этих резервов и непосредственное внедрение этих мероприятий. Под резервами роста производительности труда понимаются не использованные еще возможности экономии затрат живого и общественного труда. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием техники и рабочей силы, сокращением рабочего времени, экономией сырья и материалов, рациональным использованием оборудования. Внутрипроизводственные резервы включают резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения и использования рабочего

времени, резервы совершенствования структуры кадров, резервы экономии предметов труда и резервы экономии средств труда.

В настоящее время на практике используется следующая классификация резервов повышения производительности труда.

– повышение технического уровня производства: механизация и автоматизация производства; внедрение новых видов оборудования; внедрение новых технологических процессов; улучшение конструктивных свойств изделий; повышение качества сырья и новых конструктивных материалов.

– улучшение организации производства и труда: повышение норм и зон обслуживания; уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы; упрощение структуры управления; механизация учетных и вычислительных работ; изменение рабочего периода; повышение уровня специализации производства.

– изменение внешних, природных условий: изменение горногеологических условий добычи угля, нефти, руд, торфа; изменение содержания полезных веществ.

– структурные изменения в производстве: изменение удельных весов отдельных видов продукции; изменение трудоемкости производственной программы; изменение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий; изменение удельного веса новой продукции.

Следует отметить, что показатель предельной производительности труда относится к рыночной экономике, где труд выступает одним из факторов производства и существует рынок труда.

Отдельное предприятие, решая вопрос о том, какое количество рабочих ему следует нанимать, должно определить цену спроса на труд, т.е. уровень заработной платы. Цена же спроса на любой фактор производства и труд здесь не является исключением и зависит от его предельной производительности, т.е. от предельной производительности труда.

Предельная производительность труда – это приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда при фиксированных остальных условиях.

Предельная производительность труда исчисляется исходя из предельного продукта труда, под которым понимается прирост продукции, произведенной в результате найма еще одной дополнительной единицы труда [3].

Следовательно, руководство предприятия, исходя из необходимости оптимизации всех привлекаемых ресурсов, будет применять или вытеснять труд, достигая уровня предельной производительности. И никто его не



заставит поступать иначе, поскольку под угрозой оказываются интересы выживания предприятия в условиях конкурентной среды.

В такой ситуации возникает проблема излишней рабочей силы, т.е. безработицы, неполной занятости. Проблема рационального использования рабочей силы становится одинаково важной как для руководителей предприятия, т.е. работодателей, так и для государственных органов управления, которые должны решать вопросы социальной защиты людей, временно оказавшихся безработными.

Главными направлениями повышения эффективности использования рабочей силы являются: повышение производительности труда; сокращение потерь рабочего времени; рациональная организация труда и производства; материальная заинтересованность работников; подготовка кадров на предприятии; социальное развитие трудового коллектива

На предприятии большое внимание уделяется подбору и расстановке кадров, так как для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения целей организации

Общий экономический эффект можно рассматривать как результат только производственной деятельности или как результат всей хозяйственной деятельности предприятия. В первом случае экономическим эффектом является произведенная продукция в натуральном или денежном выражении (валовая, товарная, чистая продукция). Во втором случае принимается во внимание не только производство продукции, но и сбыт, реализация (объем реализованной продукции, прибыль) [4]. Продукция должна быть выражена в текущих (действующих) ценах, что позволяет соизмерять результат с затратами. Таким образом, повышение эффективности может быть достигнуто либо путем сокращения затрат для получения того же по объему производственного результата, либо за счет более медленных темпов увеличения затрат по сравнению с темпами возрастания результата, когда увеличение последнего достигается за счет лучшего использования имеющихся ресурсов.

Резервом управления трудовой эффективности является увеличение заинтересованности персонала в повышении результативности функционирования предприятия для извлечения максимальной прибыли в периоды значительного увеличения емкости рынка [5]. Для достижения нужного эффекта необходимо изменить сложившуюся систему мотивации персонала путем развития имеющихся и внедрения новых форм материального стимулирования на основе административных, экономических и социально-психологических методов управления.

Для увеличения заинтересованности персонала в результативности функционирования предприятия необходимо развивать следующие стороны мотивационного воздействия и соответствующие им стимулирующие формы:

– развитие культуры предприятия как системы значимых для всего персонала корпоративных представлений, ценностных ориентации и норм, которые обеспечат понимание и признание целей предприятия, ориентация на перспективу, согласование взаимных интересов между работниками предприятия. Понятно, что активизация работ в этом направлении предполагает выделение соответствующих материальных средств;

– система участия работников в распределении общего хозяйственного результата в капитале предприятия, что содействует развитию партнерства и сотрудничества. Установка на кооперативность в поведении, ориентации на соотнесение затрат и результатов, готовность к риску позволит повысить ответственность работающих и администрации за результаты своего труда;

– обслуживание персонала (формы социальных льгот, услуг и преимуществ для работников). Управленческие средства-стимулы: мероприятия по повышению безопасности труда, охране здоровья, созданию условий для отдыха, занятий спортом, забота о работниках, нуждающихся в помощи. Все эти меры также закладываются в бюджет затрат на персонал. Достигаемые цели: социальная защищенность и интеграция с предприятием, повышение трудовой активности и, как следствие, – рост производительности труда;

– привлечение персонала к принятию решений (согласование с работником определенных решений, принимаемых на рабочем месте, в рабочей группе). Достигаемые цели: участие в принятии решений, вовлечение в дела предприятия, в результате чего возрастает уровень социальной ответственности и социального контроля служащих на основе социально-психологических стимулов поддержания производительности труда;

– организация рабочего места (оснащение рабочих мест техническими, эргономическими и организационными вспомогательными средствами с учётом потребности работников). Достигаемые цели: удовлетворенность состоянием рабочего места, удовольствие от процесса работы и более качественное выполнение задания;

– информирование работников (доведение до работников необходимых сведений о делах предприятия). Достигаемые цели: информированность о делах предприятия, мышление и деятельность с позиции интересов предприятия;

– оценка персонала (система планомерной и формализованной оценки персонала по определенным критериям). Достигаемые цели: положительное влияние на организационное поведение, ответственность за качество и результаты труда.

– аттестация персонала - один из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории. Состав кадров, подлежащих аттестации, устанавливается в каждой отрасли деятельности согласно перечню должностей руководителей, специалистов и др. работников [6].

Невозможно определенно выделить и совершенствовать только материальные формы и методы стимулирования в деятельности реального предприятия. Эффект в виде повышения трудовой отдачи наблюдается при комплексном использовании материальных и нематериальных методов. Все нематериальные методы на самом деле обходятся предприятию во вполне определенные и немалые суммы затрат и являются по сути нематериальными методами стимулирования для отдельного работника, но имеют материальную и финансовую обеспеченность в виде экономических затрат для предприятия [7].

Анализ возможных форм организации системы оплаты труда на предприятии по предложенной технологии, исходя из цели изменения текущей экономической ситуации позволяет предположить, что существующую систему управления персоналом важно совершенствовать в части участия работников в прибыли организации и внедрения принципа управления по целям, на основании достижения которых будет оцениваться эффективность труда каждого работника.

Одним из наиболее значимых и перспективных направлений экономического анализа, является анализ использования трудовых ресурсов.

Достаточная обеспеченность предприятий работниками, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

В частности, от обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей. Источниками информации для анализа служат план по труду

статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного и отдела кадров [8].

Важнейшим фактором эффективной работы предприятия является своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что способствует обширному диапазону их теоретических знаний, практических умений и навыков. Между квалификацией работника и эффективностью его труда существует прямая зависимость, т.е. рост квалификации на один разряд приводит, по данным экономистов, к 0,034% роста производительности труда. При этом необходимо использовать кадры в соответствии с их профессией и квалификацией, управлять профориентацией и создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, отражающий характер и уровень взаимоотношений между работниками.

Эффективность труда повышается, если на освоение новых видов работ в условиях внедрения новой техники и технологии у работников с более высоким образовательным уровнем уходит в 2-2,5 раза меньше времени. Главное, конечно, заключается не просто в более быстром приспособлении этих работников к новой технике, а в том, что они за счет своей высокой образовательной и профессиональной подготовки получают возможность технологически «видеть» значительно больше своих непосредственных обязанностей в процессе производства. Именно это, как выяснилось в ходе бесед - рабочими, во многом предопределяет их более высокую степень удовлетворенности своим трудом [9].

Влияние различных видов и форм подготовки и повышения квалификации рабочих на результаты хозяйственной деятельности предприятия определяется рядом показателей, которые можно объединить в две группы: экономические и социальные. В число экономических показателей входят: рост производительности труда, качество продукции, экономия материальных ресурсов и т.д. Социальные показатели отражают уровень удовлетворенности трудом, его содержанием и условиями, формами и системами оплат.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Меняющаяся хозяйственная среда ставит руководителей предприятий перед необходимостью по-иному строить свои отношения с персоналом и управлять им, просчитывая все будущие шаги.

Руководители процветающих организаций считают, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и

выживания организации. Человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Финансовые средства, капитал для осуществления новых инвестиций при создании нового предприятия можно получить на рынке капиталов, найти же компетентных сотрудников гораздо сложнее.

Персонал предприятия в современных условиях это та основа, на которой только и возможно добиться рыночного успеха. Наличие денежных и материальных успехов еще не является гарантией, а только предпосылкой преуспевания. Надежным фундаментом его являются работники, специалисты организации.

Качественные характеристики персонала: наличие конкретных знаний и профессиональных навыков в определенной сфере деятельности; определенные профессиональные и личные интересы, стремление сделать карьеру, потребность в профессиональной и личной самореализации; наличие психологических, интеллектуальных, физических качеств для конкретной профессиональной деятельности. Персонал работает на достижение определенных целей организации. Эффективность его работы в значительной мере определяется тем, насколько цели каждого сотрудника адекватны целям организации. Слова "Кадры решают все" сегодня особенно актуальны. Поэтому организации так заинтересованы в привлечении наиболее способных сотрудников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется вещественный фактор производства. Ведущие компании все чаще предлагают работникам взамен стабильности занятости, вознаграждения и жестких организационных структур создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования, расширения полномочий работников в принятии решений. Это означает поворот менеджмента к формированию новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом предприятия. Значительные средства направляются на гибкое и адаптивное использование человеческих ресурсов, повышение творческой и организаторской активности персонала.

### *Список использованных источников*

1. Башмарин И.В. Современные требования к использованию трудовых ресурсов. //Кадры. – М.: 2015, №1. – с. 15-18.
2. Богатин Ю.В. Экономическая оценка качества и эффективности работы предприятия. – М.: ИНФРА М: 2016. – 412 с.
3. Гиляровская Л.Т. Экономический анализ: Учеб. пособие / под. ред Гиляровской – 2-е издание, доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 659 с.

4. Ермолович Л.Л., Сивчук Л.Г., Толкач Г.В., Щитникова И.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие/ Под ред. Ермолович Л.Л. Мн.: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2015. – 222 с.

5. Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Юнити, 2013. – 276 с.

6. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. Учебное пособие для ВУЗов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 389 с.

7. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности. М.: ИНФРА – М, 2014. – 288 с.

8. Самсонов Н.Ф. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2015 – 495 с.

9. Чернышева Ю.Г., Чернышев Э.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебное пособие. М.: «МарТ», 2013 – с. 293.

УДК 330.14: 332.1

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ОСНОВНОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

*Ушакова И.Н.,*

*магистрант кафедры экономики предприятия,*

*Подгорный В.В.,*

*д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики предприятия*

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

*Рассмотрены и проанализированы концептуальные вопросы эффективности модернизации и использования основного капитала, который является одним из важнейших элементов производства на предприятиях. Отмечено, что проблема модернизации и инновационного развития экономики предполагает поиск новых подходов к практической реализации обновления основного капитала. Одним из главных факторов риска модернизации экономики является большая степень изношенности парка машин и оборудования. Поэтому проблема эффективного обновления активной части основного капитала в этой ситуации приобретает первостепенное значение. Сегодня актуальным остается формирование новой концепции модернизации основного капитала региона и предприятий, расположенных в его пределах. Определены основные направления модернизации основного капитала и предложены источники финансирования этих мероприятий.*

**Ключевые слова:** основной капитал, модернизация, основные средства, капитал.

*The conceptual issues of modernization and use of fixed capital, which is one of the most important elements of production in enterprises, are considered and analyzed. It is noted that the problem of modernization and innovative development of the economy involves the search for new approaches to the practical implementation of the renewal of fixed capital. One of the main risk factors of economic modernization is a large degree of deterioration of the fleet of machinery and equipment. Therefore, the problem of effective renewal of the active part of the fixed capital in this situation is of paramount importance. Today, the formation of a new concept of modernization of the fixed capital of the region and enterprises located within it remains relevant. The main directions of modernization of fixed capital are defined and the sources of financing of these actions are offered.*

**Keywords:** fixed capital, modernization, fixed assets, capital.

**Постановка проблемы.** Динамика и особенности социально-экономических процессов в Донецкой Народной Республике требуют повышения уровня эффективности функционирования субъектов хозяйственной деятельности. Основной капитал, наряду с другими видами экономических ресурсов обеспечивает производственный процесс, в рыночных условиях превращается в один из основных определяющих факторов эффективности хозяйствования. От его правильного формирования, величины и рациональной структуры в значительной мере зависят темпы роста производства продукции и национального дохода страны.

Сейчас украинская экономика нуждается в полномасштабной системной модернизации основного капитала, включающий обновление инфраструктуры, изменение структуры промышленности, экспорта, внутреннего рынка. Для этого нужно реконструировать и создать новые конкурентоспособные производства, привести технологический уровень производства в соответствии со стандартами передовых индустриальных государств. Сделать это должен прежде всего частный бизнес, который должен стать движущей силой модернизации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Мероприятия по эффективности использования основного капитала рассмотрены в трудах как зарубежных, так и отечественных ученых: З.Н. Борисенко, А. Вишневский, В.Э. Козак, А.Э. Кузьмин, Е.В. Лапин, И.М. Петрович, А.Е. Фукс.

Эффективность использования основного капитала является одной из наиболее важных исследовательских звеньев на предприятиях. Воспроизводство основных производственных средств рассматривается как процесс непрерывного их обновления [1].

На сегодня в ДНР сложилась неблагоприятная ситуация по обеспеченности и эффективности использования основного капитала. Прежде всего это связано с высокой степенью изношенности производственных фондов, который, по сравнению с прошлыми годами, увеличился, что предопределяет настоятельную потребность в замене и модернизации имеющегося парка средств производства.

Так, несмотря на то, что стоимость основных средств с каждым годом увеличивается, промышленные предприятия изготавливают продукцию на технически устаревшем оборудовании, что в условиях форсированного НТП тормозит развитие производства как на уровне отдельного субъекта предпринимательства, так и страны в целом. То есть наблюдаем искажение ситуации по обеспеченности и особенностей использования основного капитала [2].

Проблемы модернизации и инновационного развития экономики предполагают поиск новых подходов к практической реализации обновления основного капитала. Одним из главных факторов риска модернизации экономики является высокая степень изношенности парка машин и оборудования. Поэтому проблема эффективного обновления активной части основного капитала в этой ситуации приобретает важное значение. Инновационная рыночная экономика требует нового подхода к движению основного капитала и темпов его обновления.

Кардинальные сдвиги в условиях функционирования предприятий и их отношения с органами власти предопределили изменения в методологии обновления фондов. Во-первых, изменилась целевая направленность обновления: организация процесса эффективного обновления сегодня является серьезным перспективным шансом для экономики республики реально встать на путь модернизации и инновационного развития.

Существенное изменение условий функционирования современной глобализированной экономики требует от субъектов хозяйствования учета и прогнозного анализа всех факторов обновления производственного аппарата, в частности и тех, которым ранее уделялось недостаточно внимания. Во-вторых, разнообразие форм собственности, которые имеют различные организационные модификации, выдвигают другие требования к методологии и практики обновления основного капитала. В-третьих, в значительной мере изменилось круг рассматриваемых вопросов и решаемых задач. Новая концепция обновления требует детальной проработки многих связанных с этой проблемой хозяйственных решений, которые прямо и косвенно влияют на эффективность движения основного капитала [3]. Учитывая это, основной капитал необходимо рассмотреть как элемент инновационной системы со своей спецификой целевого,



комплексного управления обновлением основного капитала в условиях инновационного развития.

Оценка общей экономической ситуации в республике свидетельствует о необходимости глубоких сдвигов в сфере обновления основного капитала, разработки и внедрения механизма его модернизации. При этом важно добиться не просто обновление техники, но обеспечить возможность инновационного развития экономики. Учитывая роль и значение в современной экономике процесса обновления основного капитала, необходима новая концепция его обновления, которая будет способствовать модернизации и перехода экономики на инновационный путь развития.

**Цель исследования.** Основными целями работы является формирование концептуальных основ относительно целесообразности проведения модернизации основного капитала и определение приоритетных направлений при проведении такого рода модернизации, а также формирования возможных источников финансирования такого рода мероприятий.

**Изложение основного материала исследования.** Модернизация основного капитала имеет целью повысить эффективность производства и этим самым проявить потенциальные возможности предприятий по росту благодаря:

- кардинальному повышению качества выпускаемой продукции, обеспечению ее конкурентоспособности на мировом и отечественном рынках;
- выпуску новой продукции или продукции с улучшенными характеристиками;
- повышению эффективности парка технологического оборудования;
- сокращению трудоемкости производственных процессов и, как следствие, оптимизация численности операционного персонала;
- сокращению длительности производственного цикла изготовления продукции;
- сокращению потерь (производительных и непроизводительных);
- снижению себестоимости изделий (путем применения прогрессивных технологий, материалов, экономии энерго - и трудовых ресурсов).
- разработке и широкому внедрению ресурсосберегающих технологий;
- осуществлению всесторонней экологизации производства в соответствии с современными требованиями к охране окружающей среды.

Однако для достижения поставленной цели необходимо решить проблемы, сдерживающие процесс модернизации основного капитала в район, где среди основных являются:

- низкий уровень отраслевых и межотраслевых связей, интеграционных и кооперационных процессов между предприятиями;
- низкая конкурентоспособность производимой продукции;
- высокую степень материального и морального износа основного капитала;
- общий низкий технологический уровень функционирования производства;
- инертность предпринимателей по обновлению производственной базы предприятий;
- сложность доступа к финансово-кредитным ресурсам;
- отсутствие стратегической ориентации;
- наличие в структуре активов предприятия затратных объектов;
- увеличение разрыва между уровнями технологий, по сравнению с развитыми странами;
- нехватка квалифицированных менеджеров и рабочих;
- низкая социальная направленность проводимых мероприятий;
- слабая развитость инновационной культуры и отсутствие культуры инвестирования в развитие;
- низкий уровень использования механизации и автоматизации производства;
- высокая степень антропогенной нагрузки на окружающую среду;
- высокая материало- и энергоемкость производственных процессов.

При таких условиях оптимальным путем решения описанных выше проблем является проведение модернизации основного капитала предприятий на основе обновления основных фондов, внедрения новых технологий и активизация их инновационной деятельности. Анализ наличия и состояния основного капитала предприятий дает возможность рассчитать показатели и пути повышения эффективности его использования, прогнозировать необходимость привлечения средств для приобретения новых основных средств по причине физического износа имеющихся.

Эффективность основных средств – результат полученного эффекта, что соотносится с потраченными ресурсами. Повышение эффективности заключается в достижении наивысших результатов за соответствующего уровня развития производительных сил по сравнению с затратами труда, использованными на создание общественного продукта. Улучшение использования основного капитала может быть обеспечено двумя путями: интенсивным и экстенсивным.

Интенсивный путь характеризуется повышением загрузки оборудования и увеличением уровня использования их мощности. Основными направлениями повышения интенсивной загрузки оборудования являются:

- совершенствование технологий и организации выполнения работ;
- правильный выбор машин и рабочего оборудования;
- внедрение современных технологий.

При этом стоит отметить, что значительное влияние на производительность оборудования имеет качество его изготовления.

Экстенсивный путь заключается в увеличении продолжительности работы, сокращении целосменных и внутрисменных потерь рабочего времени, повышении коэффициента сменности. Основными путями улучшения экстенсивного использования оборудования являются:

- непрерывное поставок предприятиям сырья, материалов, топлива, электроэнергии;
- своевременное устранения наметившихся диспропорций в отрасли и на предприятиях, внутри отдельных цехов, что позволит предотвратить перерывам в работе предприятия;
- устранение причин неравномерной работы предприятия, что приводит к неиспользованию оборудования в целом, и во времени, то есть к его простоям.

В большинстве случаев отдельные показатели, к которым относятся экстенсивное и интенсивное использования оборудования, не могут быть применены (они показывают лишь степень использования отдельных элементов основных фондов), поэтому для определения использования всей массы основных фондов на предприятии необходимо применять обобщающие показатели.

Наиболее важным из них является фондоотдача основных фондов, которая показывает общую отдачу от использования каждой гривны, затраченной на основные фонды, то есть эффективность этого вложения средств, ее рост позволяет снижать объем накопления и соответственно увеличивать долю фонда потребления. При этом если объем товарной продукции на будущий период изменяется, то нет необходимости увеличивать основные фонды – надо их только совершенствовать, заменяя устаревшее оборудование прогрессивной техникой. Следовательно, повышение интенсивности работы основных фондов (улучшение их использования) – это увеличение количества производимой за единицу времени продукции в расчете на единицу основных фондов.

Одним из главных факторов повышения эффективности основного капитала является их обновление и техническое совершенствование. Внедрение достижений научно-технического прогресса позволяет

повысить уровень механизации и автоматизации производства, производительности труда рабочих, способствует экономии материальных затрат, повышает культуру и безопасность производства.

Значительные резервы повышения эффективности использования основного капитала содержатся в увеличении продолжительности работы машин и механизмов. В целом совокупность резервов улучшения использования основных фондов предприятия можно разделить на три больших группы:

1. Техническое совершенствование средств труда, которое предусматривает:

- техническое перевооружение на базе комплексной автоматизации и внедрения гибких производственных систем;
- замену устаревшей техники, модернизацию оборудования;
- ликвидацию узких мест и диспропорций в производственных мощностях предприятия;
- механизацию вспомогательных и обслуживающих производств;
- развитие изобретательства и рационализаторства.

2. Увеличение продолжительности работы машин и оборудования благодаря:

- ликвидации незадействованного оборудования (сдача его в аренду, лизинг, реализация и т. п.);
- сокращение сроков ремонта оборудования;
- снижению простоев: цілозмінних и внутри изменений.

3. Улучшение организации и управления производством, а именно:

- ускорение достижения проектной производительности введенных в эксплуатацию основных фондов;
- внедрение научной организации труда и производства;
- улучшение обеспечения материально-техническими ресурсами;
- совершенствование управления производством на базе современной компьютерной техники;
- развитие материальной заинтересованности работников, что способствует повышению эффективности производства [4].

Разработка и постепенное внедрение мероприятий концепции позволит обеспечить концентрацию финансовых, материально-технических, других ресурсов субъектов хозяйствования для решения обозначенной проблемы и достижения поставленной цели.

Одним из факторов повышения эффективности использования основного капитала предприятия является выбор и сочетание различных источников финансирования модернизации основного капитала. Согласно существующих подходов классификации, все источники инвестиционных ресурсов для создания и модернизации основного капитала можно

разделить на три основные группы: собственные, заемные, привлеченные. Среди собственных источников финансирования главную роль играет прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и других обязательных платежей. Часть этой прибыли, направляемой на производственное развитие, может быть использована на любые инвестиционные цели.

Вторым по значению источником собственных средств являются амортизационные отчисления. Важность амортизационных отчислений как источника обновления объясняем тем, что, во-первых, их можно рассматривать как долю прибыли, которая освобождена от налогов, и, во-вторых, по своей экономической природе накопленная амортизация должна быть средством замены изношенных элементов основного капитала. Важное значение при этом имеет выбор метода начисления амортизации. Так, когда предприятие делает ставку на модернизацию, быструю замену основных фондов на новой качественной основе, освобождение от устаревшего и изношенного оборудования, то предпочтение отдается ускоренным методам амортизации.

Можно выделить две актуальные формы привлечения заемных средств для обновления основного капитала: инвестиционный лизинг и инвестиционный селенг.

Инвестиционный лизинг превращается в одну из наиболее перспективных форм привлечения заемных средств. Его рассматривают как один из разновидностей долгосрочного кредита, предоставляемого в натуральной форме и погашается в рассрочку. Дефицит инвестиционных ресурсов, с одной стороны, и значительное количество неиспользуемых производственных объектов и оборудования вследствие экономического спада – с другой, создают предпосылки широкого использования инвестиционного лизинга в инвестиционной деятельности компаний и развивающихся фирм.

Инвестиционный селенг является одной из новых форм привлечения инвестиционных ресурсов. Селенг является специфической формой обязательства, состоящую в передаче собственником (юридическими и физическими лицами) прав по пользованию и распоряжению его имуществом за определенную плату. В качестве имущества могут выступать здания, сооружения, оборудование, сырье и материалы, денежные средства, ценные бумаги, а также продукты интеллектуального и творческого труда. В зарубежной практике селенг превратился в один из важных инструментов финансирования инвестиций в различных сферах бизнеса.

Другим значительным источником обновления основного капитала выступает система государственной поддержки предприятий. Используя

стимулирующие функции, государство может успешно решать как макроэкономические проблемы, так и побудить субъектов к самостоятельному развитию в определенном направлении на основе их экономических интересов. Бюджетное стимулирование предприятий является одним из главных факторов, что способствует проведению процесса модернизации в максимально короткие сроки и на качественном уровне.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Разработка и постепенное внедрение концептуальных основ модернизации позволит обеспечить концентрацию финансовых, материально-технических, других ресурсов субъектов хозяйствования для решения обозначенной проблемы и достижения поставленной цели. Перспективы дальнейших исследований в этом направлении, заключаются в разработке мероприятий по модернизации производства и активизации инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности тех отраслей, которые занимают весомую долю в формировании основного капитала региона.

#### *Список использованных источников*

1. Житная И.П. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий / И.П. Житная. – К. : Изд-во "Высшая шк.", 2008. – 264 с.
2. Экономика предприятия : учебник / ред.: Й.М. Петрович. – Изд. 2-е [перераб. и доп.]. – Львов : Изд-во Магнолия, 2010.
3. Розов Д.В. Эффективность обновления основного капитала в инновационной экономике : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра экон. наук: спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями / Д.В. Розов. – М., 2011. – 44 с.
4. Черная И.А. Эффективность основных производственных фондов и разработка предложений по ее улучшению / И.А. Черная. [Электронный ресурс]. – Доступен с <http://firearticles.com/economikapidpnyemstv/94-efektivnist-vikoristannya-osnovnix-virobnichix-fondiv-ta-rozrobka-propozicij-shhodoyiyi-polipshennya-chorna-i-o.html>.

УДК 658.512.62

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В ИННОВАЦИОННОМ ПРОЦЕССЕ

**Цикавая А.С.,**

*магистр кафедры экономики предприятия,*

**Подгорный В.В.,**

*д.э.н., профессор кафедры экономики предприятия*

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

*Человеческий фактор признается главной составляющей и основной движущей силой экономического роста. Определена основная особенность инновационных компаний – бережное отношение к творческим личностям. Сформулированы ключевые функции, определяющие успешность инновационного процесса, личные качества работника, способствующие выполнению ключевых функций в инновационном процессе.*

**Ключевые слова:** *трудовые ресурсы, мотивация, стимулирование, инновации, инновационный процесс.*

*The human factor is recognized the main component and the main driving force of economic growth. The main feature of innovative companies - respect for creative individuals. Formulated key functions that determine the success of innovation process, personal characteristics of the employee, promoting the implementation of key functions in the innovation process.*

**Keywords:** *labor resources, motivation, incentives, innovation, innovative process.*

*Постановка проблемы в общем виде.* Персонал является важнейшей частью предприятия и представляет собой один из самых ценных ресурсов инновационного развития организации как системы. Постоянное развитие персонала, поиск новых подходов к его управлению являются необходимыми атрибутами успешного функционирования организации.

*Анализ исследований и публикаций.* Исследованиями в этом направлении занимались такие научные деятели: Л.С. Барютин, Л.М. Гохберг, П.Н. Завлина, С.Д. Ильенкова, А.К. Казанцева, С.Ю. Ягудин и др. Их работы посвящены внедрению инноваций в области управления персоналом.

*Актуальность.* Развитие и углубление рыночных отношений в экономике Донбасса объективно требует принципиальных изменений в отношениях между людьми, осуществляющими совместную трудовую деятельность. Это в полной мере относится к разработке и внедрению

инноваций, которые являются необходимым условием развития общественного производства. Инновационные процессы в настоящее время приобретают всё большую значимость, их главной задачей является достижение предприятиями конкурентных преимуществ и более полное удовлетворение потребностей потребителей в высококачественных товарах и услугах. Результативность инновационной деятельности в значительной мере зависит от человеческого фактора, в связи с чем персонал предприятий необходимо рассматривать как главную движущую силу реализации нововведений.

Целью статьи является исследование основных подходов к проблеме человеческого фактора в инновационном процессе на предприятии. Углубление анализа теоретических положений развития системы мотивации труда персонала в инновационном процессе на предприятии.

*Изложение основного материала исследования.* Трудовые ресурсы, выступая в качестве субъективного фактора производства, представляет собой совокупность физических и умственных способностей человека, его способностей к труду.

Качество трудовых ресурсов:

1. Проявляется в производительной силе труда и определяется время на обучение и формирование работника;
2. Отражает общий образовательный уровень, уровень профессиональных знаний и навыков, длительность и условия работы по специальности;
3. Обусловлено общим уровнем культуры и интеллектуальных способностей работника, системой ценностей, морально-нравственными и волевыми качествами, гражданской активностью и другими социально приобретенными свойствами.

Последние из приведенных свойств личности проявляются в любом виде деятельности, в том числе и в процессе получения профессиональных знаний и навыков.

Большое значение в процессах управления персоналом придается оценке и использованию качественных характеристик специалистов и руководителей:

- потребностей и способностей к творчеству;
- предприимчивости;
- умению работать в команде;
- потенциальных возможностей развития;
- моральной надежности и т.д.

Широко применяются различные методы мотивации работников и создание атмосферы работы, способствующей творчеству [1].



Подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности, в доброжелательной и стимулирующей трудовой атмосфере. Необходимо уважать права человека; поддерживать открытые и доверительные отношения и уважение работников друг к другу; нести ответственность за обучение и повышение квалификации персонала. Поощрять инициативу каждого, направляя и одновременно обеспечивая свободную творческую деятельность; поощрять принятие на себя ответственности в сложных ситуациях.

Предоставлять возможность каждому для реализации индивидуальных способностей; правильно осуществлять расстановку кадров; повышать ответственность руководителей за развитие трудового потенциала подчиненных.

Предоставлять всем равные возможности для справедливой оплаты за хорошо выполненную работу; оценивать результаты производственной деятельности по достижению поставленных целей.

В настоящее время создание инноваций представляет собой массовое явление – создается «Индустрия изобретений». Хотя при этом каждое нововведение является уникальным и представляет собой результат сугубо индивидуального творческого процесса.

Развитие «Индустрии изобретений» требует серьезного ресурсного обеспечения. Для разработки и вывода на рынок нового продукта необходимы научные, проектно-конструкторские, технологические, маркетинговые и другие подразделения. Требования современного рынка к качеству и представлению новой продукции очень высоки и их успех обеспечивается применением разнообразных знаний. Поэтому создание нового продукта – это коллективный результат работы разных специалистов.

Из-за этого углубляется разделение труда между индивидуальными изобретателями и коллективами промышленных предприятий, создающих нововведения. Безусловно, значение изобретателей и зарубежных ученых, как генераторов новых идей, остается главным и исходным импульсом появления инноваций.

Особенностью инновационных компаний является бережное отношение к творческим личностям. Следует различать особую категорию людей, увлеченных своим делом энтузиастов. Если проанализировать деятельность, связанную с разработкой и освоением производства нового продукта, то можно выделить пять активных рабочих ролей, или ключевых функций, которые имеют решающее значение для успеха. Отсутствие выполнения одной или нескольких функций приводит к тому, что организация становится неспособной эффективно осуществлять изменения.

### Ключевые функции, определяющие успешность инновационного процесса

Ключевые функции	Содержание	Последствия неадекватного использования функций
Генерация идей	Анализ и синтез информации о рынках, технологиях, подходах и процессах обуславливают рождение идеи нового технологического подхода или процесса или подсказывают решение сложной технической проблемы. Информация эта может быть официальной или неофициальной.	В организации не заботятся о новых путях и методах решения, то есть отсутствует импульс к изменению.
Предпринимательство, или «борьба за идею»	Уяснение, предложение, продвижение и демонстрация новой технической идеи для официального утверждения	У работников не хватает активности в пропаганде новых идей, как своих, так и чужих. Неисследованные идеи лежат мертвым грузом, редко доходят до менеджера и используются.
Управление проектом	Планирование и координация действий работников, занятых воплощением идеи в жизнь	Сроки проекта они не выполняются. Работники не понимают конечной цели. Смежные звена, призванные обеспечить работу проектной группы, отказываются выполнять свои обязанности.
Информационный контроль	Сбор и доведение до проектной группы информации о важных изменениях внутренней и внешней обстановки	Несвоевременное доведение до работников информации об изменениях на рынке, в технологиях, государственном законодательстве приводит к лишним затратам
Поддержка и инструктаж работников проекта	Общее руководство и наставление менее опытных работников, разъяснение своих функций. Скрытая поддержка участников проекта. Защита проекта и «выбивание» ресурсов	Руководители тратят немало времени на оправдания своих действий. Работники не знают, как справиться с бюрократическими преградами

Перечислены ключевые функции:

- являются уникальными и требует особых умений;
- выполняются чаще всего крайне ограниченным числом сотрудников, что дает каждому из них исключительную значимость. Если кто-то из них уйдет, найти замену ему чрезвычайно трудно;
- большинство их в состоянии выполняться людьми, недавно принятыми работать.

Во всех жизненных инновационных организациях есть и функции, далекие от новаторства. Чтобы двигалась инновационная разработка, необходима, и рутинная работа по решению различных технических задач. И хотя это деятельность требует профессиональной подготовки и компетентности, тем менее для специалиста она повседневная. Немало работников в инновационных организациях, даже реализующие ключевые функции, выполняют значительный объем работ по решению рутинных технических задач. По оценкам, 70-80% всей технической работы приходится именно на решение рутинных вопросов, и они указываются в должностных обязанностях работника.

Однако часто ключевые функции, которые являются основополагающими в реализации инновационного процесса, практически превращаются в неформальные функции. Не укладываются в схему административной или научно-технической иерархии, и входят в перечень должностных обязанностей персонала. Прежде всего, это касается таких функций, как определение проблемы, вынашивание идеи, передача информации, ее интеграции, выдвижение программы развития и т.д. и серьезным противоречием под управлением инновациями [2].

Значение отдельных функций меняется в зависимости от стадии развития проекта: на одном этапе функция может иметь главную роль, но в других – менее важную. Например, как только проект утвержден, на первый плане выходит функция руководства.

Отсутствие действий по реализации любой функции в ее наибольшей важности является серьезным недостатком, независимо от того, осуществлялась она на предыдущих стадиях. С другой стороны, привлечение к проекту исполнителя одной из ключевых функций в последний момент, когда его исполнение не вызывает у исполнителя досаду и охлаждение энтузиазма, что снижает эффективности работы группы в целом.

Было выявлено, в результате кадровых перестановок, по программе повышения квалификации, проект зачастую лишается исполнителей ключевых функций в самый критический момент. Итак, кадровые замены осуществляются с учетом технической отсталостью и профессиональной подготовкой, а не с учетом оценки способности реализовать ключевые роли, что негативно бьет по инновациям.

Анализ тысяч личных характеристик научно-исследовательских и инженерных работников зарубежных фирм, обнаружил типичные личные качества исполнителей, соответствующие той или иной ключевой роли.

Некоторые люди обладают такими профессиональными качествами, широтой интересов и склонностями, позволяющие им выполнять несколько функций. Но возможны следующие негативные ситуации:

нередко поборники идеи становятся руководителями проекта, что воспринимается как вознаграждение за хорошо выполненную функцию, а сущности, вызвано непониманием функциональных различий между этими двумя ролями.

Если человек хорошо сумел преподнести идею, это еще не значит, что он также может хорошо сумеет руководить ее осуществлением.

Следует использовать другое непосредственное вознаграждение по заслугам отстаивания нововведения;

1. Если наставник-консультант, осуществляющий сопровождение и поддержку проекта, берет другую, или даже все ключевые функции, это может привести к полному подчинению проекта и директивному руководству сверху, жесткой регламентации деятельности, ликвидации творческой атмосферы;

2. Если руководитель, энергично продвигая проект, создает впечатление, как и идея его, это может повредить организации в целом.

3. Сочетание ролей влияет на минимальный размер проектной группы, необходимый для достижения «критической массы» в инновационной работе. В организациях, где широко используется новая технология, эту критической массы может составлять всего по одному – два человека. Такие элитные группы существуют, однако он более распространена ситуация, когда 70% ученых и инженеров являются техническими исполнителями, неспособными качественно выполнять больше функций.

Таблица 2

**Личные качества работника, которые бы выполнение ключевых функций в инновационном процессе**

Ключевые функции	Особенные качества	Трудовая деятельность
Генерация идей	Специалист лишь в двух областях, склонен к концептуальному мышлению. Тяготеет к неординарным методам. Нуждается во внимании и поощрении.	Генерирует идеи и проверяет их обоснованность. Успешно решает проблемы. Ищет и находит новые методы. Стремится к новым достижениям
Предпринимательство или отстаивание идеи	Явные практические наклонности. Широкий и разносторонний круг интересов и видов деятельности. Решителен и энергичен; открыт в своих устремлениях, эмоциональный.	Пропагандирует новые идеи и настойчиво их отстаивает. Добивается выделения средств. Идет на риск.
Руководство проекта	Самостоятельно принимает решения. Относится с пониманием к нуждам других. Знает, как извлечь пользу из	Обеспечивает руководство группой и мотивацию. Планирует и организует работу над проектом. Следит за исполнением административных

	организационной структуры. Интересуется многими областями знаний и тем, как они взаимодействуют, например, маркетинг и финансы	требований. Следит за стабильным продвижением проекта. Соотносит цели проекта с потребностями организации
Информационный контроль	Обладает высокой компетенцией в Высшей технической области. Коммуникабелен: простой и доступен с общением. Охотно контактирует оказания помощи.	Постоянно следит за событиями в своей профессиональной области, участие в работе конференций, развитие контактов с коллегами и других компаний. Делится информацией с коллегами. Служит источником информации для сотрудников.
Поддержка и инструктаж	Имеет опыт в разработке новых идей. Солидный стаж предпринимательской или руководящей работы. Охотно выслушивает коллег и пытается помочь. Достаточно объективен в оценках.	Помогает раскрыть способности других. Оказывает моральную поддержку, дает советы, служит консультантом для проектной группы и ее руководителя. Обеспечивает влиятельную поддержку проекта.

К каждому из этих типов личностей необходимо подобрать индивидуальный подход, каждый требует применения разных стимулов, методов влияния и местного контроля [3].

Некоторые люди обладают такими профессиональными качествами, широтой интересов и склонностями, позволяющие им выполнять несколько функций. Но возможны следующие негативные ситуации: нередко поборники идеи становятся руководителями проекта, что воспринимается как вознаграждение за хорошо выполненную функцию, а сущности, вызвано непониманием функциональных различий между этими двумя ролями.

Если человек хорошо сумел преподнести идею, это еще не значит, что он также могут хорошо сумеет руководить ее осуществлением.

Следует использовать другое непосредственное вознаграждение по заслугам отстаивания нововведения;

4. Если наставник-консультант, осуществляющий сопровождение и поддержку проекта, берет другую, или даже все ключевые функции, это может привести к полному подчинению проекта и директивному руководству сверху, жесткой регламентации деятельности, ликвидации творческой атмосферы;

5. Если руководитель, энергично продвигая проект, создает впечатление, как и идея его, это может повредить организации в целом.

6. Сочетание ролей влияет на минимальный размер проектной группы, необходимый для достижения «критической массы» в инновационной работе. В организациях, где широко используется новая технология, эту критической массы может составлять всего по одному –

два человека. Такие элитные группы существуют, однако он более распространена ситуация, когда 70% ученых и инженеров являются техническими исполнителями, неспособными качественно выполнять больше функции.

Понятие «лидерство» - одно из основных в современной технологии управления. Общеизвестным является также то, благодаря лидерам происходит развитие и движение к достижениям и целям.

Сейчас, понятие «лидерство» подразумевает широкий спектр от руководства государством до лидерства в "малых группах. В целом сейчас, под лидерством следует понимать механизм интеграции групповой деятельности, когда индивид объединяет и направляет действия всей группы. В основе лидерства лежат доверие, признание его высокого уровня классификации, его готовность поддерживать коллектив преобладают во всех начинаниях, личные симпатии, стремление учиться и учиться набираться опыта.

Основополагающим моментом в преобразованиях служит наличие у лидера видение будущего своей партии. Современные теории лидерства считают ведение одним из средств воздействия руководителя у своих последователей. Главная задача ведения в том, что придать труду смысл, создать мотивацию и породить энтузиазм в работников предприятия.

Лидерам приветствуются такие виды поведения будет как поощрение и поддержание:

- перспективного мышления, новаторства и (размышления и прогнозы развития событий должны быть узаконены в качестве одного из видов деятельности организации и уважаться);
- стремление к изменениям и эксперименту;
- конкуренции идей создания новых возможностей;
- общего стремления к совершенству и приверженности задачам организации;
- новых средств и материальных ценностей организационного устройства, которые облегчали обмен знанием и исчисления конкретных целей внутри общих целей организации.

Проблема многих организаций в том, что в них недостаточно лидерства, то есть во главе этих организаций стоят менеджеры, а не лидеры.

С целью усиления новаторской деятельности в организациях и преодоления сопротивления собственного персонала необходимым изменениям применяются разнообразные действия мотивирующего характера:

- проявление внимания руководства организаций к предложениям новаторов;

- материальное и моральное поощрение авторов предложений, изобретений и разработок;
- предоставление необходимых условий, в частности свободы действий, разработки нововведения;
- поддержание эффективных коммуникаций с коллегами и внутри фирмы, и ее пределами;
- признание вклада новаторов и разработчиков;
- продвижение по служебной лестнице.

При организации и поощрении труда изобретателей разрабатывается особая политика, охватывающая большой круг правовых, финансовых, организационных и других направлений, и применяется достаточно широкий спектр стимулирующих действий, которые способствуют развитию научно-технической и потребительской деятельности в компаниях.

По системе стимулирования изобретательской активности небольшое вознаграждение выплачивается автору во время подачи заявки на патент. Большее по размеру вознаграждение выплачивается изобретателю, если фирма использовала разработку. Компетентная комиссия, назначаемая фирмой, оценивает изобретение по шестизначной шкале и в зависимости от эффекта, полученного при его использовании, авторам выплачивается ежегодные вознаграждения. Вознаграждение за проданную лицензию выплачивается ежегодно, но и за обмен лицензии - пять лет. В этом устанавливается особое вознаграждение, если изобретение принесло фирме значительную прибыль [4].

Должности по научно-инженерному направлению поставлено в соответствие с управленческими должностями.

Должности по научно-инженерному направлению имеют следующие характеристики:

- специалист – что это, кто положительно ведет себя в сфере знаний признается руководством как способностей ученый или государственный инженер;
- старший специалист – активный проводник специальных проектов или разработок, предлагая новые направления НИОКР;
- ученый отделения или функциональной службы – авторитетный специалист в профессиональных областях, эксперт и консультант в рамках всей корпорации;
- корпоративный ученый – специалисты, имеют широкое признание и внутри фирмы, и ее пределами.

На предприятиях важно создание в коллективе творческой обстановки, что способствовало появлению новых идей, созданию новшеств и преобразованию в инновации.

Необходимо сформулировать перечень мероприятий, которые целесообразно осуществить для предприятия с целью повышения творческой активности его сотрудников. Мероприятия могут иметь разную направленность стимулов, например, служебный рост, возможность реализовать от своей идеи практически, выплату премий, посещение выставок и прочее.

Мероприятия следует ориентировать на различные группы сотрудников. Основные направления стимулирование персонала по разработке и внедрению нововведений для предприятия показаны в таблице 3 .

Таблица 3

**Основные направления стимулирования персонала по разработке и внедрению нововведений для предприятия**

Группы сотрудников	Цели	Содержание мероприятий обеспечивающих	
		моральное стимулирование	материальное стимулирование
Сотрудники научно-исследовательских и конструкторских подразделений	1.Обеспечить творческую активность	1. Организация научных творческих конференций, совместных поездок, которые и научные и творческие	1.Премии за участие в конференциях. 2. Дополнительные выплаты на поездки
	2.Предотвратить возможности сопротивления изменениям, предлагаемыми другими сотрудниками	1.Организация мероприятий, которые предупредили нововведения, готовили сотрудников к этому; подготовка сотрудников к новшествам, опрос, выявление их мнения	1. Дополнительный заработок сотрудникам, которые разрабатывают мероприятия по подготовке работников к нововведениям
Рабочие производственных подразделений, участвующие в создании новшества	1.Обеспечить творческую активность	1.Научные конференции, выставки, презентации, круглые столы	1. Премии за разработку нововведений
	2.Предотвратить возможности сопротивления изменениям, предлагаемыми другими сотрудниками	1. Своевременное ознакомление с нововведениями и подготовка к ним	1.Надбавки к заработной плате за подготовку программы по предотвращению сопротивлений изменениям
Производственный персонал, который принимает непосредственного участия в создании новшеств	Преодоление сопротивления изменениям	1. Своевременное ознакомление с изменениями, выявления их мнения относительно этих изменений	1. Надбавки к заработной плате за подготовку программы по предотвращению сопротивлений изменениям



Для характеристики перемещения рабочей силы рассчитывают и исследуют динамику следующих показателей:

1. Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр):

$$K_{пр} = \frac{\text{Кол-во принятых на работу работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (1)$$

2. Коэффициент оборота по выбытию (Кв)

$$K_{в} = \frac{\text{Кол-во уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2)$$

3. Коэффициент текучести кадров (Кт):

$$K_{т} = \frac{\text{Кол-во уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (3)$$

4. Коэффициент постоянства персонала предприятия (Кпс):

$$K_{пс} = \frac{\text{Кол-во работников проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (4)$$

Самой действенной и эффективной мотивацией является зарплата, и по этому необходимо внедрять систему Ракера.

По системе Ракера, участие работников в прибыли компании понимается разделение между ними и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности или качества. При этом рассматривается производительность всего предприятия или производственного участка, т. е. групповая или коллективная эффективность, и премирование всех работников. Предприятие увеличивает заработную плату работникам, за сверх норматив.

Рассмотрим эту систему на примере ОП "Шахта им. М.И. Калинина" ГП "ДУЭК".

Нормативом является 8560 тыс.т, и по системе Ракера, за сверх норматив предприятие добавляет к заработной плате 15% за сверх норму.

Численность персонала не уменьшится - 839 чел. Если за 1 смену работники шахты сверхурочно будут добывать хотя бы 0,5 тонны, то производительность повысится на 1.1% и составит 8668490 тонн.

Заработная плата 1 работника повысится на 15%, что составит:

$$18607 \text{ руб/ мес.} = (16180 * 0,15) + 16180.$$

А фонд заработной платы составит:  $(97104000 * 0,15) + 97104000 = 11669600$  рублей.

При не изменении себестоимости и реализации продукции прибыль от сверхурочной выработки составит:  $97490 * 5300 = 516697$  тыс. руб.

$$516697000 - 85434400 = 431263000 \text{ руб.}$$

Непокрытый убыток со всеми затратами на производство составляет 859086000. руб.

А при внедрении системы Ракера, убыток уменьшится почти вдвое и составит  $(859086000 - 431263000) = 427823000$  рублей.

Для достижения предложенной системой материального стимулирования нужной степени эффективности необходимо дополнить экономическую систему стимулирования адекватными социально-психологическими мерами стимулирования.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.* Постоянно меняющиеся экономические условия, в которых функционируют современные компании Донбасса, влекут за собой необходимость изменения стиля их деятельности. Это касается и всех внутренних процессов в компаниях. Если применяется инновационный подход в производстве, в сбыте, то почему бы не сделать этого и в отношении управления персоналом. Поиск новых методов управления, развитие трудовых ресурсов, а также возможность персонала влиять на инновационное развитие организации являются главными предпосылками для успешного функционирования предприятия. Благодаря такому подходу фирма сможет снизить общие затраты и увеличить производственную рентабельность предприятия. Так же можно сделать вывод о том, что повышение показателей творческих способностей персонала дает компании возможность легко и быстро освоить специфику деятельности в инновационной среде, что позволяет обеспечить его устойчивое функционирование в долгосрочной перспективе [5].

Руководители должны понимать, что креативность, как и любое качество характера, можно развивать и стимулировать. В каждом из нас заложены потенциальные способности, которые можно раскрыть. Для этого нужен благоприятный психологический климат в коллективе, ведь человек может работать творчески только там, где хорошо себя чувствует, работнику нужно как можно больше свободы и самостоятельности.

Необходимо максимально задействовать знания и навыки сотрудников, дать им возможность самореализации. Нельзя забывать про обучение персонала. Для развития инновационной структуры постоянно нужна новая информация, которую можно получить на конференциях, тренингах и семинарах. Удачные предложения и идеи обязательно должны поощряться. Работодатель должен четко осознавать, что инновационная деятельность сотрудников во многом позволяет компании оставаться конкурентоспособной, и это в инновационной среде является ключевым фактором. И поэтому задача руководителей сводится к тому, чтобы создать условия, в которых в наибольшей мере мог бы раскрыться творческий

потенциал работника и возникла бы устойчивая потребность в напряженной и результативной работы. При этом руководителю важно принимать во внимание ситуации, в которых осуществляется стимулирование инновационного труда, учитывать не только личные способности работников, но и их личные мотивы: потребности, интересы, приоритеты. Перспективами дальнейших исследований в данном направлении является поиск других путей и способов прямого и косвенного стимулирования к творчеству и выявления таких мотивационных факторов, которые характерны для работников инновационных организаций.

### *Список использованных источников*

1. Оголеева Л.Н. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ под редакцией Оголевой Л.Н. - М.:ИНФРА-М,2013.-С 143-144.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. – М.:ИНФРА-М – 2012 г. – С. 214-216. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/nematerialnaya-motivaciya-personala-sistema-sposoby>.
3. Бекеле С.Ф. Человеческий фактор в системе управления инновационными процессами на предприятиях // Электронный научно-практический журнал «Библиотека диссертаций» - Вып. № 16– Москва – 2012 г. – С. 10-12. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.dslib.net/economika-hoziajstva/chelovecheskij-faktor-v-sisteme-upravlenija-innovacionnymi-processami-na.html>.
4. Шеметов П.В. Теория организации: курс лекций / П.В. Шеметов, С.В. Петухова. – М.: Омега-Л, 2013. – С 222.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом: журнал / учредитель ООО "Журнал "Управление персоналом". – 2011, январь – № 1 (203). – М.: Управление персоналом, – 2011. – С 117-118.

УДК 658.153.012.7

## РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЛИКВИДНОСТЬЮ В СТАБИЛИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Щерба М.В.,*

*магистрант кафедры финансов,*

*Белоусова К.А.,*

*к. э. н., старший преподаватель кафедры финансов*

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

*В статье раскрыт смысл управления ликвидностью как один из ключевых факторов стабильного функционирования предприятия на рынке. Определены факторы позитивного и негативного влияния на ликвидность предприятия. Рассмотрены методы и охарактеризованы тактические задачи управления ликвидностью, которые связанные с оптимизацией величины и структуры активов предприятия. По результатам анализа основных показателей ликвидности предприятий предложена тактика формирования структуры оборотных активов, реализация которой обеспечивает увеличение ликвидности предприятия.*

**Ключевые слова:** *стабилизация деятельности предприятия, ликвидность, показатели ликвидности предприятия.*

*The article reveals the sense of liquidity management as one of the key factors of the company's stable functioning in the market. Factors of positive and negative influence on liquidity of the enterprise are determined. The methods are considered and the tactical tasks of liquidity management, which are related to the optimization of the size and structure of the assets of the enterprise, are characterized. Based on the analysis of the main indicators of liquidity of enterprises, the tactics of forming the structure of current assets are proposed, the implementation of which ensures an increase in liquidity of the enterprise.*

**Keywords:** *stabilizing activity of the enterprise, liquidity, indicators of liquidity management of liquidity.*

*Постановка проблемы в общем виде.* В условиях нестабильности внешней среды и под влиянием финансово-экономического кризиса для предприятия все более актуальной становится проблема стабилизации деятельности предприятия, обеспечения его жизнеспособности и создание условий дальнейшего развития. Решение данной проблемы требует совершенствования процесса управления ликвидностью предприятия.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Теоретическим и практическим аспектам, как оценки уровня ликвидности предприятия, так и формирования комплекса мер по ее обеспечению, посвятили свои труды такие ученые, как: Е.В. Мных, Т.Д. Косово, Н.П. Шморгун, Т.П. Лавраменко, К.Я. Яремык. Однако часть вопросов относительно

механизма достижения достаточного уровня ликвидности и его влияния на стабильность деятельности предприятия еще остаются нерешёнными.

*Актуальность.* Большинство предприятий в существующих экономических условиях не уделяют достаточного внимания вопросам постоянного мониторинга уровня их ликвидности для обеспечения стабильной деятельности и, как следствие, через некоторое время сталкиваются с проблемой недостаточности денежных средств (как абсолютно ликвидной части оборотных активов) или общей суммы оборотного капитала для осуществления текущей производственной деятельности и проведения всех необходимых расчетов с контрагентами. Кроме того, любой анализ финансового состояния предприятия будет неполным без оценки уровня его ликвидности и не позволит сделать обоснованные выводы о существующем состоянии и перспективах стабилизации деятельности такого субъекта хозяйствования.

При формировании политики управления оборотными активами, ликвидность является одним из важных направлений деятельности предприятия. Также ликвидность предприятия является одним из главных признаков финансовой устойчивости и стабильности. Поэтому предприятие с высокой ликвидностью, которое одновременно финансово устойчивое, платежеспособное и рентабельное, имеет преимущество над другими предприятиями той же отрасли по привлечению инвестиций, получению кредитов, в выборе поставщиков и подборе квалифицированных кадров. К тому же оно не конфликтует с государством и другими субъектами, так как своевременно оплачивает налоги в бюджет, заработную плату рабочим, дивиденды - акционерам, а банкам гарантирует возврат кредитов и уплату процентов по ним.

*Цель статьи.* Целью работы является разработка тактики эффективного управления ликвидностью предприятия и обоснование принципов рационального управления ликвидностью, с целью стабилизации его деятельности.

*Изложение основного материала исследования.* Финансовая политика представляет собой систему управления основными направлениями финансовой деятельности, которая обеспечивает выполнение задач финансовой стратегии. К ним относятся: управление капиталом, прибылью, активами, рисками и тому подобное. Результатом формирования и реализации финансовой политики предприятия должно быть его стабильное финансовое состояние, способность к перспективному развитию. Одним из главных критериев этого выступают платежеспособность и ликвидность предприятия как категории, определяющие способность предприятия рассчитаться по своим

обязательствам в текущем и в будущих периодах. Немаловажная роль в таком процессе принадлежит управлению ликвидностью предприятия [1].

Одним из условий стабильного функционирования предприятия на рынке в текущем и в будущих периодах, является обеспечение своевременных расчетов с поставщиками, банками, бюджетом, работниками и тому подобное. Предприятие должно обладать определённым объемом оборотного капитала, чтобы иметь возможность в определенный срок и в полной мере рассчитываться по своим обязательствам, что определяется ликвидностью его активов.

Обострение конкурентной борьбы на рынках требует изменения расчетной политики большинства предприятий относительно частичного или полного перехода на условия коммерческого кредитования покупателей. Такие условия сотрудничества обусловят появление в больших объемах безнадежной дебиторской задолженности, которую надо относить к неликвидным активам и учитывать влияние на ликвидность активов и на предприятие в целом. Это касается расходов будущих периодов, убытков текущего и прошлых периодов, которые уменьшают ликвидность имеющихся активов предприятия.

Изменение объемов и структуры активов, относительно их ликвидности во времени, обязательно должно предусмотреть коррективы общей политики управления ликвидностью предприятия.

В условиях национальной экономики, становление отечественного финансового рынка и высокий уровень риска финансовых инвестиций, не позволяют учитывать текущие финансовые инвестиции в абсолютно ликвидных активах. Требуется определенное время для превращения финансовых инвестиций в средства платежа, вследствие чего, возможна потеря их рыночной стоимости при условии высоких рисков осуществления этих финансовых операций [2].

Существенным признаком ликвидности является формальное превышение (в стоимостной оценке) оборотных активов над краткосрочными пассивами. Одновременно стоит избегать ситуации сохранения остатков средств и других резервов высоколиквидных активов на долгие сроки вне производственного процесса. Это приводит к снижению рентабельности производства. Об ухудшении возможностей ликвидности предприятия свидетельствует увеличение иммобилизации собственных оборотных средств и появление таких неликвидных активов как: просроченная дебиторская задолженность, и просроченные векселя [1].

С целью стабилизации деятельности предприятия в процессе разработки политики управления его ликвидностью необходимо учитывать ряд факторов, которые негативно влияют на ликвидность предприятия, уменьшая ее. К ним можно отнести: накопление, в значительном объеме

дебиторской задолженности; получение убытков в процессе деятельности; осуществление инвестиций в основные средства; использование резервных фондов; осуществление денежных выплат; погашение долгосрочных и краткосрочных займов.

Наряду с этим существует ряд факторов, которые увеличивают ликвидность предприятия, а именно: осуществления финансовых инвестиций; получения долгосрочного кредита; получения прибыли; продажа необоротных активов; сокращение запасов предприятия; погашение дебиторской задолженности; увеличение объема амортизационных отчислений; возврат предоставленных займов.

При обосновании концептуальных основ рационального управления ликвидностью и платежеспособностью предприятия с целью стабилизации его деятельности, необходимо исходить из содержания его основных задач, функций финансового менеджмента и общих принципов организации.

Наряду с обеспечением финансовой устойчивости предприятия, максимизации его прибыли и минимизации финансовых рисков, должна одновременно решаться задача оптимизации денежного обращения и поддержания постоянной платежеспособности. На практике для эффективного решения проблемы ликвидности применяют методы управления ликвидностью предприятия (рис. 1.) [3].

Тактические задачи управления ликвидностью и платежеспособностью связаны с оптимизацией величины и структуры оборотных активов и заключаются в выборе соответствующей политики управления запасами, денежными средствами, дебиторской задолженностью. При этом могут использоваться две тактики выбора величины оборотных активов в зависимости от их соотношения с объемами реализации: ограничивающая и гибкая.

При использовании ограничивающей тактике поддерживается уровень оборотных активов на минимально возможном уровне. Такая тактика уменьшает затраты на обслуживание оборотных активов, минимизирует риски потерь при использовании оборотных средств, но данная модель ограничивает возможности предприятия по увеличению доходов за счет расширения объемов деятельности. Анализируя целесообразность использования ограничивающей тактики отечественными субъектами хозяйствования, следует отметить, что при всех положительных моментах она увеличивает риск, связанный с формированием оборотных средств.

Что касается ликвидности, то если предприятие имеет небольшой объем текущих обязательств и пытается максимально уменьшить лишние запасы и безнадежную дебиторскую задолженность, данная политика может поддерживать необходимый уровень ликвидности. Но при

значительных размерах текущих обязательств и ограниченных объемах оборотных активов ликвидность предприятия будет низкой.

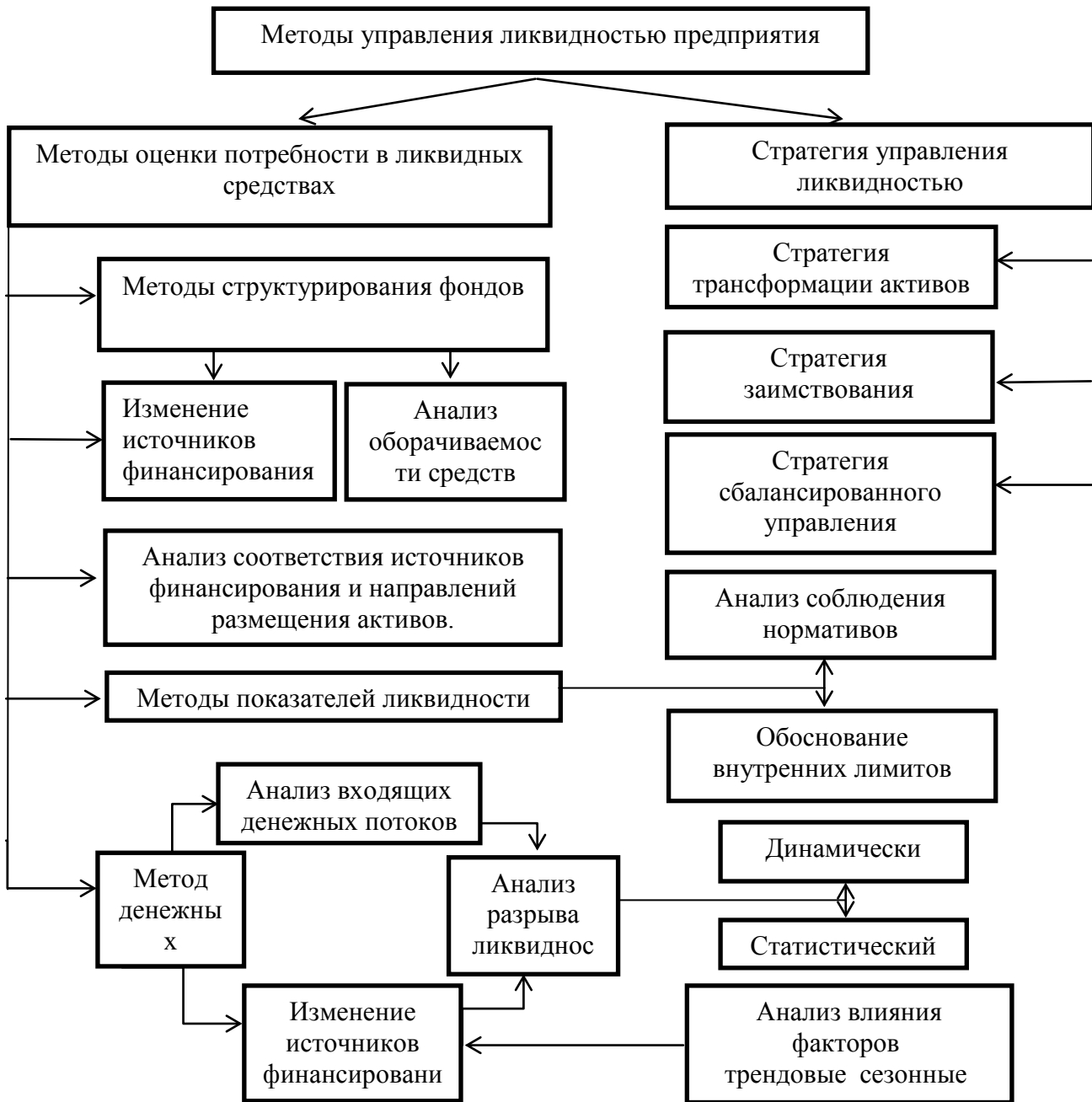


Рис. 1. Методы управления ликвидностью предприятия

Основное содержание гибкой тактики заключается в обеспечении высокого соотношения между текущими активами и объемом реализации, то есть предприятие увеличивает такие статьи баланса, которые обеспечивают возможность увеличения объемов производства при соответственном изменении конъюнктуры рынка и позволяет стимулировать объем продаж за счет предоставления отсрочки платежей. К таким статьям можно отнести: денежные средства, ценные бумаги, страховые и резервные запасы [4].



Современное состояние развития экономики характеризуется платежным кризисом. Это проявляется в деятельности каждого предприятия: нарушается своевременность и полнота погашения обязательств по оплате труда, расчетов с поставщиками; ухудшаются взаимоотношения с партнерами: сокращаются объемы капитальных вложений. При таких условиях, чтобы избежать банкротства и финансового кризиса, возникает потребность оценить перспективу развития предприятия, спрогнозировать его финансово-хозяйственное состояние и наметить возможные пути предупреждения негативных явлений.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме.* Таким образом, учитывая состояние ликвидности отечественных предприятий, целесообразно использовать гибкую тактику управления ликвидностью, реализация которой в результате обеспечит увеличение ликвидности. Однако данная политика является затратной и можно утверждать, что для стабилизации деятельности предприятий управление ликвидностью должно строиться на выборе между расходами, связанными с увеличением оборотных активов, и доходами от их увеличения.

Учитывая то, что факторы, которые влияют на ликвидность предприятия, носят преимущественно внутренний характер, целесообразно осуществлять не только анализ хозяйственных процессов и результатов, повлиявших на ликвидность, но и управлять ликвидностью для обеспечения стабилизации деятельности предприятия.

Управление ликвидностью предприятия нужно строить на принципах постоянного компромисса с учетом определенных приоритетов и необходимости одновременной минимизации риска потери ликвидности и риска упущенной выгоды.

### ***Список использованных источников***

1. Юрий Э.О. Совершенствование методики оценки финансового состояния предприятий в контексте регулирования их экономической поведения в изменчивой среде./ В.В. Прядко, В.К. Евдокименко, М.В. Карвацкий / Региональная экономика. – 2012. – №1. – С. 69-80.

2. Авраменко Т.П. Платежеспособность, контроллинг и антикризисное регулирование деятельности предприятий / Т.П. Авраменко / Глобальные и национальные проблемы экономики. – 2015. – № 3. – С 183-187.

3. Мных Е.В. Финансовый анализ: научное пособие / Е.В. Мных, Н.С. Барабаш. К: Киев. нац. торг.-экон. университет, 2014. – 536 с.

4. Косова Т.Д. Финансовый анализ: научное пособие. / Т.Д. Косова, В. Сименко и М.: Центр учебной литературы, 2013. – 40 с.

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, текст статьи: введение, основной раздел (возможны подразделы).

6. Текст аннотации с указанием авторов и названием статьи (на русском и английском языках) прилагается к рукописи на отдельном листе. 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, аннотация, сведения об авторе) пересылаются на электронную почту научного отдела: **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 № 11 от 28.06.2018 г.  
Формат 64x80 1/16. Усл. печ. л. 17,44.  
Тираж 100 экз.

---

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»