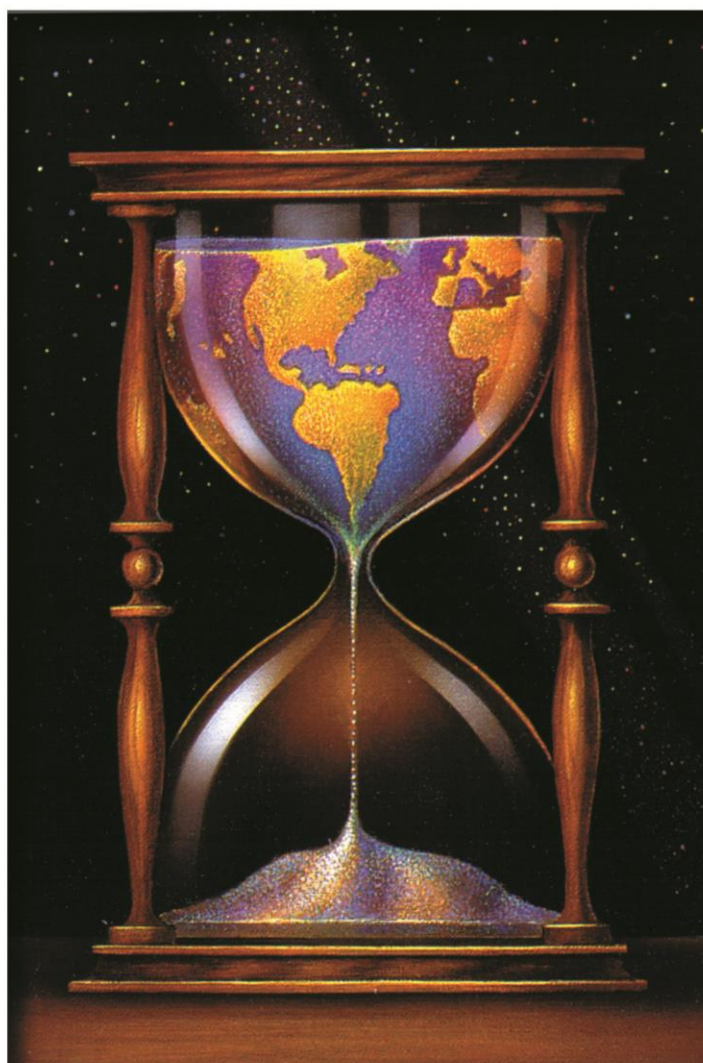


НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
МЕНЕДЖЕР

ВЕСТНИК
ДОНЕЦКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА
УПРАВЛЕНИЯ

2(76)'2016

ISSN 2308-104X



Научный журнал «Менеджер. Вестник Донецкого государственного университета управления» включён в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

- Дорофиенко Вячеслав Владимирович* - главный редактор, доктор экономических наук, профессор, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Губерная Галина Константиновна* - заместитель главного редактора, доктор экономических наук, профессор, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Беленцов Владимир Николаевич* - доктор экономических наук, профессор, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Братковский Мирон Леонидович* - доктор наук по государственному управлению, профессор, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Гаврилов Николай Иванович* - доктор философских наук, профессор, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Костровец Лариса Борисовна* - доктор экономических наук, доцент, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Подгорный Владимир Васильевич* - доктор экономических наук, доцент, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Пономарёв Илья Фёдорович* - доктор экономических наук, профессор, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Чернов Сергей Александрович* - кандидат наук по государственному управлению, доцент, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Моисеев Александр Михайлович* - доктор юридических наук, профессор, ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»
- Седнев Владислав Владимирович* - доктор медицинских наук, профессор, Научно-методическое управление Генеральной прокуратуры
- Букреев Анатолий Митрофанович* - доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Российская Федерация
- Бессонова Елена Анатольевна* - доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», Российская Федерация
- Вертакова Юлия Владимировна* - доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», Российская Федерация
- Гончаров Валентин Николаевич* - доктор экономических наук, профессор, ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет»
- Тусупова Лейла Амангельдиевна* - доктор экономических наук, профессор, Университет «Туран», Республика Казахстан
- Ободец Яна Викторовна* - технический секретарь, кандидат наук по государственному управлению, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»
- Бегункова Татьяна Николаевна* - технический секретарь, ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления»

ISBN 978-966-430-134-0

ISSN 2308-104X

Адрес редакции:

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

Учредитель – ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления».

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

Ответственность за точность приведённых фактов, цитат, фамилий несут авторы.

При переиздании ссылка на «Менеджер. Вестник ДонГУУ» обязательна.

Распространяется бесплатно по специальной рассылке.

Научный редактор Т. В. Станкова. Подписано к печати 23.06.2016 г.

Рекомендовано к опубликованию решением Учёного Совета ДонГУУ, протокол № 11 от 23.06.2016 г. Напечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.

Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2004 г.

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

Тираж 100 экз. Уч.-изд. л. 20,6. Усл. печ. л. 21,6.

Выходит один раз в квартал.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

- Костровец А. Б., Славенко С. Э.** Факторы, влияющие на развитие инвестиционной политики в топливно-энергетическом комплексе Донбасса 4
- Иванюк И. В., Рябоконт М. В.** Оценка эффективности использования земель сельскохозяйственного назначения: экологический и экономический аспекты..... 8

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

- Петрушевская В. В.** Финансовая подсистема в структуре механизма государственного управления Донецкой Народной Республики.....17

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНОЙ И БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

- Иванина Е. А., Кизеева К. А.** Проблемы управления муниципальными финансами24
- Сподарева Е. Г.** Оптимизация структуры финансовых ресурсов в системе финансирования учреждений здравоохранения.....32
- Титневская О. В., Афендикова Е. Ю.** Методологические подходы к определению факторов депозитных рисков банка как объекта регулирования43
- Филиппова Ю. А.** Организационно-информационное обеспечение управления финансовой устойчивостью банка.....53

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

- Авдеенкова Е. С., Шишкова В. С.** Особенности формирования инновационного маркетинга на промышленном предприятии60
- Бурнукина О. А., Решетняк Н. В.** Усовершенствование управления персоналом путём внедрения инновационного метода «Оживление»65
- Гончаров В. Н., Деркачёва В. В., Курипченко Е. В.** Анализ маркетинговой среды птицеводческих предприятий73
- Дубравина Л. И.** Проектирование систем управления эффективностью производства сельскохозяйственного предприятия.....81
- Козлов В. С., Коротченко О. В.** Стимулирование, мотивация и оплата труда персонала на предприятиях железнодорожной отрасли.....86
- Мальгина В. Д., Погосян К. А.** Анализ причин и последствий рисков продовольственного рынка.....97
- Ободец Р. В., Чернецкий В. Ю.** Особенности делегирования полномочий в процессе разработки сбалансированной системы показателей и внедрения стратегии развития предприятия102
- Ободец Я. В.** Проблемы и перспективы развития малых городов в условиях современных вызовов 110
- Оносова И. А., Федоркина И. А.** Обоснование потребительских предпочтений в сегменте товаров категории «ФРЭШ»..... 117
- Шалевская Е. Ю.** Мотивационный механизм в сельском хозяйстве123

РЕГИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

- Захаров С. В.** Концептуальные подходы к изучению сущности понятия «пространственно-экономическая трансформация»128

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

- Леонова Е. И.** Образование как форма человеческого капитала.....136

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ

- Долгошеев А. В.** Оптимизация распределения ресурсов, затраченных на оплату труда.....144
- Истомина О. И.** Факторы, влияющие на механизм стимулирования инвестиционной активности населения.....148
- Коршуневская А. В.** Объективные факторы, замедляющие развитие жилищно-коммунального хозяйства.....152
- Савкина В. Н.** Перспективы развития производства и потребления зерна кукурузы.....157
- Суворцева А. А.** Социальное партнёрство: зарубежный опыт160
- Филиппук А. О.** Развитие государственно-частного партнёрства в контексте корпоративной социальной ответственности как фактор социально-экономического развития Республики.....169

З М І С Т

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

- Костровець Л. Б., Славенко С. Е.** Фактори, які впливають на розвиток інвестиційної політики у паливно-енергетичному комплексі Донбасу..... 4
- Іванюк І. В., Рябоконт М. В.** Оцінка ефективності використання земель сільськогосподарського призначення: екологічний та економічний аспекти 8

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

- Петрушевська В. В.** Фінансова підсистема в структурі механізму державного управління Донецької Народної Республіки17

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОЇ І БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

- Іваніна О. А., Кізєєва К. А.** Проблеми управління муніципальними фінансами24
- Сподарева О. Г.** Оптимізація структури фінансових ресурсів в системі фінансування закладів охорони здоров'я32
- Тітєвська О. В., Афендікова О. Ю.** Методологічні підходи до визначення факторів депозитних ризиків банку як об'єкта регулювання43
- Філіппова Ю. О.** Організаційно-інформаційне забезпечення управління фінансовою стійкістю банку53

ПІДПРИЄМНИЦТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

- Авдєєнкова О. С., Шишкова В. С.** Особливості формування інноваційного маркетингу на промисловому підприємстві.....60
- Бурнукіна О. А., Решетняк Н. В.** Удосконалення управління персоналом шляхом впровадження інноваційного методу «Пожвавлення»65
- Гончаров В. М., Деркачова В. В., Курипченко О. В.** Аналіз маркетингового середовища птахівницьких підприємств73
- Дубравіна Л. І.** Проектування систем управління ефективністю виробництва сільськогосподарського підприємства81
- Козлов В. С., Коротченко О. В.** Стимулювання, мотивація і оплата праці персоналу на підприємствах залізничної галузі86
- Малигіна В. Д., Погосян К. А.** Аналіз причин і наслідків ризиків продовольчого ринку97
- Ободець Р. В., Чернецький В. Ю.** Особливості делегування повноважень в процесі розробки збалансованої системи показників і впровадження стратегії розвитку підприємства.....102
- Ободець Я. В.** Проблеми і перспективи розвитку малих міст в умовах сучасних викликів 110
- Оносова І. А., Федоркіна І. А.** Обґрунтування споживчих переваг в сегменті товарів категорії «ФРЕШ»..... 117
- Шалєвська О. Ю.** Мотиваційний механізм в сільському господарстві123

РЕГІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ І МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

- Захаров С. В.** Концептуальні підходи до вивчення сутності поняття «просторово-економічна трансформація».....128

ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

- Леонова О. І.** Освіта як форма людського капіталу136

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДИХ

- Долгошеєв А. В.** Оптимізація розподілу ресурсів, витрачених на оплату праці144
- Істоміна О. И.** Фактори, що впливають на механізм стимулювання інвестиційної активності населення148
- Коршунєвська А. В.** Об'єктивні чинники, що уповільнюють розвиток житлово-комунального господарства152
- Савкіна В. Н.** Перспективи розвитку виробництва і споживання зерна кукурудзи157
- Суровцева А. А.** Соціальне партнерство: закордонний досвід.....160
- Филиппук А. О.** Розвиток державно-приватного партнерства в контексті корпоративної соціальної відповідальності як фактор соціально-економічного розвитку Республіки.....169

C O N T E N T S

SOCIAL AND ECONOMIC CHALLENGES OF PUBLIC ADMINISTRATION

- Kostrovets L. B., Slavenko S. E.** Factors influencing the development of the investment policy in the fuel and energy complex of Donbass..... 4
- Ivanyuk I. V., Riabokon M. V.** Assessment of effectiveness of land use for agricultural purpose: ecological and economic aspects 8

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

- Petrushevskaya V. V.** Financial subsystem in the structure of public administration mechanism of Donetsk People's Republic.....17

PROBLEMS OF FINANCIAL AND BANKING SYSTEM

- Ivaniva Ye. A., Kizeeva K. A.** The problem of municipal finance management24
- Spodareva Ye. G.** Optimization of financial resources structure in the system of financing healthcare institutions32
- Titievskaya O. V., Afendikova Ye. Yu.** Methodological approaches to the definition of risk factors of the Bank as an object of regulation.....43
- Filippova Yu. A.** Organizational and information support of financial stability of the Bank.....53

BUSINESS, MANAGEMENT, MARKETING

- Avdeenkova E. S., Shishkova V. S.** Features of formation of innovative marketing at the industrial enterprise60
- Burnukina O. A., Reshetnyak N. V.** Management improvement staff through the introduction of innovative method of «Revival»65
- Goncharov V. N., Derkachova V. V., Kuripchenko Ye. V.** Analysis of the marketing environment of poultry farms73
- Dubravina L. I.** Designing of performance management systems production of agricultural enterprises81
- Kozlov V. S., Korotchenko O. V.** Incentives, motivation and remuneration staff in the enterprises of railway industry86
- Malygina V. D., Pogosyan K. A.** Analysis of the causes and consequences of risks on food market97
- Obodets R. V., Chernetsky V. Yu.** Features of authority delegation in the process of developing a balanced scorecard and implementation the company's development strategy102
- Obodets Ya. V.** Problems and prospects of small towns development in the context of modern challenges110
- Onosova I. A., Fedorkina I. A.** Rationale consumer preferences in the segment of goods of the category «FRESH».....117
- Shalevskaya Ye. Yu.** Motivational mechanism in agriculture.....123

REGIONAL ADMINISTRATION AND LOCAL GOVERNMENT

- Zakharov S. V.** Conceptual approaches to the study of the concept «the space-economic transformation»128

PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE OF TRAINING

- Leonova Ye. I.** Education as a form of human capital.....136

RESEARCH OF YOUNG SCIENTISTS

- Dolgosheev A. V.** Optimization of resources allocation spent on labour144
- Istomina O. I.** Factors affecting the incentive mechanism the investment activity of the population.....148
- Korshunevskaya A. V.** Objective factors slowing down the development of housing and utilities152
- Savkina V. N.** Prospects of production development and consumption of corn grain157
- Surovtseva A. A.** Social partnership: international experience.....160
- Filipyuk A. O.** Development of public-private partnerships in the context of corporate social responsibility as a factor social and economic development of the Republic169

УДК 658.152 662.6

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ ДОНБАССА

КОСТРОВЕЦ Л. Б.,
д-р экон. наук, доц., ректор ГОУ ВПО
«Донецкий государственный
университет управления»,
СЛАВЕНКО С. Э.,
аспирант ГОУ ВПО ДонГУУ

В статье раскрыта сущность необходимости своевременного выявления факторов в сфере инвестиционной политики, влияющих на развитие и экономическое положение топливно-энергетического комплекса Донбасса. Рассмотрены комплексы целенаправленных мероприятий по созданию благоприятных условий для всех субъектов хозяйствования с целью оживления инвестиционной деятельности, подъёма экономики, повышения эффективности производства и решения социальных проблем.

Ключевые слова: топливно-энергетический комплекс; электророзэнергетика; производственные структуры; иностранные инвесторы.

У статті розкрито сутність необхідності своєчасного виявлення факторів у сфері інвестиційної політики, що впливають на розвиток та економічне положення паливно-енергетичного комплексу Донбасу. Розглянуто комплекси цілеспрямованих заходів щодо створення сприятливих умов для всіх суб'єктів господарювання з метою пожвавлення інвестиційної діяльності, підйому економіки, підвищення ефективності виробництва і вирішення соціальних проблем.

Ключові слова: топливно-енергетичний комплекс; електроенергетика; виробничі структури; іноземні інвестори.

The article reveals the essence of the need for timely identify the factors in the investment policy affecting the development and economic situation of the fuel and energy complex of Donbass. Complexes targeted measures to create favorable conditions for all economic entities for the purpose of recovery in investment, lifting the economy, improve production efficiency and to solve social problems are considered.

Keywords: fuel and energy complex; electric power industry; production structures; foreign investors.

Постановка проблеми. Топливо-энергетический комплекс довоенной Украины всегда играл важную роль в экономике страны. За годы реформ в связи с резким падением объёмов производства в других отраслях экономики роль комплекса ещё более возросла. В течение прошедших двух десятилетий ТЭК в основном обеспечивал потребности страны в топливе и энергии, пытаясь балансировать на грани жизни и смерти. В настоящее время наблюдается тенденция спада добычи газа, нефти и угля, производства электроэнергии, объёма и глубины переработки нефти. Производственные структуры ТЭК находились под воздействием структурных преобразований; это привело к состоянию депрессии, монархии и приватизации олигархии, что в значительной мере не даёт возможности адаптироваться комплексу и к рыночным условиям хозяйствования. В результате внутривнутриполитического диссонанса, работы по реструктуризации угольной промышленности, в момент полной экономической нестабильности предприятия топливно-энергетического комплекса значительно снизили свою экономическую эффективность, и следует заметить, что убыточные неперспективные предприятия существуют до сих пор. Казалось бы,

проведение реформ электроэнергетики и жилищно-коммунальной сферы смягчили ситуацию, но зарубежная инвестиционная политика направлена на поддержание страны, «запрещая» уйти за черту дефолта. Основы регулирования хозяйственных отношений в энергетическом секторе экономики не актуальны в приоритетности перечня проблем, среди которых – вопросы о недропользовании, налогообложении и ценообразовании.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическим основам инвестиционной политики уделяли внимание такие всемирно известные учёные, как Б. Андерсен, И. Ансофф, Г. Бирман, Д. Блэкуэл, Ю. Бричхем, М. Бромвич, Л.Д. Гитман, А. Дамодаран, М. Джонк, Л. Дикман, Д. Кодуэл, Р. Петерсон, С. Тейлор, С. Шмидг, П. Фишер и др. авторы, в работах которых сформулировано экономическое содержание инвестиционной политики, экономические условия развития инвестиционной деятельности в условиях рынка.

Значительный вклад в разработку указанного направления внесли труды отечественных исследователей С. И. Абрамова, Е. М. Бухвальда, И. М. Волкова, М. В. Грачевой, А. В. Дворковича, Л. А. Игониной, Б. А. Колтынюка, В. В. Коссова, И. В. Липсица, Н. А.Новицкого, М. М. Прусака, М. В. Рясковой, Е. Б. Смирнова, А. В. Шаронова, В. З. Черняка, Е. Г. Ясина и других.

Рассмотрением проблем топливно-энергетических ресурсов занимается ряд учёных-экономистов, таких, как Заблоцкий Б. Ф., Савченко В. Ф., Усачёв Н. А., Фашевский М. И., Ольшанский А. В. Чернюк Л. Г., Клиновой Д. В. и др. Работы данных исследователей посвящены вопросам, связанным с проблемами, которые влияют на эффективное развитие топливно-энергетического комплекса, что обусловило актуальность данной темы.

Вопросы привлечения иностранных инвестиций в экономику страны достаточно подробно освещены в научной литературе. Так, теоретическое обоснование необходимости «открытой экономики» сделано в трудах классиков экономической теории А. Смита, Д. Рикардо, Дж. Ст. Милля, А. Маршалла, а также ведущих современных зарубежных и отечественных экономистов: О. Т. Богомолова, Р. Н. Евстигнеева, В. В. Леонтьева, Н. Я. Лившица, К. И. Микульского, А. Д. Некипелова, М. Фридмена, Н. П. Шмелева и др. Этим же вопросам уделено внимание в трудах В. П. Бутковского, С. Ю. Витте, А. Г. Донгарова, В. С. Дякина, С. А. Князькова, Л. И. Посвольского, Л. Я. Эвентова и др.

Актуальность. Топливо-энергетический комплекс становится базисной структурой и важнейшим фактором роста эффективности производства во всех отраслях народного хозяйства Донецкого региона. Поэтому выявление факторов, влияющих на формирование и развитие топливно-энергетического комплекса, является одной из ключевых задач теории и практики управления XXI века: без её решения невозможны стабилизация и вывод Донбасса на траекторию экономического роста [1].

Для укрепления позиций Донбасса в мировой экономике необходимо выпускать высококачественную, конкурентоспособную продукцию для топливно-энергетических и других промышленных предприятий. Основной составляющей развития предприятий топливно-энергетической промышленности является высокотехнологичное оборудование для решения инновационных задач отечественных предприятий народного хозяйства нашей молодой Республики. Однако в настоящее время оборудование отечественных предприятий сильно изношено и не соответствует современным стандартам качества, что является тормозом для развития всей экономики страны, а также ограничивает выход на международный рынок для местных производителей.

Привлечение инвестиций в региональную экономику, особенно в топливно-энергетическую промышленность, является необходимым условием возрождения

экономики Донбасса. В связи с этим разработку основных научно-практических путей совершенствования инвестиционной политики на предприятиях вышеуказанного вида промышленности Донбасса в современных экономических условиях представляется актуальной темой исследования.

Цель статьи. Выявление факторов, влияющих на формирование и реализацию концептуальных основ инвестиционной политики в топливно-энергетическом комплексе Донбасса.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время ТЭК является одним из устойчиво работающих производственных комплексов региона. Он определяющим образом влияет на состояние и перспективы развития региональной экономики, обеспечивая около 1/4 производства валового внутреннего продукта, 1/3 объёма промышленного производства и доходов, в отраслях топливно-энергетического комплекса сохраняются механизмы и условия хозяйствования, не адекватные принципам рыночной экономики, действует ряд факторов, негативно влияющих на функционирование и развитие комплекса [2].

Основными факторами, сдерживающими развитие комплекса, являются:

- высокая (более 50 процентов) степень износа основных фондов;
- ввод в действие новых производственных мощностей во всех отраслях ТЭК, который сократился за девяностые годы от 2 до 6 раз;
- практика продления ресурса оборудования закладывает будущее отставание в эффективности производства [2].

Наблюдается высокая аварийность оборудования, обусловленная низкой производственной дисциплиной персонала, недостатками управления, а также старением основных фондов. В связи с этим возрастает возможность возникновения аварийных ситуаций в энергетическом секторе, сохранения в отраслях комплекса (кроме нефтяной) дефицита инвестиционных ресурсов и их нерациональное использование. В газовой промышленности и в электроэнергетике не создано условий для необходимого инвестиционного задела, в результате чего эти отрасли могут стать тормозом возможного экономического роста; деформация соотношения цен на взаимозаменяемые энергоресурсы привела к отсутствию конкуренции между ними и структуре спроса, характеризующейся чрезмерной ориентацией на газ и снижением доли угля. Политика поддержания относительно низких цен на газ и электроэнергию в перспективе может иметь следствием нарастания дефицита соответствующих энергоресурсов в результате отсутствия экономических предпосылок для инвестирования в их производство и опережающего роста спроса; несоответствие производственного потенциала ТЭК мировому научно-техническому уровню. Доля добычи нефти за счёт современных методов воздействия на пласт и доля продукции нефтепереработки, получаемой по технологиям, повышающим качество продукции, низка. Энергетическое оборудование, используемое в газовой и электроэнергетической отраслях, неэкономично. На территории практически отсутствуют современные парогазовые установки, установки по очистке отходящих газов, крайне мало используются возобновляемые источники энергии, оборудование угольной промышленности устарело, недостаточно используется потенциал атомной энергетики, ну и, конечно, нельзя не брать во внимание активные боевые действия на территории Донбасса, которые только усугубляют положение дел [3].

Не обеспечивается необходимая прозрачность хозяйственной деятельности субъектов естественных монополий, что негативно сказывается на качестве регионального регулирования их деятельности и на развитии конкуренции; сохраняющаяся высокая нагрузка на окружающую среду. Несмотря на произошедшее за последнее двадцатилетие снижение добычи и производства топливно-энергетических ресурсов, отрицательное влияние ТЭК на окружающую среду остаётся

высоким; высокая зависимость нефтегазового сектора и, как следствие, доходов региона, от состояния и конъюнктуры мирового энергетического рынка.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Ключевая роль в обеспечении стабильного социально-экономического развития Донбасса принадлежит его топливно-энергетическому комплексу. Актуальность проблемы подразумевает укрепление позиций Донбасса в мировой экономике, для чего необходимо выпускать высококачественную, конкурентоспособную продукцию для топливно-энергетических предприятий. Отмечено, что в настоящее время оборудование отечественных предприятий сильно изношено и не соответствует современным стандартам качества, что является тормозом для развития всей экономики региона, а также ограничивает выход на международный рынок для местных производителей [1].

Топливо-энергетический комплекс представляет собой сложную систему – совокупность производств, процессов, материальных устройств по добыче топливно-энергетических ресурсов, их преобразованию, транспортировке, распределению и потреблению как первичных ТЭР, так и преобразованных видов энергоносителей. В состав ТЭК входят взаимодействующие и взаимообусловленные подсистемы: отрасли топливной промышленности (угольная, нефтяная, газовая), добывающая подсистема и электроэнергетика, преобразующая ТЭР в энергоносители [4].

Производственно-технологический потенциал республиканского ТЭК – один из самых мощных в мире и охватывает энергетику, нефтедобывающие, нефтеперерабатывающие, нефтехимические производства, магистральный трубопроводный транспорт газа, нефти и нефтепродуктов. Выявлено, что ведение инвестиционной политики с предприятиями топливно-энергетического комплекса как Донбасса, так и Украины затруднено многими факторами, из которых можно выделить наиболее важные:

- нестабильность экономической и политической ситуации;
- несовершенное и противоречивое законодательство;
- неясность в определении прав собственности;
- отсутствие реальных льгот и привилегий для иностранного капитала;
- нестабильность гривны как национальной валюты;
- непредсказуемость изменений в налоговой системе;
- отсутствие прозрачности правил ведения бизнеса.

Список использованных источников

1. Прохоров А. М. Большая советская энциклопедия / А. М. Прохоров. – Москва.: Издательство «Советская энциклопедия», 1972 г. – С. 471-474.
2. Энергетическую стратегию России и близлежащих территорий на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2003/09/30/-energeticheskaja-strategija.html>
3. Коростелев О. В. Состояние и основные направления инвестиционной политики в машиностроительном комплексе, область исследования – 15.21. Состояние и основные направления инвестиционной политики в топливно-энергетическом, машиностроительном и металлургическом комплексах // Науч. рук.: д.э.н., проф., Татарский Е. Л. – Московский государственный областной университет, Россия.
4. Топливо-энергетический комплекс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://twidler.ru/referat/geografiya/toplivno-energeticheskij-kompleks-4-38837>

УДК 332.2.009 (043)

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ: ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

ИВАНЮК И. В.,

**канд. экон. наук, доц. каф. финансов
и кредита ГОУ ЛНР «Луганский
национальный аграрный университет»
(«ЛНАУ»);**

РЯБОКОНЬ М. В.,

**канд. экон. наук, ст. препод. каф.
экономики предприятия и управления
трудовыми ресурсами ГОУ ВПО «ЛНАУ»**

В статье проведено экологическую и экономическую оценку эффективности использования земельных ресурсов Луганской области с учётом видов плодородия почв по усовершенствованной методике, которая даёт возможность оценить совокупный уровень влияния экономических, экологических и агрономических критериев использования земли в сельскохозяйственном производстве.

***Ключевые слова:** эколого-экономическая оценка; методика оценки; техническая эффективность; балл бонитета; расчётная и урожайная цена балла бонитета; потенциальная и фактическая урожайность.*

У статті проведено екологічну та економічну оцінку ефективності використання земельних ресурсів Луганської області з урахуванням видів родючості ґрунтів за вдосконаленою методикою, яка дає можливість оцінити сукупний рівень впливу економічних, екологічних та агрономічних критеріїв використання землі в сільськогосподарському виробництві.

***Ключові слова:** еколого-економічна оцінка; методика оцінки; технічна ефективність; бал бонітета; розрахункова та урожайна ціна бала бонітета; потенційна і фактична врожайність.*

In the article the environmental and economic assessment of the effectiveness of land use Lugansk region, taking into account species improved soil fertility technique that allows us to estimate the cumulative impact of the level of economic, environmental and agronomic criteria of land use in agricultural production.

***Keywords:** economic evaluation; assessment methodology; technical efficiency; quality grade rating; the estimated price and yield points bonitet; potential and actual fields.*

Постановка проблемы. В современных условиях достаточно остро стоит проблема обеспечения продовольственной безопасности. В связи с этим особенно актуальным является вопрос повышения эффективности сельскохозяйственного производства, в том числе эффективного использования земельных ресурсов сельскохозяйственного назначения. В настоящее время оценка эффективности использования земли базируется на системе натуральных, стоимостных и относительных показателей. Повышение эффективности использования земельных ресурсов базируется на создании организационных, социальных и экономических условий, которые обеспечивают организацию рационального землепользования, сохранение почвенного плодородия, защиту земель от деградации и, как результат, развитие устойчивого сельскохозяйственного производства. Поэтому определение критериев эффективности использования земель и установление показателей и методов

экономической оценки, эффективности использования сельскохозяйственных земель в условиях изменяющейся аграрной экономики имеют особую значимость.

Анализ последних исследований и публикаций. Ценность земли как основного средства сельскохозяйственного производства в конкретной хозяйственной инфраструктуре, в первую очередь, определяется ее плодородием, то есть свойством обеспечить потребность растений в питательных веществах для их роста и развития. Проблемы эффективного использования плодородия почв были обозначены еще К. Марксом, когда разрабатывая вопросы дифференциальной ренты, он писал, что «хотя плодородие и является объективным свойством почвы, экономически оно все же постоянно подразумевает отношение к данному уровню химических и механических средств агрокультуры, а потому меняется вместе с этим уровнем развития». И далее: «с развитием естественных наук и агрономии меняется и плодородие земли, поскольку меняются средства, с помощью которых элементы почвы делаются пригодными для немедленного использования. Отсюда К. Марксом был сделан известный вывод, что «плодородие совсем не в такой степени является естественным качеством почвы, как это может показаться: оно тесно связано с современными общественными отношениями» [6]. Поэтому уровень плодородия почв зависит не только от свойств, унаследованных от предыдущих этапов природного использования.

Сложившаяся по результатам деятельности человека в определённых исторических условиях плодородие сельскохозяйственных земель как сложная интегральная природно-производственная характеристика почвы находится в зависимости от уровня производительных сил общества и его производственных отношений. Именно марксистское понимание сущности взаимодействия природы и общества является методологической основой эколого-экономической оценки сельскохозяйственных земель.

Формирование цели статьи. Сложно возражать о роли плодородия почв в обеспечении эффективного земледелия. Однако в современных условиях, когда утверждена и законодательно закреплена частная собственности на землю в Украине при соответствующих ограничениях, в частности, относительно хозяйствования в условиях формирования экологически безопасного и рационального землепользования, – интересно исследовать насколько это выполняется и какой уровень эколого-экономической эффективности использования природных ресурсов имеют современные земельные отношения.

Основной материал исследования. В систему оценки земли включаются два понятия: бонитировка почвы и экономическая оценка земли. Бонитировка почв — это сравнительная оценка почв по их плодородию, проводимая при сопоставимых уровнях агротехники и интенсивности земледелия. Экономическая оценка земли характеризует её ценность как средства производства в сельском хозяйстве. В отличие от бонитировки, земля в данном случае оценивается не как природное тело, а как средство производства в неразрывной связи с экономическими условиями хозяйствования.

Определение эколого-экономической эффективности – сложная и многогранная проблема, требующая привлечения исследований в различных областях науки. Основой ее решения является использование комплексной методики, которая сочетает в себе экономические, экологические и агрономические показатели. Эколого-экономическая эффективность использования сельскохозяйственных земель отражает результативность производства по отношению к использованному природному энергетическому потенциалу природных ресурсов и не воспроизводимой энергии, в том числе и устранение последствий антропогенного вмешательства. При этом показатели эколого-экономической эффективности должны отражать многофакторно-интегральный характер взаимосвязи и взаимозависимости экономических и экологических процессов по принципу обратной связи.

При выделении показателя эколого-экономической эффективности использования земель считаем целесообразным в интересах точности расчётов принять за основу следующие определения:

1. Экономическая эффективность сельскохозяйственного производства определяется как максимальное повышение выхода продукции при наименьших затратах труда и ресурсов на единицу земельной площади при соответствующей технологии выращивания сельскохозяйственных культур. Интегральным показателем экономической функции почвы является биологическая продуктивность (урожай), которая преимущественно определяется не только и не столько гумусным составом, сколько использованием агротехнических, агрохимических и других видов мелиораций.

2. Под экологической эффективностью использования земель принимают построение взаимоотношений «человек – агроэкосистема» на основе объективных экологических законов, определяющих природные процессы. Непременным условием является сохранение и повышение плодородия земель. Традиционно объектом улучшения качественного состояния почвы является плодородие, которое, в свою очередь, делится на: естественное, искусственное, потенциальное и эффективное. Интегральным показателем, характеризующим экологические функции почвы, является её гумусный состав, определяющий водно-физические (пористость, водопроницаемость), физико-химические (химический состав и др.) и биологические свойства. Общее качественное состояние земельного участка предприятия определяется баллом бонитета.

3. Задачей эколого-экономического показателя является оценка состояния и изменения экономических результатов хозяйственной деятельности, осуществленных при производственной деятельности человека и антропогенных изменениях природной среды в совокупности. В данном случае вышеприведенный показатель служит оценкой землепользования в условиях аренды земли с целью сбалансирования экономических интересов землепользователей и экологических требований со стороны землевладельцев.

Итак, на основании вышеизложенного в качестве показателя оценки эколого-экономической эффективности использования сельскохозяйственных земель Луганской области нами предлагается использование следующей формулы:

$$C = \frac{B * C \text{ балл} + A_{сх}}{K \text{ эф}} * C_{сх},$$

где C – оценка эколого-экономической эффективности использования земельного участка, грн/га; B – оценка земельного участка в баллах бонитета; C балл – расчётная цена балла, грн.; $K \text{ эф}$ – нормативный коэффициент эффективности капитальных вложений; $A_{сх}$ – стоимость основных фондов производственного назначения на 1 га сельскохозяйственных земель, грн.; $C_{сх}$ – коэффициент приоритетности сельского хозяйства как отрасли.

Расчётная цена балла бонитета (C балл) определяется, исходя из структуры посевов, типа и вида севооборота на основе реальной региональной конъюнктуры ценообразования.

$$C \text{ балл} = \frac{\sum U_i * PVi * Цр.}{100 * B}$$

где C балл – расчётная цена балла, грн.; U_i – урожайность i -ой сельскохозяйственной культуры, ц/га; PVi – удельный вес i -ой сельскохозяйственной культуры в структуре посевов (севообороте), %; $Цр.$ – цена реализации сельскохозяйственной культуры, руб.

Данная методика даёт возможность оценить совокупный уровень влияния экономических, экологических и агрономических критериев использования земли в

сельскохозяйственном производстве благодаря тому, что использование балла бонитета позволяет осуществить сравнительную оценку почвенного плодородия земель, выраженную через показатели (определённые по шкале) пригодности их для выращивания сельскохозяйственных культур (учёт экологического аспекта).

Расчётная цена балла бонитета может быть определена по каждому земельному участку, которые между собой отличаются плодородием, структурой посева (севооборотами), интенсивностью использования, исходя из его средневзвешенной экономической оценки (учёт экономического аспекта). При этом цена одного балла бонитета – это отношение средневзвешенной урожайности к баллу бонитета почв по видам угодий, выраженному в зерновых единицах. То есть методический подход предложенного расчёта цены балла бонитета предусматривает стоимостную оценку выхода сельскохозяйственной продукции по среднегодовым текущим ценам и фактической урожайности с учётом структуры посева при зафиксированном качественном состоянии земельного участка (балла бонитета) на момент оценки.

Стоимость основных фондов производственного назначения определяется с учётом общей площади сельскохозяйственных земель Луганской области.

Нормативный коэффициент эффективности капитальных вложений определяется, исходя из срока окупаемости вложений в освоение равного по площади и качественным характеристикам земельного участка и доведения его до достаточного уровня производительности введённого в оборот земельного участка в обмен на изъятый участок для несельскохозяйственных целей. То есть нормативный коэффициент, используемый при эколого-экономической оценке, определяет приоритет использования сельскохозяйственных угодий перед другими видами земель несельскохозяйственного назначения.

Однако, учитывая практическую значимость приведённой методики для определения эколого-экономической эффективности, считаем необходимым учитывать эффективность выполнения технологических норм выращивания сельскохозяйственных культур, что влияет на сохранение качества земельного участка и характеризует уровень использования эффективного плодородия почв. Для этого считаем целесообразным использовать методический подход, который называют методом технической эффективности. Техническая эффективность является разновидностью эффективно по методу DEA (Data envelopment analysis), то есть – анализ оболочки данных.

По условиям применения метода DEA, на сельскохозяйственных предприятиях производительность определяют как соотношение определенного конечного продукта (продуктов) к входящему фактору (факторам), который используется для его производства. Применение данной модели в земледелии заключается в проведении динамической оценки эффективности технологического сельскохозяйственного процесса по принципу расчета соответствующих технических показателей (учёт агрономического аспекта). Техническую эффективность определяют как частное от деления суммы всех исходящих параметров (в данном случае урожайности) на сумму всех входящих факторов (совокупность агротехнических мероприятий, применяемых при выращивании культур).

Коэффициент приоритета сельского хозяйства как отрасли определяется экспертным путем на уровне субъекта хозяйствования. Учитывая то, что приоритетность сельскохозяйственных земель Луганской области не имеет четкого законодательного регламентирования, а расчёт её уровня осложняется методикой проведения экспертного исследования и одновременно является отдельной отраслью исследования, то соответствующий коэффициент принимаем за 1, а, следовательно,

формула эколого-экономической эффективности использования земли в регионе приобретает следующий вид:

$$C = \frac{(B * C_{\text{балл}} + A_{\text{сх}})}{K_{\text{т.эф.}}}$$

где $K_{\text{т.эф.}}$ – коэффициент технической эффективности земельных ресурсов.

Соответствующие расчёты на примере сельскохозяйственного земельного массива Луганской области осуществлялись в несколько этапов:

1. Определение расчётной цены балла бонитета по основным сельскохозяйственным культурам, выращиваемым в Луганской области: зерновым (озимая пшеница, ячмень, кукуруза на зерно), подсолнечника, картофеля и овощам. Расчёты урожайности указанных культур, их удельного веса и цены реализации исчислялись как средние величины по административным районам Луганской области за 2008-2014 гг.

2. Расчёт коэффициента технической эффективности использования земель, предусматривающий учёт субъективного фактора хозяйствования на земле, то есть уровень интенсивности выращивания сельскохозяйственных культур в современных условиях земледелия (или уровень использования эффективного плодородия почвы) по формуле:

$$\text{Техническая эффективность} = \frac{\sum \text{фактическая урожайность, ц / га}}{\sum \text{стоимость агротехнических мероприятий, грн. / га}}$$

Уровень использования эффективного плодородия почв зависит от сортов растений, агротехнических мероприятий, объёмов внесённых минеральных удобрений, экономических условий и др. В связи с этим эффективное плодородие проявляется в экономической или природно-экономической форме, поскольку формируется в условиях конкретной хозяйственной деятельности человека, когда возможны значительные отклонения биологического круговорота веществ от природных явлений как в сторону снижения, так и повышения.

Для расчёта стоимостного показателю эффективности целесообразно перевести натуральные единицы измерения урожайности в стоимостные: ц/га в грн./га по текущей цене 1 ц соответствующей сельскохозяйственной культуры. Расчёты прямых производственных затрат осуществлялись по традиционной технологии выращивания сельскохозяйственных культур, доминирующих в Луганской области.

Учитывая то, что различные культуры чередуются в севообороте, а их урожайность значительно отличается по хозяйствам области считаем необходимым рассчитывать средневзвешенные величины соответствующих показателей по административным районам области в разрезе зерновых культур, подсолнечника, картофеля и овощей. Динамика технической эффективности использования земель Луганской области как средневзвешенной величины по культурам за 2008-2014 гг. характеризуется отсутствием чёткой тенденции изменений и колеблется в пределах 47,45 % – 100,85 % в зависимости от экономических условий сельскохозяйственного производства (рис. 1).

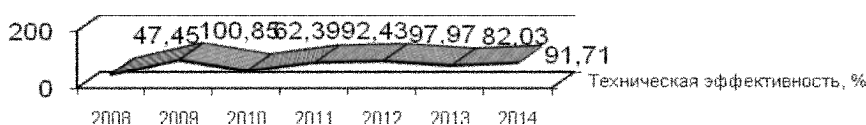


Рис. 1. Динамика уровня технической эффективности использования земель Луганской области за 2008-2014 гг. (фактический уровень)

3. Определение стоимости основных фондов на 1 га сельскохозяйственных угодий. Снижение уровня фондообеспеченности области обусловлено снижением технической и энергетической оснащённости предприятий, что связано, прежде всего, с низким уровнем инвестиционной активности в отрасли.

4. Оценка эколого-экономической эффективности использования земли в регионе, соответствующие расчёты которой сведены в табл. 1.

Таблица 1

**Оценка эколого-экономической эффективности использования земель
Луганской области за 2008-2014 гг. (эффективного плодородия)**

Годы	Расчётная цена балла бонитета (С балла)	Коэффициент технической эффективности (К т.эф.)	Стоимость основных фондов на 1 га, грн. (А сх.)	Балл бонитета	Оценка эколого-экономической эффективности, тыс. грн./га (С)
2008	62555,133	0,4745	1499,24	54	7120,52
2009	66357,469	1,0084	1491,18		3554,95
2010	88308,94	0,6239	1479,66		7644,82
2011	92529,547	0,9243	1462,25		5407,28
2012	120205,55	0,9797	1481,22		6627,08
2013	169672,01	0,8203	1543,27		11170,98
2014	170775,83	0,9172	886,68		10055,29

Оценка эколого-экономической эффективности фактического использования земель (эффективного плодородия почв) в регионе определяется в пределах 3,6-11,2 тыс. грн дохода на 1 га, что является положительным результатом и свидетельствует о достаточном уровне экономической отдачи земель при соответствующей экологической нагрузке земельного ресурса.

Положительная динамика рассчитанного показателя характеризует повышение уровня рационального использования земель в условиях доминирующего арендного её использования.

Таким образом, вышеприведенная методика позволила определить фактический уровень эколого-экономической эффективности сельскохозяйственного производства с учётом использования земли как средства производства (на основе среднегодовой урожайности и цен реализации сельскохозяйственной продукции на момент оценки). Но для комплексной оценки эффективности существует необходимость также объективно определить потенциальные возможности земельных угодий Луганской области (эффективность использования потенциального плодородия почв) и сравнить их с ранее рассчитанным фактическим уровнем.

Расчёты по определению уровня эффективности использования потенциального плодородия почв на примере сельскохозяйственного земельного массива Луганской области осуществлялись следующим образом:

1. Потенциальная продуктивность сельскохозяйственных угодий определяется на основании данных о расчётной урожайности сельскохозяйственных культур по формуле:

$$У = Б * Ц \text{ балл,}$$

где У – расчётная урожайность сельскохозяйственных культур, ц/га; Б – оценка земельного участка в баллах бонитета; Ц балл – урожайная цена балла бонитета, определённая путём деления максимальной урожайности сельскохозяйственной культуры на максимальный балл оценки (100 баллов).

По предварительным исследованиям учёных-аграриев Луганского национального аграрного университета, цена балла по урожайности основных сельскохозяйственных культур Луганской области составляет 0,41 ц, в частности [5]:

- для озимой пшеницы по пару – 0,622 ц;
- для озимой пшеницы по непаровым предшественникам – 0,48 ц;
- для ячменя – 0,37 ц;
- для кукурузы на зерно – 0,81 ц;
- для семян подсолнечника – 0,235 ц и т. д.

2. Расчёт коэффициента технической эффективности использования земель, который предусматривает учёт объективного фактора хозяйствования на земле. Техническая эффективность использования потенциального плодородия земли предполагает отношение потенциальной урожайности сельскохозяйственных культур (как установленного в регионе ресурса плодородия земельных участков при нормативной технологии выращивания) к совокупности агротехнических мероприятий пов оптимальных условиях технологии их выращивания в стоимостном выражении прямых производственных затрат в расчёте на 1 га площади посева. Именно этот показатель выступает пределом производительности земли в регионе в условиях внедрения нормативной технологии выращивания сельскохозяйственных культур. Таким образом, показатель учитывает объективные факторы производства.

$$\text{Техническая эффективность} = \frac{\Sigma \text{ресурс плодородия, ц/га}}{\Sigma \text{агротехнические мероприятия по нормативной технологии, грн/га}}$$

Основу расчёта прямых затрат при выращивании сельскохозяйственных культур составляют расходы при внедрении традиционной технологии выращивания по технологическим картам на примере Государственного предприятия научно-исследовательского хозяйства Луганского НАУ, которое является типичным для хозяйств Луганской области.

На основании вышеприведённых расчётов рассчитано средневзвешенную техническую эффективность земельного потенциала Луганской области (рис. 2).

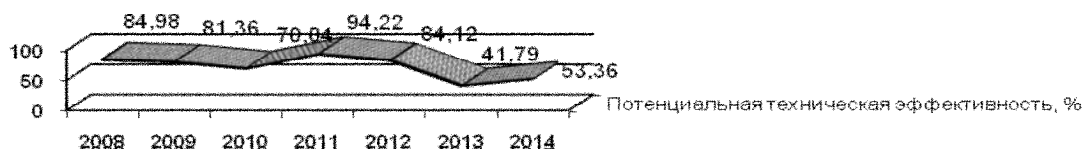


Рис. 2. Динамика уровня технической эффективности земель Луганской области за 2008-2014 гг. (по нормативны показателям), %

Таким образом, приведённые показатели свидетельствуют о том, что в условиях значительных темпов деградации почв по подавляющему большинству грунтовых характеристик, имеет место достаточно высокий уровень эффективности использования природного потенциала земель Луганской области при оптимальной (нормативной) технологии выращивания продукции растениеводства и агротехнике. Это является свидетельством того, что стоимость прямых расходов на производство продукции по текущим ценам 2008-2014 гг. в пределах 12,63-214,03 % покрывается суммой полученной прибыли в условиях реализации валовой продукции растениеводства в размерах, соответствующих природной отдаче земли и характеризует благоприятные условия земледелия в регионе.

Расчёты эколого-экономической эффективности использования потенциального плодородия почв при нормативной технологии выращивания сельскохозяйственных культур в регионе приведены в табл. 2.

Эффективность использования земельных ресурсов с учётом их потенциальных возможностей определяется уровнем дохода в пределах 6,2-18,3 тыс. грн. на 1 га и имеет характер колебания и общую тенденцию к росту.

Таблица 2

**Оценка эколого-экономической эффективности использования земель
Луганской области за 2008-2014 гг. (потенциального плодородия)**

Годы	Расчётная цена балла бонитета (С балла)	Коэффициент технической эффективности (Кт.эф.)	Стоимость основных фондов на 1 га, грн. (А сх.)	Балл бонитета	Оценка эколого- экономической эффективности, тыс. грн./га (С)
2008	97732,819	0,8498	1499,24	54	6211,869
2009	96431,246	0,8136	1491,18		6401,7951
2010	128800,58	0,7004	1479,66		9931,8497
2011	133075,95	0,9422	1462,25		7628,4009
2012	139623,27	0,8412	1481,22		8964,4587
2013	141979,37	0,4179	1543,27		18347,765
2014	150846,13	0,5336	886,68		15266,424

Сопоставление фактических и потенциальных показателей проводится в табл. 3 и позволяет перейти к заключительному этапу в алгоритме оценки уровня эколого-экономической эффективности использования сельскохозяйственных земель Луганской области.

Таблица 3

**Сравнительная оценка эффективности использования сельскохозяйственных
земель Луганской области за 2008-2014 гг.**

Годы	Эколого-экономическая оценка, тыс. грн./га		Отношение	Отклонение, грн./га
	фактическая	потенциальная		
2008	7120,52	6211,87	1,146276	908,65
2009	3554,95	6401,8	0,555305	-2846,85
2010	7644,82	9931,85	0,769728	-2287,03
2011	5407,28	7628,4	0,708835	-2221,12
2012	6627,08	8964,46	0,739261	-2337,38
2013	11170,98	18347,77	0,608847	-7176,79
2014	10055,29	15266,42	0,658654	-5211,13

Для отнесения земельного участка к соответствующей категории используется следующая шкала сопоставлений фактической и потенциальной оценки:

- более 0,7 – сельскохозяйственные земли используются эффективно;
- 0,5-0,7 – средний уровень эффективности использования сельскохозяйственных угодий;
- 0,3-0,5 – уровень эффективности использования сельскохозяйственных угодий ниже среднего;
- меньше 0,3 – сельскохозяйственные земли используются неэффективно.

Выводы и предложения. Следовательно, уровень эколого-экономической эффективности использования земельных ресурсов в Луганской области характеризуется как средний, за исключением 2008 года, когда земли использовались максимально эффективно. Однако сопоставление фактической и потенциальной эффективности за последние 7 лет имеет тенденцию к снижению и с 2010 года относится к среднему уровню и демонстрирует снижение культуры земледелия в регионе в целом.

Абсолютное отклонение эколого-экономической эффективности использования земель демонстрирует увеличение потерь от недоиспользования природного потенциала земель при современном уровне земледелия в регионе, обусловленное низкой технологической обеспеченностью предприятий необходимыми средствами производства, диспаритетом цен на сельскохозяйственную продукцию и на материально-технические ресурсы промышленного происхождения.

Снижение уровня использования потенциального ресурса земли также является следствием больших потерь из-за несвоевременного сбора урожая, недостатка горючего, неудовлетворительного обеспечения предприятий транспортом, из-за трудностей со сбытом произведенной продукции, действия законов нерегулируемого рынка, что способствовало развитию инфляционных процессов и снижению стоимости сельскохозяйственной продукции, что сократило возможности для расширенного воспроизводства и экономической устойчивости предприятий.

Итоги изложенного теоретического и методического материала подтверждают объективную необходимость дальнейшего развития теоретических положений об эффективном использовании сельскохозяйственных угодий с позиции их сохранения, воспроизводства и рационального использования. В его основе лежит совокупность нескольких целей, основной из которых является эффективность использования на основе качества земель, повышение внимания к уровню естественного и экономического плодородия.

В качестве дополнительных целей повышения эффективного землепользования следует выделить выбор оптимальной технологии обработки земли, применения сбалансированной системы удобрений, повышение общей культуры земледелия, оптимизация внутривладельческой организации территории, совершенствование системы планирования и прогнозирования, обоснованный выбор специализации производства.

Список использованных источников

1. Андрійчук В. Г. Теретико-методологічне обґрунтування ефективності виробництв / В. Г. Андрійчук // Економіка АПК. – 2010 р. – № 5. – С. 52-63.
2. Визначник еколого-генетичного статусу та родючості ґрунтів України: навчальний посібник / М. І. Полупан, 2005 р. – 126 с.
3. Гончаров В. Н. Организация фінансового забезпечення підприємств в Україні / В. Н. Гончаров, И. В. Иванюк // Економінфо. – 2012. – № 18. – С. 43-46.
4. Иванюк И. В. Кредитование сельскохозяйственных предприятий как эффективный источник инвестирования / И. В. Иванюк, Н. В. Тертична // Вестник Воронежского ГАУ. – 2015. – № 4 (47), Ч. 2 – С. 153-158.
5. Міжгалузева програма «Родючість» // Обласний проектно-технологічний центр охорони родючості ґрунтів і якості продукції. – Луганськ. – 2007. – 36 с.
6. Маркс К. Капитал: Т. 1. // Маркс К. и Энгельс Ф. Собрание сочинений: Т. 23. – М.: Политиздат, 1960. – 907 с.
7. Овсієнко А. М. Реформування земельних відносин в Україні / А. М. Овсієнко // Економічний вісник університету. – 2015. – Вип. 24(1). – С. 87-92.
8. Рушинець Ю. Т. Генеза правового регулювання відшкодування збитків власникам землі та землекористувачам Університетські наукові записки / Ю. Г. Рушинець – 2011. – №3(39). – С. 176-182.

УДК: 336.1

ФИНАНСОВАЯ ПОДСИСТЕМА В СТРУКТУРЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПЕТРУШЕВСКАЯ В. В.,
д-р экон. наук., проф. каф. финансов
ГОУ ВПО «Донецкий государственный
университет управления»

В статье приведён авторский взгляд на определение содержания механизма государственного управления. Проанализированы основные составляющие и структура механизма государственного управления. Рассмотрена классификация механизмов государственного управления. Построена модель финансовой подсистемы в структуре механизма государственного управления Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: государственное управление; механизмы государственного управления; структура механизма государственного управления; классификация механизмов государственного управления; финансовая система.

У статті наведено авторський погляд на визначення змісту механізму державного управління. Проаналізовано основні складові та структуру механізму державного управління. Розглянуто класифікацію механізмів державного управління. Побудована модель фінансової підсистеми в структурі механізму державного управління Донецької Народної Республіки.

Ключові слова: державне управління; механізми державного управління; структура механізму державного управління; класифікація механізмів державного управління; фінансова система.

The article contains the author's view on the definition of the contents of the state management mechanism. The main components of the mechanism and structure of public administration are analyzed. The classification of governance mechanisms are considered. The model of the financial subsystem in the structure of state control mechanisms of the Donetsk People's Republic model is built.

Keywords: governance; governance mechanisms; mechanism of governance structure; classification of governance mechanisms; financial system.

Постановка проблемы. В условиях становления и развития Донецкой Народной Республики особую актуальность приобретает проблема повышения эффективности государственного управления, в частности, финансовой подсистемы в структуре органов государственной власти всех уровней. Проблема эффективности работы органов финансового управления во многих случаях сводится к эффективности труда служащих аппарата, изменения их численности, качества, затрат времени и тому подобное. Но при таком решении проблемы без внимания учёных и практиков остаётся самое важное – определение места финансовой подсистемы в структуре самого механизма управления в органах государственной власти, а отсюда и возможность его совершенствования.

Анализ последних исследований и публикаций. В научной литературе термин «механизм управления» достаточно широко применяется, однако содержание и структуру его различные учёные и практики трактуют по-разному. Концептуальные основы механизмов государственного управления освещены в трудах таких учёных в области управления, как: Прохоров А. М. [1], Рудницкая Р. М., Сидорчук О. Г., Стельмах О. М. [2], Брюховецька Н. Ю. [3], Коротич О. Б. [4], Галузо В. Н. [5] и др. Однако если общие основы механизмов государственного управления освещены на высоком уровне, то вопросы определения места финансовой подсистемы в структуре

органов государственной власти всех уровней являются малоисследованным.

Целью статьи является анализ, определение и обоснование содержания, структуры и классификации механизмов государственного управления, а также определение места финансовой подсистемы в структуре органов государственной власти Донецкой Народной Республики. Цель конкретизируется в следующих задачах:

- провести анализ трактовки термина «механизм государственного управления»;
- определить основные компоненты структуры механизмов государственного управления;
- обобщить подходы к классификации механизмов государственного управления;
- определить место финансовой подсистемы в структуре органов государственной власти Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала. Базовым элементом термина «механизм государственного управления» является понятие самого механизма. Механизмы бывают разными по конструкции и назначению, составляют основу большинства машин, приборов и устройств. В экономической науке понятие «механизм» употребляется в переносном смысле и означает «внутреннее строение, систему чего-нибудь». Скорее всего, это понятие заимствовано из естественных и технических наук.

«Механизм» с греческого языка переводится как «оружие, машина» и на сегодняшний день имеет следующие основные значения:

- устройство для передачи и преобразования движений, в котором движение одного или нескольких элементов вызывает определённые движения остальных;
- внутреннее устройство, внутреннее строение машины, оборудования;
- совокупность процессов, из которых состоит любое физическое, химическое, физиологическое, экономическое, психологическое явление;
- система, устройство, способ, определяющие порядок определённого вида деятельности [1].

Механизм управления – сложная управленческая категория. В общем, все имеющиеся механизмы управления можно разделить на три типа: механизмы-орудия (инструменты), механизмы-системы (набор взаимосвязанных элементов) и механизмы-процессы (последовательность определённых преобразований).

Необходимо отметить, что понятие «механизм» и понятие «процесс» имеют существенные отличия, поскольку процесс – это лишь последовательность действий, этапов преобразования чего-либо, а механизм – это более широкое понятие, которое охватывает различные инструменты, рычаги, средства, стимулы государственного управления.

Также нецелесообразно отождествлять понятия «механизм» с понятием «орудие» или «инструмент», поскольку в состав механизма государственного управления, кроме инструментов, входят также методы, рычаги, политика, правовое, нормативное и информационное обеспечение и тому подобное. Одно лишь существование инструментов не в состоянии обеспечить практическую реализацию государственного управления.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что механизм государственного управления – это механизм как система, предназначенная для практического осуществления государственного управления и достижения поставленных целей, которая имеет определённую структуру, методы, рычаги, инструменты воздействия на объект управления с соответствующим правовым, нормативным и информационным обеспечением.

В механизме государственного управления Донецкой Народной Республики можно выделить следующие основные элементы: методы, рычаги, инструменты, политика, правовое, нормативное и информационное обеспечение (рис. 1).



Рис. 1. Структура механизма государственного управления ДНР

Состав механизма государственного управления определённой сферой общественного развития будет меняться в зависимости от особенностей той или иной сферы [2].

В научной литературе по государственному управлению существуют различные подходы к определению видов и классификации механизмов государственного управления. От преимуществ акцентов на те или иные сферы управления, механизм управления будет иметь своё название [3].

В зависимости от того, какие именно проблемы и как они решаются с применением конкретного государственного механизма управления, он может быть сложным (комплексным) и включать в себя несколько самостоятельных механизмов.

Комплексный механизм государственного управления может состоять из таких видов механизмов:

- экономического (механизмы государственного управления банковской,

денежно-валютной, инвестиционной, инновационной, кредитной, налоговой, страховой деятельностью и т. п.);

- мотивационного (совокупность командно-административных и социально-экономических стимулов, побуждающих государственных служащих к высокоэффективной работе);

- организационного (объекты, субъекты государственного управления, их цели, задачи, функции, методы управления и организационные структуры, а также результаты их функционирования);

- политического (механизмы формирования экономической, социальной, финансовой, промышленной политики и т. п.);

- правового (нормативно-правовое обеспечение: законы и постановления Народного Совета ДНР, указы Главы Донецкой Народной Республики, постановления и распоряжения Совета Министров ДНР, а также методические рекомендации, инструкции и т. д.).

Как было отмечено ранее, особую актуальность в период становления и развития Донецкой Народной Республики приобретает проблема повышения эффективности государственного финансового управления. На сегодняшний день в экономической литературе существует большое разнообразие взглядов относительно структуры финансовой системы государства, а также органов, входящих в её состав.

Связь существующей финансовой подсистемы Донецкой Народной Республики с общей системой органов государственной власти ДНР наиболее полно отражена на схеме (рис. 2).

Необходимо отметить, что, кроме комплексного механизма государственного управления, существуют ещё и негосударственные механизмы управления: бизнес, конфессиональные, коррупционные, партийные и тому подобное.

В литературе выделяют классификацию механизмов государственного управления в зависимости от субъектов управления [4]. Согласно этой классификации в Донецкой Народной Республике механизмы государственного управления делятся на те, которые осуществляются органами управления:

- высшего уровня (Глава ДНР, Народный Совет ДНР, Совет Министров ДНР);

- районного уровня (районными советами, районными государственными администрациями);

- местного уровня (городскими, поселковыми, сельскими советами).

Обобщённая классификация механизмов государственного управления представлена на рис. 3 и включает разделение механизмов государственного управления по функциональному назначению и субъекту управления.

В литературе [5] подаётся типичная модель концептуальной структуры организационного механизма государственного управления, согласно которой в состав этого механизма относятся: объекты, субъекты государственного управления, их цели, задачи, функции, методы управления, организационные структуры и результаты их функционирования.

Однако необходимо отметить, что в состав организационного механизма управления в органах государственной власти, кроме вышеперечисленных компонентов, целесообразно отнести потребности и интересы общества, а также обратную связь, с помощью которой объекты управления могут влиять на субъект управления, совершенствуя тем самым механизм управления.

Отмеченное является объектом для дальнейших научных исследований и разработок.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы.

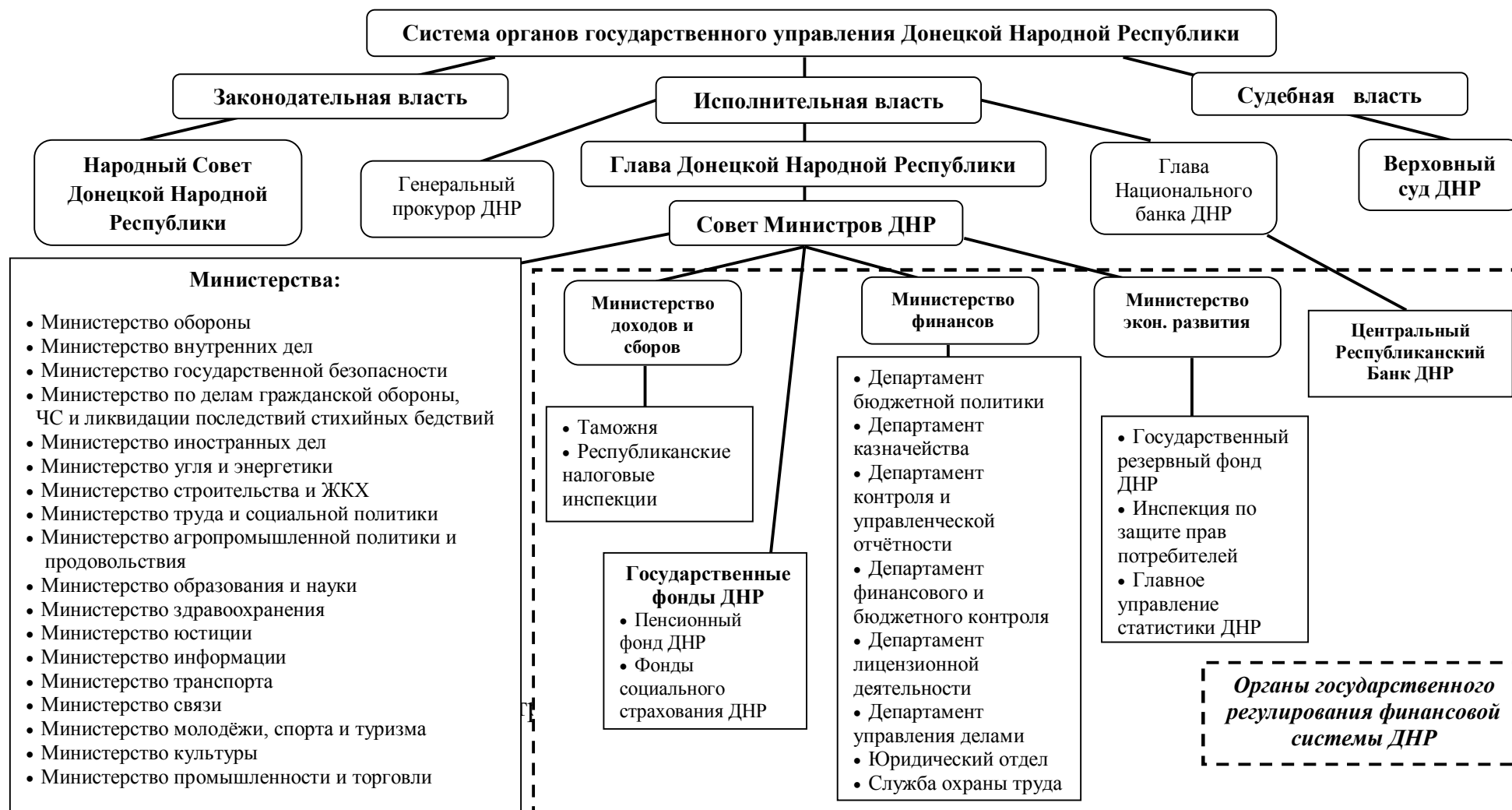


Рис. 2. Финансовая подсистема в структуре органов государственного управления ДНР



Рис. 3. Классификация механизмов государственного управления ДНР

Анализ научных исследований относительно содержательного наполнения понятия «механизм государственного управления» позволил определить механизм государственного управления как сложную систему, предназначенную для достижения поставленных целей, которая имеет определённую структуру, методы, рычаги, инструменты воздействия на объект управления с соответствующим правовым, нормативным и информационным обеспечением.

На основе проведённого анализа определена структура механизма государственного управления, неотъемлемыми компонентами которой являются: методы, рычаги, инструменты, политика, правовое, нормативное и информационное обеспечение.

Определена взаимосвязь существующей финансовой подсистемы Донецкой Народной Республики с общей системой органов государственной власти ДНР.

Обобщены подходы к классификации механизмов государственного управления. Определён состав комплексного механизма управления, к которому могут относиться: экономический, мотивационный, организационный, политический и правовой механизмы. Предложено разделение механизмов государственного управления в зависимости от субъектов государственного управления, которые их применяют. В соответствии с этим, механизмы государственного управления могут быть такие, которые используются Главой Донецкой Народной Республики, органами законодательной, исполнительной и судебной власти, а также органами местного самоуправления.

В перспективе планируется продолжить исследования организационного механизма государственного управления Донецкой Народной Республики, включив в модель такие составляющие, как интересы и потребности общества. Кроме того, неотъемлемым компонентом организационного механизма государственного управления должна стать обратная связь, с помощью которой объекты управления могут влиять на субъект управления, совершенствуя тем самым механизм управления.

Список использованных источников

1. Большая Советская Энциклопедия: в 3-х т. / Гл. ред. А. М. Прохоров. – Издание 3-е. – М.: Советская Энциклопедия, 1976. – Т. 2. – С. 355-372.
2. Рудніцька Р. М., Сидорчук О. Г., Стельмах О. М. Механізми державного управління: сутність і зміст / За наук. ред. д. е. н., проф. М. Д. Лесечка, к. е. н., доц. А. О. Чемериса. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2005. – 28 с.
3. Брюховецька Н. Ю. Економічний механізм підприємства в ринковій економіці: методологія і практика. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1999. – С. 25-28.
4. Коротич О. Б. Державне управління регіональним розвитком України: монографія. – Харків: Видавництво ХарРІДУ НАДУ «Магістр», 2006. – 220 с.
5. Галузо В. Н. Основы органов государственной власти в России: учебное пособие / Б. Н. Габричидзе, Н. Д. Эриашвили, А. Г. Чернявский, С. М. Кузнецов, В. Н. Белоновский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 479 с.

УДК 330.59:332.1

РОЛЬ ВЛАСТИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

ИВАНИНА Е. А.,
канд. экон. наук, доц. каф. теории
управления и государственного
администрирования, ГОУ ВПО
«Донецкий государственный
университет управления»,
КИЗЕЕВА К. А.,
магистрантка ГОУ ВПО ДонГУУ

Данная статья содержит описание ряда проблем, существующих на территории Донецкой Народной Республики, решение которых даст возможность заложить основу формирования высоких стандартов качества жизни населения и способствовать обеспечению устойчивого социально-экономического развития данного региона.

***Ключевые слова:** развитие; социальное развитие; экономическое развитие.*

У цій статті описується ряд проблем, що існують на території Донецької Народної Республіки, вирішення яких дасть можливість закласти основу формування високих стандартів якості життя населення і сприяти забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку даного регіону.

***Ключові слова:** розвиток; соціальний розвиток; економічний розвиток.*

This article describes some of the problems that exist in the territory of the Donetsk People's Republic, solution of which will give the opportunity to lay the basis for the formation of high quality of life standards of the population and contributes to sustainable socio-economic development of the region.

***Keywords:** development; economic development; social development.*

Постановка проблемы. Сложные условия хозяйствования, обусловленные экономической блокадой со стороны Украины и ведением военных действий, сложившиеся в Донецкой Народной Республике, способствовали мобилизации сил к возрождению и развитию нашего региона. В сложившейся ситуации следует отметить значимость тех функций, которые взяли на себя местные органы власти в части обеспечения, по возможности, максимально комфортных условий жизни населения Республики. Однако повышение общего уровня качества жизни городского и сельского населения невозможно без устойчивого социально-экономического развития региона в целом. Поэтому сложившаяся ситуация требует чёткого осознания проблем региона и выработки стратегических и перспективных планов его развития как основы увеличения благосостояния наших граждан, что и обуславливает актуальность данной проблематики. Поскольку выработка чёткой стратегии регионального развития позволит сформировать такую среду хозяйствования, в которой социально-экономическое развитие муниципального образования станет не только возможным, но и стабильным.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования проблематики социально-экономического развития территорий представляют большой интерес для многих учёных. Многочисленные наработки методик социально-экономического развития представлены в работах Романовой Н. А., Терентьевой Н. Ю., Тюкавкина И. Н., Любовного В. Я., Зайцева И. Ф., Воякина А. Б. и др. [5-8]. В учёной среде

выполнены разработки относительно формулировки, на основе применения системного подхода, системы задач муниципального образования, в рамках решения которых возможно устойчивое социально-экономическое развитие [5; 9], достаточно широко освещены вопросы применения программно-целевого планирования и их роль в формировании устойчивого социально-экономического развития [3; 6; 8; 9], выделены основные проблемы выхода из кризиса, выработаны предложения относительно стабилизации экономической ситуации в стране [7; 10].

Однако, на наш взгляд, каждое муниципальное образование специфично и развивается под влиянием совокупности факторов внешней и внутренней среды. Поэтому выработать универсальные предложения по выходу из кризиса и достижению равновесного и стабильного развития не всегда представляется возможным, что ориентирует нас на выработку оптимальных решений существующих проблем муниципального управления в социально-экономической сфере.

Постановка задачи. В этой связи, на основе существующих наработок в учёной среде, считаем необходимым представить собственное видение направлений решения существующих проблем регионального социально-экономического развития.

Изложение основного материала исследования. Развитие является движущей силой прогресса, его материальной основой. В широком, философском смысле развитие означает процесс усовершенствования тех или иных элементов общественных отношений или материально-вещественных элементов общества, переход к принципиально новым качественным характеристикам. Сердцевиной развития является экономическое развитие, которое включает количественное увеличение населения и богатства, появление качественно новых капитальных благ и ценностей, явлений и процессов, глубокую модернизацию и перестройку всей экономической и социальной системы.

Экономическое развитие – важная цель любого общества, государства. Независимо от идеологии и уже достигнутого уровня благосостояния, все страны преследуют цели развития экономики и повышения жизненного уровня населения. Термин «развитие» часто употребляется в следующих сочетаниях: экономическое развитие, социально-экономическое развитие, развитие экономики города, региона, страны. В каждом случае под развитием подразумевается любое прогрессивное изменение, прежде всего, в экономической сфере. Если изменение количественное, говорят об экономическом росте. При качественном изменении речь может идти о структурных изменениях, или об изменении содержания развития, или о приобретении экономической системой новых характеристик. Преодоление кризиса в любой сфере жизни напрямую связано с уровнем экономической активности. Социальное развитие определяется ресурсными возможностями, которые, в свою очередь, зависят от степени экономического развития. Потому, только развивая экономическую активность, можно осуществить те или иные прорывы в жизни местного общества и поднять уровень благосостояния населения, который, в конечном счёте, всегда определяет степень успеха функционирования той или иной социально-экономической системы [1].

Наблюдая за сложившейся ситуацией сегодня, можно с уверенностью сказать, что тенденция к развитию прослеживается во всём, и прежде всего – в способности власти вникать в проблемы государства и готовности их решать. Роль власти сегодня – колоссальна. И то, как власть видит «себя в народе» и «народ во власти», будет зависеть дальнейшее становление Республики.

В Донецкой Народной Республике заложен колоссальный потенциал, востребованный сегодня. Богатства Донецкого региона в виде природных и человеческих ресурсов способствуют его возрождению и развитию. Несмотря на полуразрушенную инфраструктуру, закрытие многих промышленных предприятий, сокращение рабочих мест, дефицит бюджета, регион открывает для себя новые

возможности и перспективы. Можно выделить ряд проблем, решение которых приведёт к значительному повышению качества жизни населения Донецкой Народной Республики. Значимой в данном аспекте представляется выработка оптимальной кадровой политики. В экономике Республики ощущается нехватка профессионалов как в системе государственного и муниципального управления, так и на производственном уровне. Особенно это ощущается в тех сферах производства, которые требуют полного реформирования, полной переориентации. Многим руководителям не всегда удаётся достигнуть баланса между поставленными задачами и накопленным опытом, знаниями сотрудников. Сложно правильно сформировать цель и поставить задачу!

В условиях войны трудно находить пути решения возникающих проблем в силу того, что многие из них являются нестандартными и требуют решения «здесь и сейчас». Обеспечить максимально эффективное решение проблем, суметь увидеть ситуацию со всех сторон и правильно её оценить – прерогатива профессионалов-управленцев, которых сегодня единицы, т. к. долгое время эта ниша была вакантна и не востребована. Поэтому, на наш взгляд, значимой проблемой, является нехватка, а в некоторых структурах и полное отсутствие профессиональных кадров, в том числе и управленцев. Очередное поколение инженеров, экономистов, финансистов, а также специалистов других интеллектуальных профессий вынуждены либо переквалифицироваться, либо уезжать в поисках своей востребованности за пределы региона. Наблюдается тенденция вытеснения и замещения людей интеллектуального труда, поэтому в скором времени эта ниша будет восполнена людьми без образования или же людьми рабочих профессий.

Следующей, не менее значимой проблемой является практическая реализация функции муниципального управления в части обеспечения участия населения в решении вопросов местного значения. Опираясь на этот постулат, необходимо выявить ряд «наболевших» проблем путём проведения социологических опросов или же анкетирования на улицах и предприятиях города. По мнению ряда учёных – Бакуменко В., Дзвинчука Д., Поважного О. и др., цели государственного управления рождаются и должны рождаться «снизу» – идти от потребностей и интересов людей, объединённых в государство. Содержание и цели государства заключаются в том, чтобы способствовать материальному и духовному развитию своего народа. Внутреннее состояние общества и проблемы, которые его беспокоят, являются настоящим и актуальным источником формирования целей государственного управления» [2, с. 62].

Основными источниками муниципальных доходов являются: налоги, сборы и прочие платежи, размеры поступления которых зависят от успешности экономики региона. Таким образом, главная задача заключается в том, чтобы обеспечить формирование благоприятного климата, способствующего не только созданию комфортных условий существования, но и привлечению дополнительных инвестиций в регион, что, в свою очередь, станет базисом появления новых рабочих мест, расширения инфраструктуры, а, следовательно, будут решены такие задачи, как занятость населения, возвращение специалистов на Родину, увеличение инвестиционной привлекательности региона.

В рамках решения проблем налоговой системы необходим системный анализ статей доходов и расходов муниципального бюджета, в целях определения их обоснованности и, в случае необходимости, корректировки. Налоговая система нуждается в оптимизации для максимизации наполняемости муниципального бюджета, а также для стимулирования развития предпринимательской деятельности. Эффективная налоговая система позволит всем элементам муниципального образования работать в правовом поле, в рамках закона и одновременно обеспечит требуемую наполняемость бюджета региона. Для эффективного решения выявленных

проблем используется, как правило, программно-целевой метод управления. Он позволяет максимально эффективно увязать цели, средства и пути, которые приведут к решению поставленных задач.

Преимущество программ в том, что они обеспечивают концентрацию ресурсов на наиболее перспективных и эффективных направлениях. Либо, если проект заведомо дотационный, можно в наименее короткие сроки решить проблему, скажем, социального характера. Программы позволяют ускорить развитие приоритетных отраслей, отдельных регионов и привлекать для этого дополнительные ресурсы и инвестиции [3, с. 72]. Разработкой программ социального развития региона должны заниматься специалисты, не только хорошо знающие проблемы данного региона, но и изучающие опыт зарубежных стран с целью заимствования лучшего и перенесения в реалии нашей жизни.

В области здравоохранения также наблюдается ряд проблем, при решении которых удастся изменить отношение населения к медицине в целом. Человек, обращаясь в медицинское учреждение, ожидает получения результата – улучшения состояния своего здоровья, однако, как показывает практика, так происходит не всегда. Факторы, которые оказывают на него влияние при получении не всегда качественной медицинской услуги, способствуют формированию устойчивого отторжения медицинских услуг и учреждений здравоохранения как таковых. Первым шагом на пути решения данной проблемы является создание электронных ресурсов, которые позволят существенно оптимизировать временные затраты как врача, так и пациента.

Вторым шагом является предоставление возможности выбора специалиста на усмотрение пациента, а не исходя из его регистрации по месту жительства. Практическая реализация данного вопроса требует вмешательства государства, дабы урегулировать процесс выбора врача пациентами и обеспечить равновесную нагрузку всех врачей. Такое нововведение позволит стимулировать качественную работу специалистов всех уровней, создаст предпосылки борьбы за каждого пациента и, возможно, изменит само отношение к нему. И потому от количества принятых пациентов будет зависеть зарплата врача, придёт осознание того, что не только больной нуждается в лечении, но и врач нуждается в больном.

Введение обязательного бесплатного ежегодного медицинского профилактического осмотра всех жителей муниципального образования позволит своевременно выявлять и предупреждать возможные болезни, что не только повысит уровень состояния здоровья населения, но и сократит затраты по лечению тяжёлых и запущенных заболеваний. Такая практика давно и достаточно эффективно используется в Германии, где при прохождении медицинского профилактического осмотра каждый житель несёт ответственность за своё здоровье сам, и государство вправе не оказывать ему бесплатного медицинского обслуживания. Однако такое положение противоречит ст. 34 Конституции Донецкой Народной Республики, согласно которой медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается всем гражданам бесплатно за счёт средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений. На наш взгляд, внесение поправки в данную статью, а именно: в статью об отсутствии бесплатной медицинской помощи для лиц, которые не выполнили требования о прохождении *бесплатного* медицинского профилактического осмотра, позволит не только предупредить некоторые заболевания, но и увеличит самосознание граждан, повысит общий уровень состояния здоровья. Это не замедлит сказаться и на темпах экономического развития, поскольку доказано, что состояние здоровья населения оказывает непосредственное влияние на экономику государства, поэтому восстановление экономики и здоровья граждан должны идти одновременно. Решению

данного вопроса во многом будет способствовать и обеспечение доступности медицинской помощи для всех социальных слоёв населения. Только в случае, если система будет мобильной, это станет большим прорывом в медицине, в противном случае – очередным «ярмом» на шее населения.

В сфере образовательных услуг также существуют определённые проблемы, требующие немедленного решения. Наблюдается тенденция репетиторства. Однако стоит задуматься, почему в последние десять лет оно стало таким популярным и заняло определённую нишу образовательных услуг. Кто занимается репетиторством? В большинстве случаев, это те же педагоги, которые учат детей в школах и ВУЗах. Тогда стоит задать вопрос: если учитель на уроке будет выкладываться по максимуму, после уроков устраивать хотя бы один раз в неделю факультативное занятие, то будут ли ходить к нему на платные дополнительные занятия? Я думаю, ответ очевиден. Будут, но либо учащиеся, которым нужна дополнительная нагрузка, с целью увеличить базовый объём знаний, либо учащиеся, которым действительно необходимо уделить больше времени на освоение школьной программы.

Важно понимать, что если ребенок «стандартен», то для освоения школьной программы он должен получать необходимую и полную информацию на уроке, а не ходить за ней к репетиторам. В противном случае нужно ломать эту систему. Контроль со стороны муниципалитета путём проведения внеплановых открытых занятий позволит оценить качество подготовки учащихся. Кроме того, наличие действенной обратной связи с населением муниципального образования позволит выявлять факты некачественного предоставления образовательных услуг.

Проблемы проведения детского досуга, на сегодняшний день, также являются достаточно острыми, поскольку, в условиях войны, когда взрослые поставлены в условия выживания, дети предоставлены сами себе. Приоритетной задачей муниципалитета должна стать занятость детей. Необходимо изыскивать максимальные возможности для привлечения руководителей работающих предприятий, действующих домов культуры, а также инвесторов, находящихся на данной территории, для решения данного вопроса. В качестве варианта могут служить следующие мероприятия: создание льготных кружков при школах, детских учреждениях; привлечение волонтеров в качестве тренеров на добровольных началах; создание игровых комнат, как это было в советское время; проведение школьных экскурсий на предприятия города. На наш взгляд, необходимо разработать целевую программу региона, направленную на развитие детского досуга с учётом имеющихся ресурсов и возможностей. Обоснованный подход, с учётом всех факторов, даст возможность решить ситуационную проблему с прицелом развития в будущем, так как благополучное развитие детей – это потенциал региона, востребованный уже завтра.

В сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) наблюдается ряд проблем, переходящих из года в год. Как показывает практика, жилищно-эксплуатационная контора (ЖЭК) является малоэффективным муниципальным предприятием, функции которого на практике сводятся к приёму квартплаты от абонентов. Поэтому мы наблюдаем такое массовое явление, как создание объединений совладельцев многоквартирных домов (ОСМД), поскольку каждый из нас хочет оплачивать только те услуги, которые получает качественно и своевременно, в соответствии с договором, заключённым между поставщиком и потребителем услуг. Сложившаяся практика требует полной модернизации ЖКХ, его технического переоснащения и, как уже говорилось ранее, подбора высококвалифицированных кадров, работа которых будет направлена на то, чтобы вывести данную сферу городского хозяйства на новый качественный уровень функционирования, тем самым обеспечив его развитие и улучшив условия проживания граждан соответствующего муниципального образования.

Создание программы управления ЖКХ позволит: сделать систему управления прозрачной и мобильной; реализовать контроль над целевым использованием платежей, что предотвратит использование средств не по назначению; позволит сформировать ремонтные бригады в необходимом количестве, с учётом специфического характера проблем каждого района; позволит выявить негативные тенденции и заблаговременно их предупредить. Только организованное управление в жёстких рамках может сделать ЖКХ эффективным, максимально ориентированным на работу с местным населением, а не отдельно от него.

Безусловно, одним из самых важных секторов муниципального образования является сектор торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения города. На сегодняшний день рынок переполнен второсортным товаром, который находит спрос у местного населения в условиях безденежья. Таким положением пользуются недобросовестные предприниматели. По нашему мнению, данная ситуация требует вмешательства со стороны государства в рыночную экономику, которая становится стихийной. Определённая доля государственного регулирования обеспечит контроль над качеством ввозимой продукции, установлением предельных цен на социально-значимые товары и создаст условия для развития собственного регионального производства. Для обеспечения населения качественными продуктами питания, предлагаемыми в розничной сети, представители муниципальных служб, в лице органов санитарно-эпидемиологического контроля, должны регулярно и повсеместно осуществлять наблюдение над точками розничной торговли, проверять их на предмет соответствия всем санитарным нормам и правилам.

Такая сфера услуг, как общественный транспорт, должен находиться под постоянным контролем местных властей. Перевозчик должен гарантировать безопасность передвижения путём регулярного технического обслуживания машин, отправляющихся в рейс, а также проверки состояния водителей, находящихся за рулём. В этой связи органами муниципалитета совместно с госавтоинспекцией в городах и районах Республики должны разрабатываться мероприятия по отслеживанию и своевременному реагированию на поступающие сигналы о некачественных пассажироперевозках со стороны местных жителей.

Выполненный анализ существующей проблематики социально-экономического развития муниципальных образований позволяет сформировать модель направлений стратегического развития муниципального образования (табл. 1).

Таблица 1

Модель направлений стратегического развития муниципального образования

№	Сфера городского хозяйства	Проблема	Пути решения	Субъекты решения
1.	Все функционирующие сферы городского хозяйства	1. Неэффективная кадровая политика	1. Тесное сотрудничество с центрами занятости, а также ведущими ВУЗами ДНР. 2. Создание электронной базы вакансий ДНР, в которой могли бы размещать объявления не только работодатели, но и претенденты на работу. 3. Подбор квалифицированных кадров. 4. Обязательное наличие профильного образования в соответствии с занимаемой должностью	Руководители предприятий городской инфраструктуры, отделы кадров соответствующих организационных структур
2.	ЖКХ	1. Низкий уровень обслуживания (культура обслуживания, несвоевременное реагирование на возникающие проблемы)	1. Эффективное взаимодействие с местным населением 2. Стимулирование к оплате услуг местного населения, путем улучшения их качества 3. Передача в частные руки тех услуг, на обслуживание которых нет соответствующих ресурсов	Руководители предприятий городской инфраструктуры, специалисты коммунальных предприятий в сфере ЖКХ

3.	Сектор торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения города	1. Низкий уровень обслуживания 2. Низкое качество товаров 3. Недостаточный контроль со стороны органов санитарно-эпидемиологического контроля	1. Проведение профилактических бесед, по вопросам обслуживания населения, при необходимости, применение санкционных мер к виновным лицам 2. Обеспечение закупки товаров у поставщиков, имеющих все разрешительные документы на торговлю.	Муниципальные органы власти, органы санитарно-эпидемиологического контроля, руководители секторов торговли, общественного
			3. Стимулировать деятельность местного производителя путем «налоговых каникул» 4. Разработать целевую программу ДНР, направленную на поддержание и развитие местного производителя. 5. Регулярный контроль со стороны органов санитарно-эпидемиологического контроля (разработать систему штрафов и административных взысканий).	питания и бытового обслуживания населения города
4.	Общественный транспорт	1. Низкий уровень обслуживания 2. «Культура» перевозок 3. Ограниченное время работы пассажирского транспорта	1. Владельцам пассажирского транспорта регулярно проводить профилактические беседы по вопросам поведения с пассажирами 2. Проверять качество перевозок в «час пик» 3. Оптимизировать количество машин, выходящих на рейс. 3. Обеспечить движение дежурных маршрутов в вечернее и ночное время суток.	Муниципальные органы власти, госавтоинспекция города, руководство автотранспортных предприятий
5.	Здравоохранение	1. Низкое качество мед. услуг 2. Назначение дорогих лекарственных препаратов, которым существует более бюджетный аналог 3. Нехватка специалистов	1. Привлечение молодых специалистов 2. Применение ресурсосберегающих технологий лечения 3. Координация сотрудничества пациентов с волонтерскими организациями, для привлечения дополнительных ресурсов по целевому назначению	Муниципальные органы власти, Министр здравоохранения, главврачи местных и областных больниц
6.	Образование	1. Главной проблемой сегодняшних школ является нехватка преподавателей иностранного языка. 2. Низкое качество преподавания	1. Разработка целевой программы по вопросу изучения иностранных языков для школьников и студентов. 2. Стимулирование работников образования к повышению качественного уровня преподавания, использование мотивационных аспектов управления	Органы местного самоуправления, Министр образования, директора школ

Выводы и перспективы дальнейшего развития в этом направлении. Следует отметить, что социально-экономическое развитие – приоритетное направление, целью которого является подъем благосостояния наших граждан на новый «качественный» уровень жизни, а его источником – природные, материальные, трудовые, научно-технические ресурсы данного региона. Ориентация на высокие стандарты качества жизни, сделает молодое государство не только самостоятельным и перспективным, но и конкурентоспособным на мировой арене.

Выявленные нами проблемы и предложенные пути решения, сформированная модель направлений стратегического развития муниципального образования является основой для разработки стратегических и перспективных планов, целевых программ

социально-экономического развития муниципальных образований Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Яковлева Ю. К. Социально-экономическое развитие регионов Украины / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/16137/12-Yakovleva.-pdf?sequence=1>
2. Бакуменко В., Дзвінчук Д., Поважний О. «Державне управління». Курс лекцій – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2011. – 536 с.
3. Жуковский А.И., Васильев С.В. Разработка, реализация и оценка региональных целевых программ: учебник – М.: «ДИАЛОГ», 2006. – 175 с.
4. Зайцева Л. Н. Региональная система управления (организационно-методологический аспект). – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1997. – 336 с.
5. Романова Н. А. «Проблемы и перспективы современной системы комплексного стратегического социально-экономического развития российского города»/[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e.120-bal.ru/ekonomika/13895/-index.html>
6. Терентьева Н. Ю. «Подходы к оценке целевых программ, направленных на решение проблем социально-экономического развития региона» / [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>
7. Тюкавкин И. Н. «Основные проблемы развития экономики России на современном этапе»/[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>
8. Любовный В. Я., Зайцев И. Ф., Воякина А.Б. Целевые программы развития регионов: рекомендации по совершенствованию разработки, финансирования и реализации. – М: Московский общественный научный фонд, 2002. – 91 с.
9. Методика разработки и реализации программ социально-экономического развития / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smartpage.narod.ru/Russian/-Ec81-MRiRPSER.htm>
10. Бабушкина А. С. Региональные целевые программы социально-экономического развития: механизм разработки и реализации / [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2015/808/8334>.
11. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» / [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70684666/>
12. «Сущность государственного управления» / [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.refmanagement.ru/ritem-3380-1.html>
13. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. Курс лекций – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.

УДК 336:613

ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

СПОДАРЕВА Е. Г.,
преподав. каф. финансов, ГОУ
ВПО «Донецкий государственный
университет управления»

В статье определены основные источники финансирования учреждений здравоохранения и предложены мероприятия по их оптимизации.

Ключевые слова: финансовые ресурсы; источники финансирования; учреждения здравоохранения; медицинское страхование; государственно-частное партнёрство.

У статті визначені основні джерела фінансування установ охорони здоров'я і запропоновані заходи щодо їх оптимізації.

Ключові слова: фінансові ресурси; джерела фінансування; установи охорони здоров'я; медичне страхування; державно-приватне партнерство.

The article defines the sources of funding of healthcare institutions and suggested measures for their optimization.

Keywords: financial resources; sources of financing; healthcare institution; medical insurance; public private partnership.

Постановка проблемы. Отрасль здравоохранения, являясь сложной социально-экономической системой и специфической отраслью народного хозяйства, призвана обеспечить реализацию важнейшего социального принципа – сохранение и улучшение здоровья граждан, оказания им высококвалифицированной, специализированной лечебно-профилактической помощи.

Эффективность здравоохранения как отрасли сферы обслуживания заключается в том, что, оберегая и восстанавливая здоровье человека – главной составной части производительных сил общества, она тем самым способствует снижению заболеваемости, росту производительности труда, продлению трудоспособного периода трудящихся, определяя потенциал его возможностей. Всё это, в свою очередь, содействует социально-экономическому, культурному и индустриальному развитию, росту национального дохода страны и повышению благосостояния народа.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями направлений оптимизации финансирования учреждений здравоохранения занимались ряд таких учёных, как Н. В. Авраменко, В. Андрющенко, О. Василик, В. Горин, С. Кондратюк, В. Пономаренко, С. Юрий, О. Тулай и другие. Анализ научных работ по исследуемой проблематике показывает, что достаточное количество теоретических и организационных вопросов остаются дискуссионными.

Актуальность. Актуальность статьи обусловлена тем, что главной целью отрасли здравоохранения является достижение её конечного, полезного, необходимого обществу продукта – высоких показателей здоровья людей. В связи с этим специалисты в данной отрасли должны располагать знаниями о том, что понимается под общественным здоровьем, какие факторы на него воздействуют и на основе каких экономико-статистических показателей разрабатывать наиболее эффективные организационные формы охраны здоровья населения.

В настоящее время отрасль здравоохранения развивается под влиянием и в условиях рыночной трансформации экономики страны и медико-социальной политики государства. В меняющихся условиях жизни общества и функционирования отрасли

здравоохранения возникают совершенно новые принципы, подходы и формы деятельности, взаимодействия специалистов, занятых в охране здоровья населения. Повышаются требования к уровню их знаний, возникает потребность овладения новыми знаниями о факторах, формирующих здоровье населения, о хозяйственной деятельности в рамках здравоохранения, о современных подходах и стилях руководства коллективом и собственной производственной деятельностью.

В современных условиях рациональная стратегия не только развития, но и функционирования отрасли здравоохранения предполагает опережение качественных параметров изменений по сравнению с количественными. В связи с этим проблемы планирования и финансирования учреждений здравоохранения, увеличение источников финансовых ресурсов и более эффективное их использование в процессе покрытия расходов лечебных учреждений являются весьма актуальными в современных условиях хозяйствования.

Цель статьи. Целью исследования является рассмотрение финансового состояния отрасли здравоохранения, определение источников финансовых ресурсов отрасли и выявление направлений их эффективного использования в дальнейшем.

Изложение основного материала исследования. Современное состояние отрасли здравоохранения характеризуется недостатком материальных и финансовых ресурсов, низкой эффективностью деятельности лечебно-профилактических учреждений, низким качеством медицинской помощи при наличии достаточной обеспеченности населения врачебными кадрами и больничными койками, низкой оплатой труда медицинских работников, отсутствием организационно-экономического механизма контроля необходимого объема и качества медицинской помощи, наличием остаточного принципа финансирования системы здравоохранения.

В этих условиях возрастает значение поиска адекватных форм социальной поддержки отрасли здравоохранения, в том числе реформирования организационно-хозяйственного механизма на принципах социальной рыночной экономики, обеспечивающих не только выживание данной сферы, но и дальнейшее развитие в рыночной среде.

Успешная реализация задач, стоящих перед медицинскими учреждениями, одной из которых является качественное медицинское обслуживание, в огромной степени определяется рациональным использованием финансовых ресурсов.

Финансовые ресурсы учреждений здравоохранения – это совокупность денежных средств, находящихся в оперативном управлении данного учреждения. Они являются результатом взаимодействия поступления и расходов, распределения денежных средств, их накопления и использования [1].

В настоящее время финансирование учреждений здравоохранения производится на основе сметного принципа: каждому учреждению утверждается смета расходов, производимых за счет выделяемых средств.

Согласно установленному порядку, составление индивидуальной сметы медицинского учреждения осуществляется, исходя из нормативов расходов в расчёте на единицу объема выполненных работ и показателей объема работы каждого подразделения: среднегодового количества коек, количества койко-дней, среднегодового числа должностей медицинского и административно-хозяйственного персонала, количества поликлинических посещений и т. д. [2].

подавляющее большинство государственных и коммунальных учреждений здравоохранения имеют статус бюджетного учреждения. Бюджетное учреждение – это организация, созданная органами государственной власти или органами местного самоуправления для осуществления управленческих, социально-культурных, научно-технических и иных функций некоммерческого характера, деятельность которой финансируется из соответствующего бюджета на основе сметы доходов и расходов [3].

Финансируется такое учреждение из бюджета любого уровня и не ведёт самостоятельной хозяйственной деятельности, а имеет смету расходов бюджетных средств, получаемую от вышестоящих органов. Организации, наделённые государственным или коммунальным имуществом на праве оперативного управления, признаются бюджетными учреждениями.

Значительный удельный вес в бюджетных учреждениях после бюджетных ассигнований занимают целевые средства. Целевые средства являются специфическим источником приобретения активов и финансирования расходов бюджетного учреждения. Как и бюджетные средства, целевые расходуются, как правило, в течение отчётного года или ограниченного промежутка времени, если за счёт целевых средств финансируются отдельные мероприятия. Основная причина, по которой источники образования этих средств и направления их расходования учитываются обособленно от бюджетных, является характер этих средств. Кроме того, это обуславливается потребностями составления и представления отчётности, которая предоставляется не только финансирующим органам, но в данном случае и другим заинтересованным пользователям.

Направления использования финансовых ресурсов, независимо от источника их образования (бюджетных либо внебюджетных средств), определяются в строгом соответствии с подразделениями экономической классификации расходов бюджетной классификации, устанавливающими конкретные цели расходования средств.

В настоящее время государством за счёт бюджетных средств реально финансируется ограниченный состав расходов – в основном оплата труда, начисления на фонд оплаты труда, питание, медикаменты, коммунальные услуги. Финансирование остальных видов расходов (услуги по текущему ремонту и обслуживанию техники, инвентаря и медицинской аппаратуры, приобретение оборудования, капитальное строительство, капитальный ремонт и др.) учреждения вынуждены производить за счёт внебюджетных средств. При этом нарушается основной принцип сметного финансирования – покрытие за счёт бюджетных средств всех расходов, необходимых для нормального функционирования учреждения [2].

Действующим законодательством бюджетным учреждениям предоставлено право оказывать населению, предприятиям, учреждениям и организациям платные дополнительные услуги и вести предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность, предусмотренную его уставом, то есть привлекать внебюджетные средства. Такая деятельность является дополнительным к бюджетному финансированию источником средств для развития материально-технической базы учреждения.

Привлечение дополнительных внебюджетных средств не влечёт за собой снижение нормативов и абсолютных размеров финансирования учреждений за счёт бюджетных средств. Однако платные услуги, предоставляемые государственными и коммунальными учреждениями, не могут быть оказаны вместо деятельности, финансируемой за счёт средств бюджета [4].

Учитывая, что основным источником финансирования учреждений здравоохранения выступают бюджетные средства, рассмотрим структуру бюджетного финансирования отрасли здравоохранения Украины (табл. 1).

По данным табл. 1 видно, что объём расходов Сводного бюджета на здравоохранение за 2012-2015 гг. вырос на 21,4 %, причём темп прироста расходов местных бюджетов (15,6 %) значительно преобладает над аналогичным показателем государственного бюджета (4,1 %), что в значительной мере определяется введением в 2015 году медицинской субвенции из государственного местным бюджетам.

Таблица 1

**Динамика и структура бюджетного финансирования отрасли здравоохранения
Украины в 2012-2015 гг. в разрезе бюджетов всех уровней [5]**

<i>Источник финансирования</i>	<i>Год</i>	<i>Общий фонд, млн грн</i>	<i>Специальный фонд, млн грн</i>	<i>Всего, млн грн</i>	<i>Удельный вес общего фонда, %</i>	<i>Удельный вес специального фонда, %</i>
Средства государственного бюджета	2012	9646,2	1712,3	11358,5	84,9	15,1
	2013	11141,2	1738,1	12879,3	86,5	13,5
	2014	8482,6	2098,2	10580,8	80,2	19,8
	2015	10037,4	1413,0	11450,4	87,7	12,3
Темп прироста, %	2015/2012	4,1	-17,5	0,8	3,3	-18,6
Средства местных бюджетов	2012	42326,2	4769,2	47095,4	89,9	10,1
	2013	44808,9	3880,5	48689,4	92,0	8,0
	2014	42726,3	3843,0	46569,3	91,7	8,3
	2015	48938,2	10602,9	59541,1	82,2	17,8
Темп прироста, %	2015/2012	15,6	122,3	26,4	-8,6	76,2
Средства сводного бюджета	2012	51972,4	6481,5	58453,9	88,9	11,1
	2013	55950,1	5618,6	61568,7	90,9	9,1
	2014	51208,9	5941,2	57150,1	89,6	10,4
	2015	58975,6	12015,9	70991,5	83,1	16,9
Темп прироста, %	2015/2012	13,5	85,4	21,4	-6,5	52,3

Средства общего фонда являются основными в объёмах бюджетного финансирования отрасли здравоохранения как на общегосударственном, так и на местном уровнях. По общему фонду наблюдается увеличение расходов на отрасль здравоохранения за 2012–2015 гг. в абсолютном измерении в целом.

Составными частями любой сметы являются доходы и расходы. В свою очередь, и доходы, и расходы состоят из общего и специального фонда (определяются Законом о Госбюджете Украины).

К общему фонду сметы бюджетного учреждения можно отнести средства, которые поступают от уплаты налогов, сборов, предоставления услуг и от вышестоящего учреждения для содержания учреждения, и расходуются согласно определённым видам основной деятельности.

К специальному фонду сметы можно отнести средства, которые поступают от уплаты налогов, сборов, предоставления услуг, предусмотренных Законом Украины о Госбюджете, и которые расходуются за счёт этих поступлений на конкретную цель, например, для создания государственного резерва [6].

К доходам бюджетного учреждения, помимо поступлений средств по общему фонду бюджета от вышестоящего бюджетного учреждения (главного распорядителя бюджетных средств), можно отнести средства, полученные учреждением от:

- предоставления платных услуг (предусмотренных Уставом учреждения);
- выполнения работ, реализации продукции (собственного производства);
- продажи необоротных активов (за исключением зданий и сооружений);
- средств на выполнение отдельных поручений;
- средств, поступивших в учреждение в качестве благотворительной, гуманитарной помощи от физических и юридических лиц [6].

Анализ финансового обеспечения учреждений здравоохранения свидетельствует о почти полной зависимости финансового потенциала указанных институтов от бюджетных средств, не способных полностью удовлетворить их потребности. Из-за неспособности государства устранить отрицательные последствия влияния рыночных механизмов на функционирование отрасли здравоохранения стремительно развивается «теневой» сектор в заведениях этой отрасли, который порождает нежелательные явления, а именно:

- экономические: денежные потоки, формируемые за счёт неофициальных платежей пациентов за предоставленные медицинские услуги, не инвестируются в развитие учреждений здравоохранения (внедрение новых медицинских технологий, повышение качества медицинских услуг и тому подобное), чем ограничивают возможности органов государственной власти и местного самоуправления увеличивать бюджетные средства на их содержание;

- социальные: не в полной мере обеспечивается конституционное право граждан на бесплатную медицинскую помощь, из-за роста стоимости медицинских услуг снижается их доступность для населения с низким уровнем дохода, возникают социальная напряжённость и недовольство ситуацией, сложившейся у пациентов и медицинского персонала [7].

Не обеспечивается приоритетность финансирования учреждений здравоохранения при распределении бюджетных средств на локальном уровне. Несмотря на то, что формульный порядок расчёта объёмов расходов на охрану здоровья из местных бюджетов предусматривает фиксированный объём бюджетных ассигнований на одного жителя (финансовый норматив бюджетной задолженности) и с помощью корректирующих коэффициентов учитывает дифференциацию потребностей населения определённой административной территории в медицинской помощи в зависимости от возраста и пола, учреждения здравоохранения финансируются на основе оперативно-сетевых показателей их мощности. При этом не берутся во внимание количество и качество предоставленных медицинских услуг, вид медицинского учреждения в зависимости от возрастной структуры пациентов, которые обслуживаются. Такая ситуация приводит к недофинансированию учреждений здравоохранения из-за несоответствия между численностью населения и объёмом финансовых ресурсов, предназначенных для удовлетворения его потребностей в медицинской помощи.

Одним из способов решения указанных проблем является совершенствование методики формульного расчёта расходов на охрану здоровья из местных бюджетов. Финансовые ресурсы, которые инвестируются в отрасль здравоохранения, не зависят от конечных результатов деятельности учреждений здравоохранения, не вполне соответствуют их потребностям, используются с низкой экономической эффективностью – в основном на содержание этих учреждений, а не на лечение пациентов. Такая практика не способствует улучшению качества и обеспечению доступности медицинской помощи населению.

Кроме того, медицинские учреждения, имея статус бюджетных учреждений с ограниченными правами по управлению финансами, ориентированы только на систему нормативов, которые доводят органы управления здравоохранения и лишены экономических стимулов по улучшению результативности деятельности и повышению качества медицинской помощи населению.

Финансирование отрасли здравоохранения происходит не только за счёт бюджетных средств и включает следующие источники финансовых ресурсов: бюджетные средства, средства целевых фондов, доходы от предпринимательской и др. видов деятельности, добровольные взносы, денежные средства государственных, частных и общественных организаций, другие денежные поступления на выполнение целевых мероприятий (рис. 1).

Кроме того, ещё одним источником финансирования здравоохранения является система медицинского страхования, которую возможно рассмотреть на примере Российской Федерации. С принятием Закона «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» в 1991 году появился, помимо бюджета, новый, дополнительный источник финансирования здравоохранения, и современному

социально-экономическому состоянию общества стало соответствовать государственное страховое здравоохранение на основе принципа обязательности.

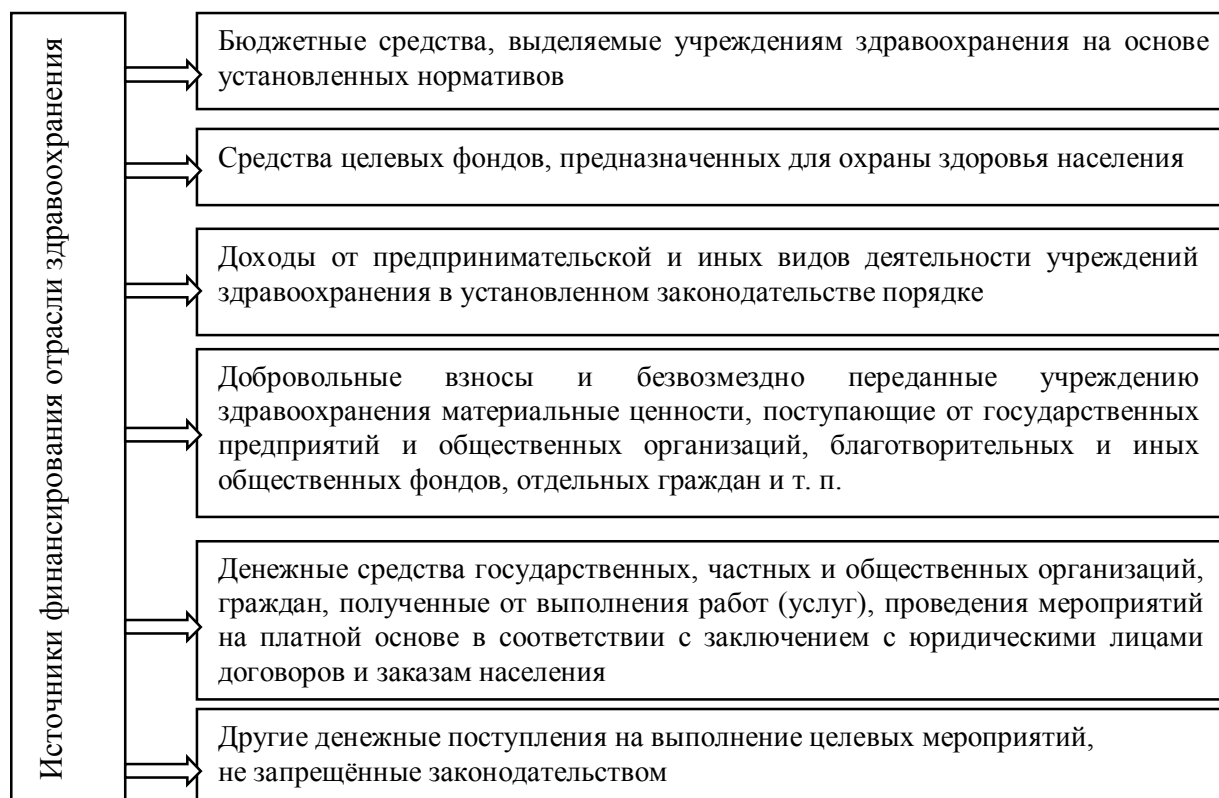


Рис. 1. Источники финансирования отрасли здравоохранения

Цель медицинского страхования – гарантировать гражданам при возникновении страхового случая (заболевания) получение медицинской помощи за счёт накопленных средств и финансировать профилактические мероприятия.

Оно осуществляется в двух формах:

- *обязательное* является составной частью государственного социального страхования и обеспечивает всем гражданам РФ равные возможности в получении медицинской и лекарственной помощи, предоставленной за счёт средств обязательного медицинского страхования (ОМС) в объёме и на условиях, соответствующих программам ОМС;

- *добровольное* расширяет перечень обязательных программ дополнительными медицинскими услугами, действуя на коммерческих началах [8].

Метод медицинского страхования – это возмещение затрат по необходимым расходам путём привлечения дополнительных средств (помимо бюджетных ассигнований) в фонды ОМС (федеральный и территориальные) и фонды ДМС, страховых медицинских организаций (СМО) и страховщиков.

В России действуют Базовая и Территориальные программы ОМС, в рамках которых определяется, какая именно амбулаторно-поликлиническая и стационарная помощь, в каких именно учреждениях здравоохранения и при каких заболеваниях оказывается гражданам, проживающим постоянно или преимущественно на данной территории, за счёт средств ОМС, а также проведение каких именно мероприятий по профилактике заболеваний, включая диспансерное наблюдение, осуществляется за счёт указанных средств.

Базовая программа ОМС разрабатывается Министерством здравоохранения РФ и утверждается Правительством РФ. Территориальные программы ОМС утверждаются

органами государственного управления субъектов РФ на основе базовой программы. Отчисления на ОМС включаются в себестоимость продукции, а платежи на добровольное медицинское страхование производятся из прибыли предприятий или личных средств граждан.

Средства, собранные Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, аккумулируются и перераспределяются по территориальным фондам обязательного медицинского страхования регионов Российской Федерации в зависимости от их социально-экономического развития [9]. Законом «О медицинском страховании граждан РФ» предусмотрена возможность заключения договоров между страховыми организациями и учреждениями здравоохранения с разными формами собственности. Тем самым стало возможным общественное финансирование негосударственных учреждений. По закону учреждения здравоохранения получают статус «независимого хозяйствующего субъекта». Закон провозглашает право населения на выбор лечебно-профилактического учреждения и врача в рамках договора о медицинском страховании [8].

Таким образом, на сегодняшний момент основными источниками финансирования отрасли здравоохранения могут стать средства бюджетов всех уровней, средства обязательного и добровольного медицинского страхования и средства, поступающие от оказания платных медицинских услуг. Средства обязательного медицинского страхования значительно увеличивают финансовую базу здравоохранения.

Однако каждое государство разрабатывает и совершенствует национальную программу здравоохранения с учётом собственных социально-экономических, исторических, культурных и других условий, а также имеющихся ресурсов.

Основные источники финансирования отрасли здравоохранения зарубежных стран представлены на рис. 2.

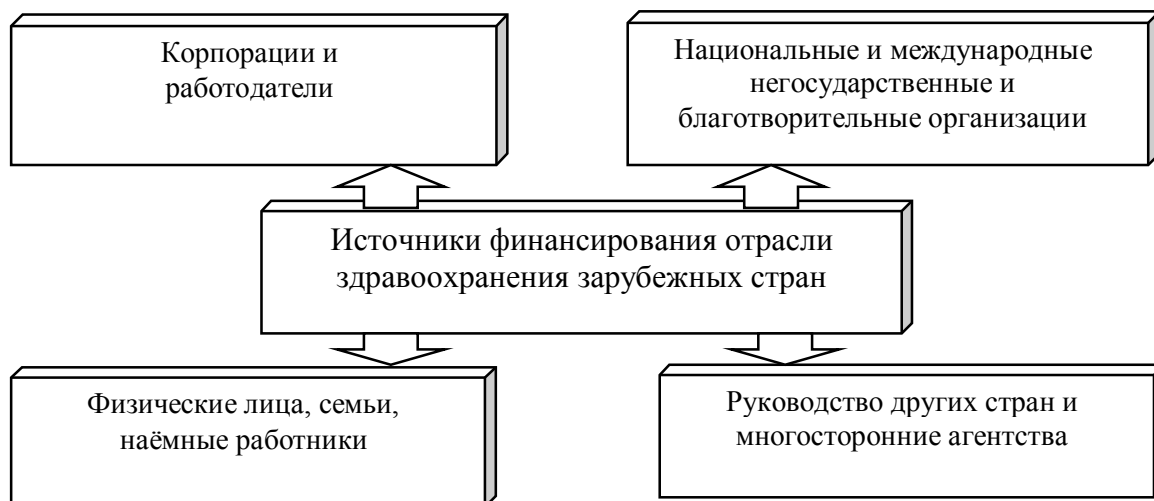


Рис. 2. Источники финансирования отрасли здравоохранения зарубежных стран [10]

Исторически сложилось, что в большинстве стран Западной Европы, в которых система социального медицинского страхования существует в течение длительного времени, сбором средств и закупками медицинских услуг занимается несколько фондов медицинского страхования.

Число фондов, их размеры и структура варьируют в широких пределах, однако преобладающей тенденцией является уменьшение количества фондов в связи с необходимостью повышения финансовой устойчивости социального медицинского страхования [10].

Таким образом, в настоящее время имеется достаточно данных, чтобы выбрать эффективную схему организации медицинского страхования и избежать тех ошибок, с которыми столкнулись европейские страны при переходе к страховой модели. Наиболее остро данная потребность стоит перед отраслью здравоохранения ДНР. Это связано с тем, что в настоящее время в данной отрасли отсутствует возможность использовать финансовые источники в форме добровольного и обязательного медицинского страхования.

Для обеспечения доступности, справедливости медицинского обслуживания, повышения эффективности отрасли здравоохранения и усиления её влияния на состояние здоровья населения необходимо изменить подходы к финансированию отрасли и осуществить комплексное реформирование институтов, обеспечивающих выполнение всех функций системы финансирования, то есть фактически должна быть разработана модель, адаптированная к новым условиям жизни общества. Как показал опыт существования отрасли здравоохранения в Украине и опыт восточноевропейских стран, без создания института третьей стороны в виде структур социального медицинского страхования, экономически заинтересованных в рациональном использовании ограниченных ресурсов здравоохранения, реформирование одной из наиболее консервативных отраслей невозможно.

Таким образом, для формирования современной (адекватной потребностям населения) отрасли здравоохранения необходим переход от интегрированной бюджетной системы к страховой модели.

К основным характеристикам страховой модели финансирования относятся:

- финансирование, которое, согласно законодательству, обязательно покрывает расходы на медицинскую помощь при посредничестве официально установленного постороннего плательщика;
- социальное медицинское страхование является обязательным для большинства или для всего населения;
- источником средств являются взносы, размер которых не связан с уровнем рисков и которые отделены от других обязательных налогов и сборов;
- размер взносов обычно определяется размером зарплаты;
- функции основных управленческих органов системы и плательщиков за медицинское обслуживание выполняют квазигосударственные институты, обычно именуемые медицинскими фондами;
- взносы, которые правительство делает в интересах неработающих, обычно проводятся через медицинский фонд [12].

Наряду с решением проблемы финансирования отрасли здравоохранения страны стоит обратить внимание и на капитал учреждений здравоохранения, а именно: на его формирование и использование. Учитывая особое отношение к основному капиталу учреждений здравоохранения в развитых зарубежных странах, в первую очередь должны быть осуществлены изменения в отношении него. Необходимо провести обновление основных средств – реализовать те основные средства, которые нецелесообразны в использовании, и за полученные средства закупить часть необходимого оборудования, модернизировать существующее. Часть основных средств можно сформировать за счёт покупки по низким ценам медицинской аппаратуры и другого медицинского оборудования, которое было в потребления в зарубежных учреждениях здравоохранения. Важно также изменить порядок начисления износа отдельных видов основных средств учреждений здравоохранения [11].

Необходимость быстрого возобновления трудовых ресурсов для обеспечения функционирования промышленного комплекса страны, сокращения сроков временной нетрудоспособности и предоставления медицинской помощи больным всех возрастных групп согласно современным стандартам предъявляют ряд требований

отрасли здравоохранения относительно внедрения высокотехнологичных современных лечебно-диагностических методик и максимально эффективного использования имеющихся средств, которые не отвечают возможностям отрасли здравоохранения в условиях ограниченного бюджетного финансирования.

Внедрение государственно-частного партнёрства с возможностью привлечения инвестиционных средств частного партнёра и делегирования ему управленческих функций позволят оборудовать медицинское учреждение самым современным оборудованием, обеспечить предоставление гарантированного объёма медицинской помощи населению согласно утвержденным стандартам на бесплатной основе, оптимизировать расходы, повысить уровень качества предоставления медицинской помощи [12].

Данная реформа предусматривает разработку комплекса типовых методологических инструментов финансово правового характера, который даёт возможность реализовать реорганизацию коммунальных учреждений в сфере здравоохранения в концессионные лечебные учреждения на принципах государственно-частного партнёрства. Концессионная форма реализации государственно-частного партнёрства в отрасли здравоохранения создаёт надежные источники дополнительных финансовых поступлений в лечебные учреждения государственной и коммунальной отрасли здравоохранения с возможностью их реконструкции, модернизации, оптимизации общих расходов, повышения эффективности использования бюджетных средств и качества предоставления медицинской помощи населению. Дополнительные инвестиции частного партнёра обеспечивают предоставление гарантированного объёма бесплатной специализированной медицинской помощи населению с устранением теневых платежей пациента в момент получения медицинской помощи.

Реализация указанного проекта реформирования отрасли здравоохранения предусматривает проведение ряда мероприятий:

1. Разработка бюджетного механизма финансирования деятельности лечебного учреждения на принципах государственно-частного партнёрства.
2. Разработка и определение системы индикаторов оценки качества деятельности частного партнёра в ходе мониторинга государственным партнёром эффективности выполнения медико-социального задания.
3. Разработка критериев и условий проведения конкурса определения частного партнёра-победителя.
4. Разработка типовых соглашений между государственным и частным партнёром о предоставлении медицинских услуг населению на принципах государственно-частного партнёрства.
5. Разработка методологического обеспечения внедрения принципов государственно-частного партнёрства в сфере предоставления медицинских услуг.

Модернизация отрасли здравоохранения направлена на повышение доступности населения к высококачественной медицинской помощи согласно современным стандартам и протоколам лечения, минимизацию послеоперационных осложнений, максимальное возобновление работоспособности пациентов, повышение мотивированности и эффективности труда медицинского персонала.

Кроме того, если рассматривать реформирование отрасли здравоохранения в организационном аспекте, то можно отметить следующее. В настоящее время учреждения здравоохранения являются объектами коммунальной собственности администрации города, находящимися на бюджетном финансировании, с переданным в оперативное управление учреждению имуществом.

Однако финансирование медицинских учреждений государственной и коммунальной формы собственности возможно исключительно из одного бюджета

(сельский, районный, городской, областной или государственный). Финансирование какого-либо учреждения здравоохранения одновременно из бюджетов разных уровней (например, из городского и областного) или из двух и более равноуровневых бюджетов не допускается. Это создаёт практически непреодолимую преграду в создании межрайонных, межобластных учреждений здравоохранения. Вариантом может стать создание медицинских некоммерческих предприятий, которые, оставаясь объектами коммунальной собственности, в то же время приобретают статус предприятий и шире пользуются возможностями Закона «О предприятиях». Это позволяет администрации учреждения здравоохранения заключать договора с различными органами местного самоуправления и государственной власти и получать бюджетное финансирование из различных источников как плату за предоставленные услуги по оказанию медицинской помощи населению.

Это также позволяет на базе различных лечебно-профилактических учреждений, которые в настоящее время зачастую нерационально дублируют друг друга, создавать межрайонные, межобластные центры специализированной помощи, например, межрайонные родильные дома, межрайонные противотуберкулезные, инфекционные стационары, межобластные центры трансплантации и т.д.

В связи с вышеперечисленным необходимым является осуществление реформ, направленных на улучшение финансового обеспечения отрасли здравоохранения путём создания эффективной и прозрачной модели финансирования, которая ориентирована на реальные потребности пациентов, рационализацию использования финансовых ресурсов и совершенствование системы управления здравоохранением путём программно-целевого бюджетирования. Таким образом, учреждения здравоохранения должны получать финансирование в зависимости от объёмов и качества медицинских услуг.

Для наиболее эффективного использования бюджетных средств и поступлений из других финансовых источников, бюджетным учреждениям здравоохранения необходимо провести следующие мероприятия:

- определение базового пакета гарантированного государством объёма бесплатных медицинских услуг и обеспечения адекватного размера финансовых ресурсов для организации их предоставления;
- введение права соучастия населения в оплате медицинских услуг (услуги повышенной комфортности, затраты на госпитализацию свыше установленный нормативами срок лечения);
- предоставление управленческой и финансовой автономии учреждениям здравоохранения путём преобразования их в некоммерческие предприятия;
- расширение перечня платных услуг, которые могут предоставлять непосредственно учреждения здравоохранения, разработка методики определения их стоимости;
- отказ от принципа финансирования расходов (содержание) учреждений здравоохранения и переход к контрольным закупкам медицинских услуг по модели блок-контракта;
- отказ от сметного метода финансирования учреждений здравоохранения и внедрение подушевого финансирования – для оплаты медицинских услуг амбулаторно-поликлинических учреждений и финансирования по методу глобального бюджета – для больничных учреждений;
- формирование многоканальной модели финансового обеспечения учреждений здравоохранения с привлечением бюджетных средств как основного источника финансовых ресурсов, средств от медицинского страхования, оказания платных медицинских и немедицинских услуг, благотворительных взносов, кредита, лизинга и других источников, не запрещённых законодательством;

- перенос приоритета на финансирование учреждений здравоохранения, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной и амбулаторно-поликлинической помощи;

- внедрение стационарозаменимых и ресурсосберегающих технологий, оптимизация мощности медицинских учреждений, повышения эффективности капиталовложений;

- внедрение государственно-частного партнёрства с возможностью привлечения инвестиционных средств частного партнёра и делегирования ему управленческих функций.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Обобщая проблемы финансового состояния отрасли здравоохранения, предложены пути оптимизации структуры финансовых ресурсов учреждений здравоохранения, а именно:

- формирование бюджетно-страховой модели финансового обеспечения отрасли здравоохранения путём внедрения обязательного и развития добровольного медицинского страхования;

- внедрение государственно-частного партнёрства с возможностью привлечения инвестиционных средств частного партнёра в систему предоставления медицинских услуг;

- реорганизация бюджетных учреждений в некоммерческие лечебные учреждения, являющиеся объектами коммунальной собственности.

Использование предложенных мероприятий реформирования отрасли позволит повысить эффективность использования финансовых ресурсов в системе финансирования учреждений здравоохранения.

Дальнейшие разработки в этом направлении будут направлены на совершенствование механизма финансирования учреждений здравоохранения Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Горин В. П. Формування фінансових ресурсів охорони здоров'я в контексті виконання критеріїв економічної безпеки / В. П. Горин // Наукові записки. Серія «Економіка». – 2015. – № 23. – С. 216-221.

2. Система финансирования здравоохранения в Украине и пути ее реформирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/-0019/111358/E90754R.pdf

3. Гата А. С. Пантелеева Е. В. Основные направления реализации государственной политики в области здравоохранения // Здравоохранение. – 2012. – № 10. – С. 16-34.

4. Лопушняк Г. С. Фінансове забезпечення державної політики у сфері охорони здоров'я / Г. С. Лопушняк // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2011. – № 3(57). – С. 112-123.

5. Глухова В. І. Джерела фінансового забезпечення системи охорони здоров'я в Україні / В. І. Глухова, М. О. Булах // Гроші, фінанси і кредит. – Випуск 10. – 2016. – С. 760-764.

6. Чернышёв В. М. Подушевое финансирование в здравоохранении. Отечественный и зарубежный опыт. Методология / В. М. Чернышёв, С. А. Банин, А. Л. Заиграев, А. Н. Лайвин. – Новосибирск. – 2005. – 94 с.

7. Шишкин С. В. Экономика здравоохранения / С. В. Шишкин // Вопросы экономики. – 2013. – № 4. – С. 19-23.

8. Ануфриев С. А. Предложения по концепции развития здравоохранения в России до 2020 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.anoufrieв.ru/index.php?id=851>
9. Айвазов А. Л. Совершенствование использования финансовых ресурсов в системе здравоохранения субъектов РФ / А. Л. Айвазов // TERRA ECONOMICUS. – 2011. – Том 9. – № 3. – Часть 3. – С. 143-146.
10. Томсон С. Финансирование здравоохранения в Европейском Союзе. Проблемы и стратегические решения [Текст]: науч. изд. / S. Thomson, T. Foubister, E. Mossialos; Европейская обсерватория по системам и политике здравоохранения. Выпуск 17. – Копенгаген: ВОЗ, 2010. – 241 с.
11. Бондар А. В. Фінансування галузі охорони здоров'я в Україні та у зарубіжних країнах / А. В. Бондар // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – Львів. – 2011. – № 720. – С. 357-364.
12. Камінська Т. М. Децентралізація як умова ефективного фінансування лікувальних закладів / Т. М. Камінська // Вектори розвитку фінансового потенціалу суб'єктів господарювання: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 1–5 лютого 2014 р.). – Харків, 2014. – С. 235-239.
13. Смирнов П. Н. Проблемы взаимодействия частного и государственного секторов здравоохранения / П. Н. Смирнов // Менеджер здравоохранения. – 2012. – №2. – С. 12-15.
14. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org/uk>
15. Державна казначейська служба України / Розподіл видатків бюджету за кодами програмної класифікації видатків [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua>.
16. Концепція розвитку охорони здоров'я населення України // www.moz.gov.ua/docs/docs_u.php?d=0&n=12

УДК 336.71

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ФАКТОРОВ ДЕПОЗИТНЫХ РИСКОВ БАНКА КАК ОБЪЕКТА РЕГУЛИРОВАНИЯ

ТИТИЕВСКАЯ О. В.,
канд. экон. наук, ст. преп. каф.
финансов, ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет
управления» (ГОУ ВПО ДонГУУ),
АФЕНДИКОВА Е. Ю.,
канд. экон. наук, доц. каф. финансов,
ГОУ ВПО ДонГУУ

В статье рассмотрены особенности формирования банковских депозитов. Обусловлено методологические подходы к определению факторов депозитных рисков банков. Дано определение экономической сущности категорий «риск», «депозитный риск». Предложена авторская классификация факторов депозитных рисков банков.

Ключевые слова: депозит; риск; депозитный риск; факторы депозитных рисков банков.

У статті розглянуто особливості формування банківських депозитів. Обумовлено методологічні підходи до визначення факторів депозитних ризиків банків. Дано визначення економічної сутності категорій «ризик», «депозитний ризик». Запропоновано авторську класифікацію чинників депозитних ризиків банків.

Ключові слова: депозит; ризик; депозитний ризик; фактори депозитних ризиків банків.

The article describes the features of the formation of bank deposits. Methodological approaches to the definition of deposit banks' risk factors have caused. The definition of economic substance categories of «risk», «risk deposit» is made. The author's classification of deposit banks' risks factors is proposed.

Keywords: deposit; risk; deposit risk; factors of bank deposit risks.

Постановка проблемы. Банковская система страны является индикатором развития экономических процессов, а в условиях рыночных преобразований уровень развития банковского сектора в значительной степени определяет реальные возможности экономики. Эффективность деятельности банков в этом направлении во многом зависит от объёмов и структуры банковских ресурсов, основная часть которых формируется за счёт привлечения временно свободных средств экономических агентов рынка. Специфика деятельности коммерческих банков, как кредитных организаций, заключается в том, что большая часть используемых ими финансовых ресурсов формируется за счёт средств клиентов и других привлечённых средств. Соотношение между собственным и заёмным капиталом в экономически развитых странах колеблется в пределах от 1:10 до 1:100. Так, в Японии этот показатель равен 1:83, в Германии 1:30, в США – 1:15, в Швейцарии 1:12.

Наиболее оптимальным в условиях рыночной экономики считается соотношение собственных и заёмных средств в швейцарских банках.

Стремясь получить максимальную прибыль от их размещения, банк подвергается опасности. Ему угрожают любые обстоятельства, которые впоследствии могут привести к угрозе ухудшения платёжеспособности, подорвать доверие к нему кредиторов и вкладчиков, ухудшить его имидж как кредитного учреждения. При таких условиях усиливается опасность перевода счетов клиентов в другие банки или досрочного изъятия вкладов, что повлечёт неполучение или недополучение субъектами депозитных операций определённой части прибыли.

Крайним проявлением негативного воздействия рисков в банковской сфере является банкротство банка, в результате чего владельцы депозитных счетов юридические лица могут потерять размещённые на них средства, а физические лица – потерять часть своих сбережений, хранившихся в банке, если их размер превышает сумму компенсации вкладов за счёт Фонда гарантирования вкладов. Значительный уровень риска банковской деятельности в сфере формирования депозитных ресурсов вызван тем, что банк как специфический субъект хозяйственной деятельности действует на пересечении финансовых, материальных и информационных потоков общества. Это, с одной стороны, обуславливает большое разнообразие факторов возникновения рисков депозитных операций банка, а, с другой – усложняет возможности их предотвращения и снижения негативных последствий.

Анализ последних научных исследований и публикаций. Проблеме банковских рисков в научной литературе посвящено много внимания как со стороны отечественных, так и зарубежных учёных. Существенный вклад в разработку теоретических положений, методологических подходов к оценке и управлению банковскими рисками, внесли ведущие отечественные учёные-экономисты: О. В. Васюренко, В. В. Витлинский, А. М. Герасимович, А. В. Дзюблук, А. А. Елифанов, А.

Т. Карчева, А. Н. Мороз, А. В. Пернаривский, Ю. Потийко, Л. А. Примостка, Т. А. Раевская, Л. Ф. Романенко, М. И. Савлук, И. В. Сало, Р. И. Тыркало и другие.

Среди российских и зарубежных учёных-экономистов необходимо отметить труды Н. И. Валенцевой, В. А. Зотова, С. Ф. Коновалова, О. И. Лаврушина, Т. В. Осипенко, Г. С. Пановой, У. Деволда (W.G.Dewald), Г. Дриза (G. R. Dreese), Г. Кауфмана (G. Kaufman), Н. Мёрфи (N. Murphy) и других. Непосредственно теоретические и практические подходы относительно выявления и идентификации, оценки и управления депозитными рисками банков отражены в трудах таких известных отечественных и российских учёных, как А. П. Вожжов, И. В. Волошин, И. В. Вишняков, В. А. Зотов, М. Г. Лапуста, А. В. Пернаривский, А. В. Суворов.

Несмотря на достаточно пристальное внимание со стороны научного сообщества к вопросам сущности, классификации, теории и практики управления банковскими рисками, к настоящему моменту является неупорядоченным понятийный аппарат, требуют доработки и систематизации основные характеристики депозитных рисков банков, факторы и закономерности их возникновения. Однако в большинстве исследуются риски, связанные с кредитной деятельностью банков.

Актуальность исследования. Проблема депозитных рисков до настоящего времени остаётся недостаточно изученной, что обуславливает необходимость дальнейших научных исследований этой сферы банковской деятельности. Следует отметить, что среди учёных до настоящего времени не определилось однозначного толкования понятия «депозитный риск». Их критическое рассмотрение и собственные исследования дают основания определить риск депозитных операций банков как вероятность невозврата депоненту всей или части суммы депозитных ресурсов в результате банкротства банка или перевода ресурсов клиента в другой банк или досрочного изъятия депозита вследствие ухудшения платёжеспособности банка или субъективных мотивов владельца депозита. Такое определение риска депозитных операций банка даёт основания рассматривать факторы возникновения и экономические последствия депозитных рисков как с точки зрения банков, так и с точки зрения их клиентов, которые разместили свои средства на банковских счетах.

Цель статьи. В рамках данной статьи ставится цель систематизировать, конкретизировать и расширить характеристику факторов депозитного риска банка и определить возможности управленческого воздействия по их предупреждению и минимизации негативных последствий их проявления как для банка, так и его клиентов.

Изложение основного материала. Проведённые исследования показали, что в научной литературе проблема факторов риска депозитных операций банка освещена в недостаточной степени. Имеющиеся научные разработки по этому вопросу, в своём большинстве, касаются освещения только отдельных факторов депозитного риска банка. Риск депозитных операций как результат проявления действия совокупности факторов, обуславливающих депозитный риск банка и депозитный риск его клиентов, до настоящего времени остаются без внимания учёных.

Исходным в решении этой проблемы следует считать следующее:

- существует большое разнообразие факторов риска депозитных операций банка как объективного, так и субъективного характера;
- факторы объективного характера касаются обеих сторон депозитного договора;
- субъективные факторы вызывают угрозу риска депозитного договора одной из её сторон, однако они прямо или косвенно являются факторами риска другой стороны депозитного договора;
- в определении факторов риска депозитных операций банка следует учитывать наличие как контролируемых, так и неконтролируемых факторов, имеет существенное

значение для управленческого воздействия на предупреждение или снижение их негативного влияния на экономические интересы участников депозитного договора;

- банк и его вкладчики действуют в рыночной среде, которая постоянно меняется, а значит, существует постоянная угроза возникновения непрогнозируемых факторов риска депозитных операций банка. Их действие может иметь негативные последствия как для банка, так и для его вкладчиков. Однако отдельные факторы рыночной среды могут вызвать риски одной из сторон депозитного договора непосредственно, а в отношении другой – косвенно;

- изменение макроэкономической среды может по-разному влиять на экономические интересы банка и его клиентов относительно депозитных операций: отрицательно влиять на интересы одной из сторон и обеспечивать экономические интересы другой стороны депозитного договора.

Приведённое является основанием для классификации факторов риска депозитных операций банка, которая представляет собой синтез имеющихся точек зрения учёных по этому вопросу и собственных исследований автора (рис. 1).

Всё разнообразие факторов депозитного риска банка можно классифицировать по характеру их влияния на возникновение рискованной ситуации при осуществлении депозитных операций на прямые и косвенные (непрямые). Каждый банк осуществляет депозитные операции, отличающиеся условиями, сроками, валютой привлечения средств и составом субъектов экономических отношений по поводу размещения в банке временно свободных средств.

Следовательно, возникает большое разнообразие факторов, влияющих на вероятность возникновения рискованной ситуации в процессе формирования депозитных средств и распоряжение ими банками. Факторами депозитного риска могут быть такие, которые связаны с досрочным изъятием средств, как по объективным причинам, так и по субъективным мотивам изменением темпов инфляции, вследствие чего снижается или растёт цена ресурсов на рынке; появлением новых рынков более дешёвых ресурсов; изменением в курсовой политике центрального банка и норм резервирования привлечённых ресурсов банков; соотношением спроса и предложения на рынке депозитов юридических и/или физических лиц и другие. Их возможную совокупность можно определить как прямые факторы депозитного риска, отражающие специфику операций банка по привлечению временно свободных средств экономических агентов рынка для дальнейшего использования в целях получения доходов и прибыли.

Наряду с этими рисками депозитных операций возможно появление рисков, обусловленных действием каких-либо факторов, влияющих на уровень надёжности и финансовой устойчивости банка, поскольку от этого зависит уровень доверия субъектов рынка к определённому банку и банковской системе страны в целом. Поскольку банковская деятельность отличается многофункциональностью (современный банк в странах с развитой рыночной экономикой выполняет 300-500 операций), возникает множество факторов депозитного риска, проявляющих своё действие не прямо, а опосредованно.

Таким образом, по характеру влияния факторы риска депозитных операций делятся на прямые и косвенные (непрямые). Прямые факторы непосредственно влияют на уровень доверия клиентов к банкам, на их решение о сохранении средств в банковском учреждении и, соответственно, на уровень рисков депозитных операций. Косвенные факторы подрывают надёжность банков, ограничивают их возможности выполнения своих обязательств перед клиентами и повышают уровень рисков депозитных операций, что в результате может привести к невозврату клиенту депозитных ресурсов, досрочному изъятию клиентами своих средств или переводу их в другие банки.

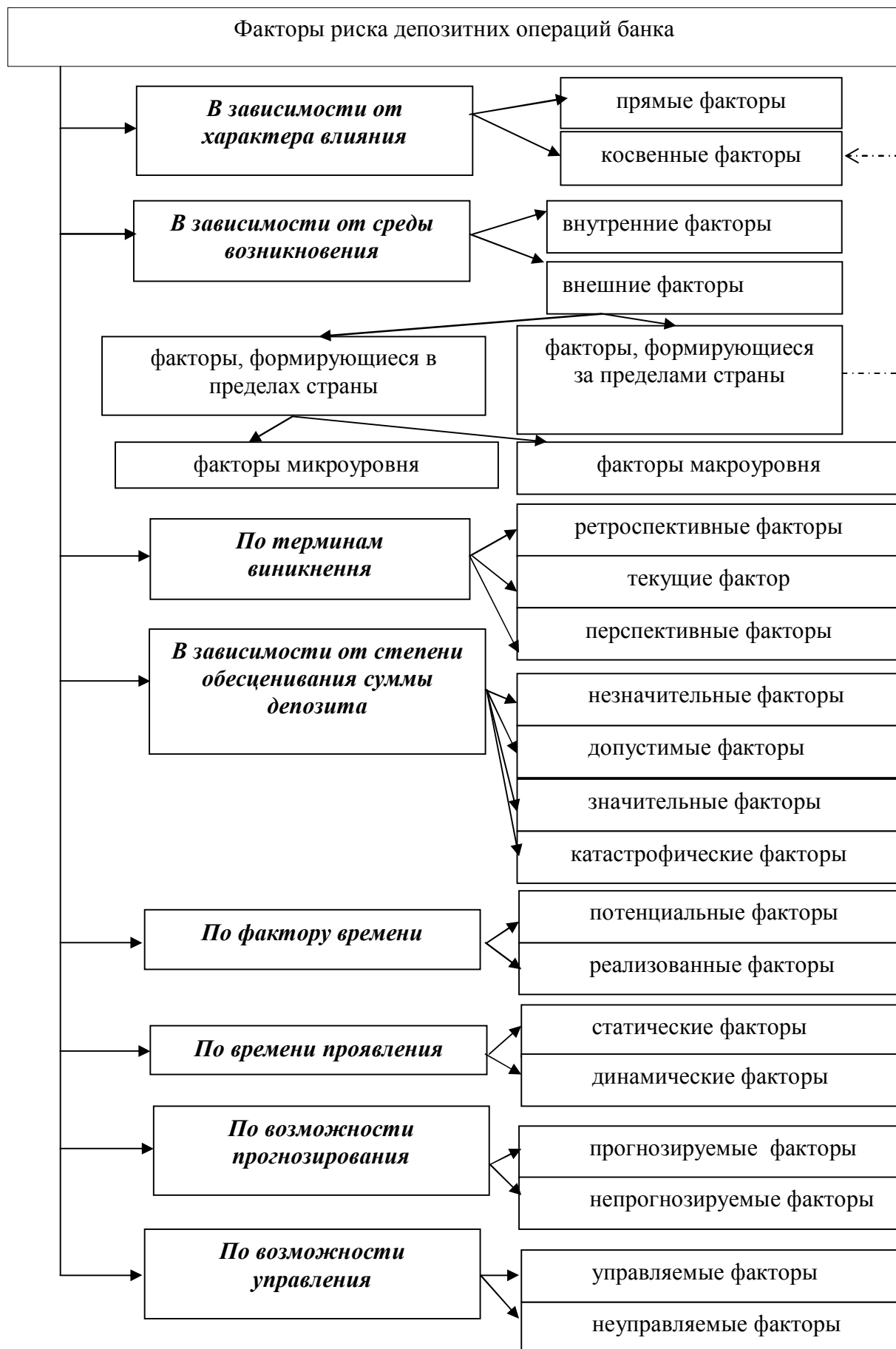


Рис. 1. Систематизированная классификация факторов риска депозитных операций банка

Экономическими последствиями как прямых, так и косвенных факторов депозитного риска может быть нерациональная структура депозитных ресурсов банка, в результате чего он может понести финансовые потери по результатам их размещения в ценные бумаги. Кроме того, негативными последствиями факторов риска в сфере привлечения банком финансовых ресурсов может быть ухудшение имиджа банка как кредитного учреждения, специализирующегося на работе с «чужими» деньгами.

Проблема депозитных рисков усугубляется тем, что банкам присущ системный риск, а поэтому подрыв доверия к банку может вызвать массовый отток средств и из других банков. При таких условиях проблема депозитного риска выходит за рамки банков и их клиентов, а распространяется на всю экономическую систему страны. Следовательно, проблема управления факторами риска депозитных операций банков приобретает общегосударственного характера.

Большое разнообразие факторов и негативные последствия депозитного риска банка для субъектов депозитных операций и экономики страны в целом обуславливает необходимость систематизации факторов депозитных рисков с позиций управленческого воздействия по их предупреждению и минимизации.

Главным принципом классификации факторов депозитного риска как объекта управления является среда их возникновения (внешние или внутренние), в которой действуют участники депозитных операций, с учётом контролируемых и неконтролируемых факторов, при условии наличия прямых и обратных связей. Соответственно, факторы возникновения депозитных рисков делятся на внутренние и внешние. К внутренним относятся факторы, возникновение которых напрямую зависит от деятельности банковского учреждения. В большинстве своём они обусловлены неэффективной депозитной политикой банка, отсутствием чёткой определённой стратегии его поведения на рынке депозитных ресурсов, недостаточным уровнем маркетинговых исследований данного сегмента рынка банковских услуг и уровнем квалификации менеджмента банка, несовершенством политики сбыта депозитных услуг, коммуникационной политики их продвижения на рынок, организационной структуры банковского учреждения и другими факторами.

Относительно этой группы факторов банк имеет возможность предотвращать их негативные последствия путём предупредительных действий по их выявлению или минимизировать их проявление путём разработки и реализации соответствующих мероприятий, уменьшать силу влияния того или иного фактора на состояние, объёмы и цену банковских депозитов. Таким образом, внутренние факторы депозитного риска являются управляемыми на уровне самого банка, путём предупреждения и минимизации их негативного влияния на результаты деятельности банковского учреждения, на экономические интересы владельцев депозитных средств.

При определении внешних факторов депозитного риска банка следует учитывать то, что в их составе могут действовать факторы, формирующиеся как внутри страны, так и за её пределами. Внешние факторы депозитного риска банка, возникающие в пределах страны, в свою очередь, делятся на факторы риска депозитных операций на макро- и микроуровне.

При определении внешних факторов, которые формируются на макроуровне, следует учитывать следующее:

- во-первых, предпосылками внешних факторов депозитного риска на макроуровне могут быть изменения в макроэкономической и/или политической ситуации в стране;
- во-вторых, действие этих факторов влияет на уровень депозитного риска как банка, так и его клиентов, которые разместили свои средства на банковских счетах;
- в-третьих, такие факторы могут влиять на риск депозитных операций прямо или косвенно.

Особого внимания заслуживают факторы депозитного риска, формирующиеся за пределами страны. Они связаны со следующими факторами:

- изменением цены ресурсов, которые банк может привлечь на зарубежных рынках;
- конъюнктурой международных рынков банковских ресурсов;
- уровнем открытости национальной экономики страны;
- изменением политики центрального банка страны по привлечению средств отечественными банками на международных рынках;
- долей иностранного капитала в банковской системе страны;
- характером ограничений со стороны законодательства зарубежной страны на участие иностранных банков на рынке банковских ресурсов и другими.

Актуальность этой группы факторов приобретает особое значение для учреждений банковской системы РФ и пользователей депозитных услуг, что подтверждается следующими данными.

По данным Банка России, в апреле 2013 году доля иностранного капитала в российской банковской системе составила 26,5 %. Хотя за последние три года этот показатель и снизился: 2011 (28,1), 2012 (27,7), 2013 (27,4) – наблюдались также и резкие скачки. Особенно это было заметно в кризисные годы: 2007 (15,9), 2008 (25,1), 2009 (28,5). Таким образом, вполне вероятен очередной скачок данного показателя. Это также могло повлиять на принятие законопроекта № 501490-6 – в связи с возможностью оккупации иностранными банками банковского сектора РФ и увеличения инфляционных рисков и экономической нестабильности в целом.

Банк России впервые рассчитал размер участия нерезидентов в совокупном уставном капитале действующих кредитных организаций РФ в соответствии с порядком, предусмотренным статьей 18 федерального закона «О банках и банковской деятельности». На 1 января 2016 года показатель составил 13,44 %. Новая редакция статьи 18 закона «О банках и банковской деятельности» («Дополнительные требования к созданию и деятельности кредитных организаций с иностранными инвестициями (инвестициями нерезидентов)») была прописана в федеральном законе № 372-ФЗ от 14 декабря 2015 года и вступила в силу в 2016-м. ЦБ уточняет, что поправки были внесены в соответствии с обязательствами, принятыми Россией при присоединении к ВТО.

Следует отметить, что декабрьскими поправками к закону «О банках и банковской деятельности» была утверждена максимальная доля участия иностранного капитала в совокупном уставном капитале кредитных организаций, действующих на территории РФ, – 50%. Также было установлено, что при определении квоты не учитываются иностранные инвестиции в уставные капиталы лицензированных банков за счёт их прибыли, полученной в РФ или репатрированной в Россию из-за рубежа; инвестиции «дочек» иностранных банков в уставные капиталы кредитных организаций, имеющих лицензию на осуществление банковских операций, и все их последующие инвестиции в уставные капиталы лицензированных банков; иностранные инвестиции, осуществленные до 1 января 2007 года; иностранные инвестиции в уставные капиталы имеющих лицензию кредитных организаций, приватизация которых осуществлялась после 22 августа 2012 года; иностранные инвестиции в размере 51 % акций (долей) и более в уставном капитале лицензированной кредитной организации, осуществлённые после 1 января 2007 года, при условии нахождения указанных акций (долей) в собственности инвестора в течение 12 и более лет, если Банк России по истечении указанного срока не принял решение о продолжении включения указанных инвестиций в расчёт и не опубликовал это решение.

ЦБ рассчитывает размер участия иностранного капитала в совокупном уставном капитале банковского сектора РФ в соответствии с порядком, установленным в статье

18 закона «О банках и банковской деятельности», и публикует этот показатель на ежегодной основе.

Банк России ранее публиковал на ежеквартальной основе информацию о кредитных организациях с участием нерезидентов. В начале декабря ЦБ сообщил, что на последнюю отчётную дату, 1 октября 2015 года, доля иностранцев в совокупном оплаченном уставном капитале всех действующих кредитных организаций РФ составила 17,22 %, снизившись за III квартал на 3,31 процентного пункта.

Современным явлением в банковской системе РФ является рост в структуре обязательств банков средств, привлечённых на международных рынках. Поскольку цена банковских ресурсов на зарубежном рынке ниже цены ресурсов на внутреннем рынке, отечественные банки отдают предпочтение внешним заимствованиям, что имеет негативные последствия для экономики и состояния денежного оборота страны. Прежде всего, рост доли внешних заимствований повышает риск депозитных операций за счёт валютного риска. Во-вторых, возможность получения более дешёвых ресурсов на международных рынках приводит к тому, что банки или снижают свою активность на рынке частных вкладчиков, или устанавливают ставки депозитных (вкладных) процентов на уровне, который не перекрывает инфляционные риски владельцев депозитных средств.

Экономическими последствиями этого является то, что за пределами активного банковского оборота остается значительная часть временно свободных средств населения. Как следствие, национальная экономика недополучит ресурсы для развития; растёт предложение наличности на рынке, что выступает дополнительным фактором развития инфляции в стране и повышает инфляционные риски депонентов средств.

Современной тенденцией на рынке банковских депозитов в РФ является снижение российскими банками ставки по вкладам. Получить годовую доходность выше уровня инфляции можно только по длинным депозитам (сроком более одного года) с капитализацией процентов. У банков много ликвидности, и платить высокие проценты по вкладам нет необходимости. Конвертировать ликвидность в кредиты не получается: проценты по займам высокие, и спрос на них невелик.

Сбербанк снизил проценты по вкладам физических лиц на 1 процентный пункт в рублях и на 0,5 процентных пункта — в валюте. С 25 апреля 2016 г. максимальная ставка составила 7,76 % годовых (для вклада на три года — свыше 2 млн руб. с капитализацией процентов), минимальная — 5,05 % (для вклада менее 100 тыс. руб. на три года).

Минимальная ставка по валютным депозитам составляет 0,01%, максимальная для вклада в долларах — 2,06 %, в евро — вообще 0,66 % годовых. Наиболее выгоден вклад в британских фунтах стерлингов — 0,7–2,7 % годовых. Рублевые ставки по депозитам в других банках будут также снижаться. Годовой доход в 5–6 % — это ниже и текущей инфляции, и ее прогнозируемого на конец года уровня. Иными словами, реальная доходность депозитов отрицательная. На настоящий момент уровень инфляции в годовом исчислении составляет 7,2–7,3 % (по итогам декабря 2015 года рост цен составил 12,9 %). Банк России в своем базовом прогнозе по инфляции даетвилку в 6–7 % на конец этого года (на конец 2017 года регулятор ставит цель в 4 %).

Министр экономического развития Алексей Улюкаев прогнозирует, что в конце года инфляция опустится до 6,5 %. Главный экономист по России и СНГ Bank of America Merrill Lynch Владимир Осаковский ждёт 6,4 %. Но, вероятнее всего, банки и дальше будут снижать проценты по вкладам. *Во-первых*, с третьего квартала этого года вырастет ставка отчислений в Фонд обязательного страхования вкладов с 0,1 до 0,12 %, и эти возросшие расходы будут компенсированы за счет клиентов. *Во-вторых*, объём ликвидности в банковской системе высокий, а направлений для размещения полученных средств у банков немного. В частности, возможности по расширению

кредитования незначительны: в экономике мало надёжных заёмщиков, предъявляющих спрос на кредиты при сложившихся ставках. По оценке Минэкономразвития, объём вкладов физических лиц за 2015 год увеличился на 25,2 %, до 23,219 трлн руб. Объём депозитов юридических лиц вырос на 11,8 %, до 19,018 трлн руб.

При этом объём кредитов и прочих размещенных средств, предоставленных нефинансовым организациям, в 2015 году увеличился только на 12,7 %, до 33,301 трлн руб., а объём кредитов физическим лицам упал на 5,7 %, до 10,684 трлн руб. Например, по данным ЦБ, банки в 2015 году выдали около 700 тыс. ипотечных жилищных кредитов на общую сумму 1,16 трлн руб., что оказалось в 1,5 раза меньше, чем в 2014 году, когда было выдано 1,76 трлн руб.

Особенную актуальность приобретает следующая проблема: текущие крайне низкие ставки по валютным вкладам должны стимулировать граждан переводить их в рубли. Спроса на валютные кредиты в России практически нет, а у кредитных организаций в наличии доллары, что актуализирует проблему «большого избытка валютной ликвидности».

Острота проблемы влияния внешних факторов риска депозитных операций, формирующихся за пределами нашей страны, обусловлена тем, что поскольку иностранные банки имеют более совершенные банковские технологии и более высокий уровень менеджмента, им более доступны дешёвые ресурсы, не исключается ситуация, при которой они потеснят отечественные банки по обслуживанию приоритетных секторов экономики и приоритетных клиентов, в результате чего ухудшится финансовое состояние банков, что станет одним из факторов депозитных рисков отечественных банков.

Как показывает практика последних лет, иностранные банки, входящие в состав банковской системы страны, как правило, уделяют мало внимания работе со средствами населения, а размещают более дешёвые ресурсы своей страны в дорогие потребительские кредиты. Это даёт возможность заработать в сверхприбыли и обеспечить рынки сбыта для своих производителей потребительских товаров. В качестве последствий этой ситуации могут уменьшиться поступления на текущие счета отечественных товаропроизводителей, снизиться денежные доходы определённой группы населения, что непременно скажется на размерах и структуре банковских депозитов.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Учитывая изложенное, определяются возможности и методы регулирования факторов возникновения депозитных рисков банка. Так, с точки зрения предупреждения и снижения риска депозитных операций, банк и его клиенты не могут влиять на действие внешних факторов макроуровня. Они должны проводить их мониторинг и учитывать проявление действия этих факторов при осуществлении депозитных операций. В то же время регулирование таких рисков может быть обеспечено на уровне центрального банка в составе инструментов денежно-кредитной политики.

Внешние факторы депозитного риска, которые формируются на микроуровне, в основной своей части связаны с ситуативным поведением клиентов банка, обусловленным субъективными мотивами, которыми руководствуется владелец временно свободных средств, выбирая банк для расчётного обслуживания или размещения в нём средств на депозитных (вкладных) счетах, или которые побудили клиента досрочно изъять средства из банка или изменить вид депозитного (вкладного) счёта.

В отношении таких внешних факторов депозитных рисков следует учитывать следующее:

1) их действие повышает риск депозитных операций для банка, в то время как для владельца депозитного (вкладного) счета риск уменьшается;

2) регулирующие действия со стороны банка по предупреждению негативного воздействия таких факторов на уровень его депозитного риска направлены на обеспечение, прежде всего, собственных интересов банка;

3) регулирование таких факторов депозитного риска может быть обеспечено на уровне коммерческого банка, в то время как возможности центрального банка по их регулированию в условиях рыночной экономики весьма ограничены (могут быть обеспечены административными методами, что противоречит природе рыночных отношений).

Таким образом, проведённые исследования позволяют сделать вывод о большом разнообразии факторов риска депозитных операций банка, результатом проявления которых являются риски субъектов депозитных отношений. Это обуславливает необходимость разработки механизма предотвращения и минимизации рисков депозитных операций на основе управления факторами их возникновения.

Список использованных источников

1. Банковское дело: [учеб.] / О. И. Лаврушин, И. Д. Мамонова, Н. И. Валенцева и др.; Под ред. засл. деят. науки РФ, д-ра экон. наук, проф. О. И. Лаврушина. – 5-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2007. – 768 с.

2. Братко А. Г. Центральный банк в банковской системе России / А. Г. Братко. – Спарк, 2001. – 335 с.

3. Бухтин М. А. Системы оценки и управления рисками. Риск ликвидности. Оперативное управление и стратегический менеджмент в коммерческом банке. – 2002. – № 6. – С. 65-83.

4. Волкова Н. И. Управление банковской деятельностью.: [учебно-практ. пособ.] / Н. И. Волкова, Р. А. Герасименко, Т. А. Чашко; Под общ. ред. П. В. Егорова. – Д: ООО «Юго-Восток, ЛТД». – 2003. – 338 с.

5. Жуков С. А. Маркетинг у банку: [опорный конспект] / С. А. Жуков. – К.: Кондор, 2008. – 182 с.

6. Здражевский В. Минимизация рисков – основной принцип построения эффективной системы управления / В. Здражевский // Аналитический банковский журнал. – 2002. – № 4(83). – С. 8-13.

7. Ковальчук К. Цінова політика банків України: стан, ефективність, чинники впливу / К. Ковальчук, І. Вишнякова, В. Вишнякова // Банківська справа. – 2009. – № 5. – С. 51-64.

8. Ковалев А. П. Кредитный риск–менеджмент: [монография] / А. П. Ковалев. – К.: Сузір'я, 2007. – 406 с.

9. Грюнинг Х. Ван. Анализ банковских рисков. Система оценки корпоративного управления и управления финансовым риском: [пер. с англ.]; вступ. сл. д.э.н. К. Р. Тагирбекова / Х. Ван. Грюнинг, С. Брайович Братанович. – М: Издательство «Весь Мир», 2007. – 304 с.

10. Barth J.R., Caprio G.J., Levin R. Bank regulation and supervision: what works best? // Journal of Financial Intermediation. – 2004. – Vol. 13. – pp. 205–248.

11. Chen Y., Hasan I., «The transparency of the banking system and the efficiency of informationbased bank runs», Journal of Financial Intermediation, Volume 15, Issue 3, July 2006, pp. 307–331.

12. Chen Y., Hasan I., «Why Do Bank Runs Look Like Panic? A New Explanation», Journal of Money, Credit and Banking, Volume 40, Iss. 2–3, 2008, pp. 535–546.

УДК 336.717

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ БАНКА****ФИЛИПОВА Ю. А.,
канд. экон. наук, доц. каф. финансов,
ГОУ ВПО «Донецкий государственный
университет управления»**

В статье рассмотрены особенности организационного и информационного обеспечения управления финансовой устойчивостью банка; определена система показателей информационного обеспечения банковского менеджмента; проведён сравнительный анализ видов отчётности банка; выделены виды внутренней информации в зависимости от её пользователей.

Ключевые слова: организационно-информационное обеспечение; информация; финансовая устойчивость; управление.

У статті розглянуто особливості організаційного та інформаційного забезпечення управління фінансовою стійкістю банку; визначено систему показників інформаційного забезпечення банківського менеджменту; проведено порівняльний аналіз видів звітності банку; виділено види внутрішньої інформації в залежності від її користувачів.

Ключові слова: організаційно-інформаційне забезпечення; інформація; фінансова стійкість; управління.

The features of organizational and information support of the bank financial stability management were described at the article; the indicators system of information software of bank management was defined; the comparative analysis of the bank accounts types was done; types of internal information depending of their users were allocated.

Keywords: organizational and information support; information; financial stability; management.

Постановка проблемы. В современных условиях для обеспечения устойчивого развития экономики, в том числе её банковской системы, эффективное организационно-информационное обеспечение является необходимой составляющей для принятия обоснованных управленческих решений. В деятельности коммерческих структур, представляющих собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих подразделений, передача информации является первоочередным и обязательным фактором их нормального функционирования. Существуют различные методологические и методические подходы к организационно-информационному обеспечению управления финансовой устойчивости банка, но они недостаточно структурированы и систематизированы, а кризисные явления, которые периодически возникают в банковской сфере, требуют пересмотра и сравнительного анализа с целью разработки направлений оптимизации процесса оценки банковской надежности в условиях нестабильности внешней среды.

Актуальность. Организационно-информационное обеспечение управления финансовой устойчивостью банка изучали такие ученые, как Коваленко В. В. [1], Ткачова А. В. [2], Орлов И. А. [3] и другие. Но несмотря на значительное количество научных работ, посвящённых данной тематике, существуют вопросы, требующие дальнейшего рассмотрения, а именно, особенности управления финансовой устойчивостью банка в контексте организационно-информационного обеспечения.

Цель статьи. Целью статьи является выявление особенностей организационно-информационного обеспечения управления финансовой устойчивостью банка для эффективного функционирования кредитной организации.

Изложение основного материала исследования. Организационное обеспечение управления финансовой устойчивостью банка, представленное субъектами управления, является одной из составляющих механизма обеспечения финансовой устойчивости. Ответственные лица или группы лиц, органы банковского регулирования, которые уполномочены принимать управленческие решения и принимать определённые меры по осуществлению регулирования, контроля за всеми стадиями процесса управления финансовой устойчивостью банков представляют собой элементы организационного обеспечения. Субъекты управления отвечают за эффективность и непрерывность функционирования механизма управления финансовой устойчивостью банков. От компетентности управленческого персонала, качества менеджмента зависит уровень финансовой устойчивости каждого банка.

Составляющими элементами организационного обеспечения управления финансовой устойчивостью банка являются:

Наблюдательный совет;

Члены Правления банка;

Члены Совета директоров;

Лица, занимающие руководящие должности;

Команда менеджеров, которые имеют непосредственное отношение к процессу управления финансовыми ресурсами и рисками банка.

В современных условиях успешная реализация целей и задач управления банком в значительной мере зависит от эффективного использования информационных ресурсов. Повышение уровня информационного обеспечения управления банком приводит к увеличению оперативности и адекватности процесса принятия управленческих решений, уменьшению потерь от реализации рисков, следствием чего является рост показателей эффективности деятельности и стабилизация финансового состояния банка.

В настоящее время особенностям информационного обеспечения управления банком уделяется недостаточное внимание как в теоретическом, так и в практическом аспектах. Своевременной становится необходимость дальнейшего совершенствования принципов, форм и методов, разработки новых научных подходов и практических рекомендаций по информационному обеспечению управлению финансовой устойчивостью банка. Система информационного обеспечения банковского менеджмента представляет собой процесс непрерывного целенаправленного подбора соответствующих информативных показателей, необходимых для осуществления анализа, планирования и подготовки эффективных управленческих решений по всем аспектам деятельности банка.

Значительная роль информации в подготовке и принятии эффективных управленческих решений предъявляет соответственно высокие требования к её качеству при формировании информационной системы банковского менеджмента: значимость, полнота, достоверность, своевременность, релевантность, эффективность. Состав системы информационного обеспечения, её широта и глубина определяются спецификой деятельности банков, их организационно-правовой формой, объёмом и степенью диверсификации финансовой деятельности и другими условиями. Конкретные показатели данной системы формируются за счёт внешних и внутренних источников информации (рис. 1).

Внутреннее информационное обеспечение банковского менеджмента целесообразно рассматривать в разрезе видов отчетности банка: финансовой, статистической, управленческой и налоговой (табл. 1).

Проанализировав содержание табл. 1, можно отметить, что приведённые виды отчётности имеют как общие, так и отличительные характеристики, обусловленные целью их сборки.

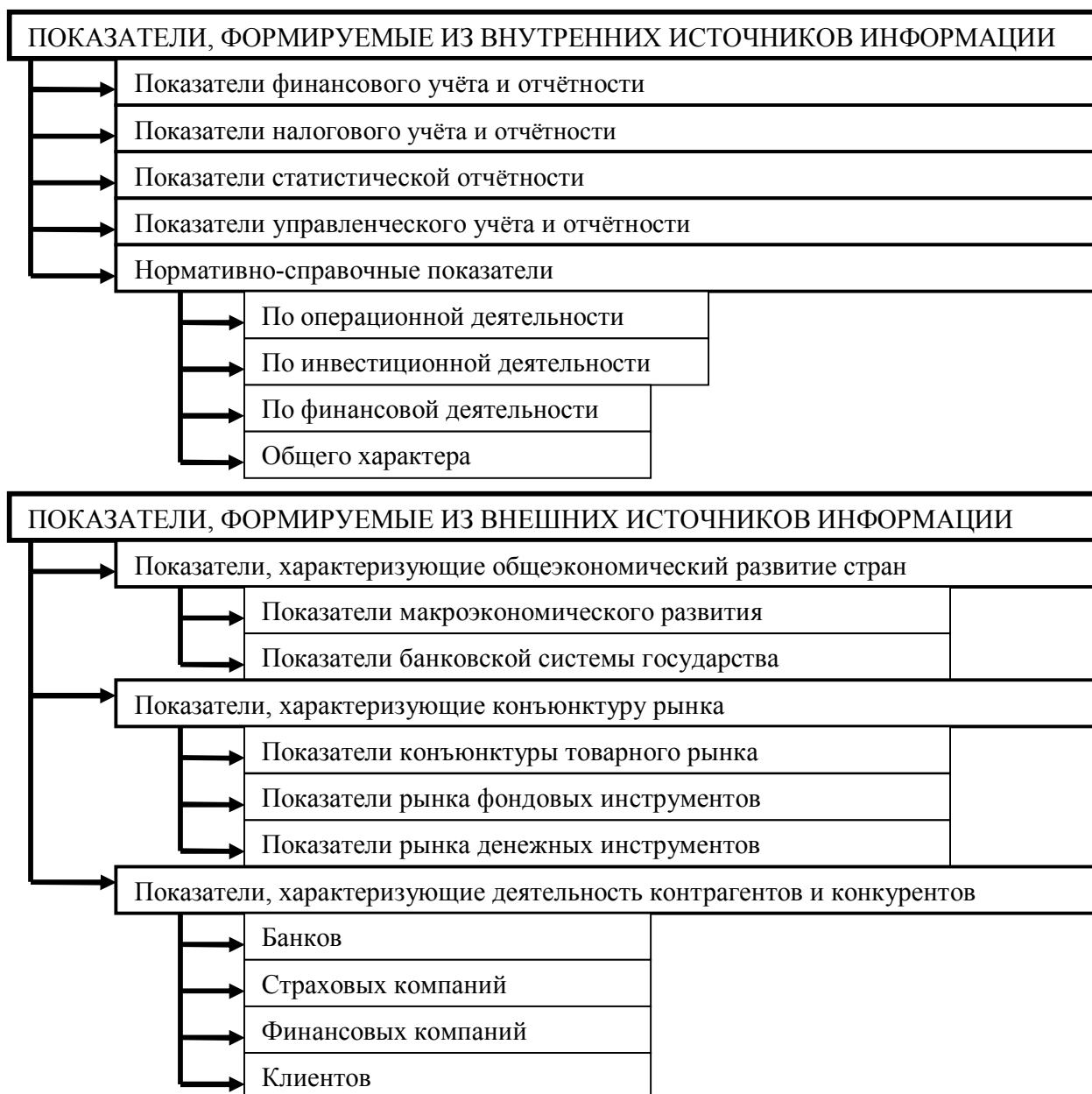


Рис. 1. Общая система показателей информационного обеспечения банковского менеджмента

К этим отличительным характеристикам относится следующее:

1) финансовая отчётность обеспечивает раскрытие обобщённой информации о финансовом состоянии банка, финансовых результатах его деятельности, движения денежных средств банка и участников консолидированной группы;

2) статистическую отчётность банка целесообразно рассматривать в разрезе двух составляющих: статистическая отчётность, представляемая в Центральный банк (используется для обеспечения информационной основы выполнения данным государственным органом своих функций); статистическая отчётность, подаётся в Государственный комитет статистики, (используется для формирования статистических данных в целом по экономике страны);

3) по результатам изучения управленческой отчётности менеджерами высшего и среднего звена банка принимаются текущие, тактические и стратегические управленческие решения;

4) налоговая отчётность используется для определения сумм налогов и сборов, подлежащих уплате банком, а также для контроля налоговых органов за правильностью их расчёта [4, с. 33].

Таблица 1

Сравнительный анализ видов отчётности банка

Классификационный признак	Вид отчётности			
	финансовая	статистическая	управленческая	налоговая
Периодичность предоставления	Квартальная, годовая	Ежедневная, недельная, декадная, двухнедельная, месячная, квартальная, полугодовая, годовая	Не регулируется	Месячная, квартальная, годовая
Уровень публичности	Полностью публичная	Частично публичная в агрегированном виде	Непубличный	Непубличный
Основные категории пользователей	Круг пользователей неограничен. Основные группы: акционеры, НБУ, контрагенты и клиенты банка	По банковским операциям - НБУ, МВФ и другие пользователи. По хозяйственным операциям - Госкомстат	Менеджеры высшего и среднего звена	Государственная налоговая администрация, руководство банка
Способ предоставления	По электронной почте и на бумажных носителях	Преимущественно по электронной почте, на бумажных носителях в отдельных случаях	Не регламентируется	В бумажном и электронном виде
Субъекты, подают отчётность	Балансовые подразделения банка, юридические лица, материнские банки	Балансовые подразделения банка; банки - юридические лица	Центры ответственности банка	Балансовые подразделения банка, банки - юридические лица

В деятельности коммерческих структур, представляющих собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих подразделений, передача информации является первоочередной и обязательным фактором их нормального функционирования. В современных условиях эффективное информационное обеспечение является необходимым условием принятия обоснованных управленческих решений. Следует отметить, что проблема организации информационного обеспечения управления финансовой устойчивостью банка рассматривается достаточно поверхностно.

Существующие подходы сосредоточены на исследовании общего информационного пространства банков. Так, М. И. Данилюк и А. Богачёв считают, что информационная база управления финансовой устойчивостью в основном состоит из данных финансового и управленческого учёта, а также внешней информации. Однако использование только этих данных для управления финансовым результатом банков недостаточно. Понятие «информационное обеспечение» в статическом аспекте означает совокупность данных, характеризующих фактическое состояние или изменение финансовой устойчивости на определённый момент времени. В динамическом аспекте данное понятие трактуется как процесс взаимодействия

распределённых интеллектуальных узлов, реализующих функции управления финансовой устойчивостью.

А. И. Бланк отождествляет понятия «информационная система» и «информационное обеспечение» финансового менеджмента и подаёт его так: функциональный комплекс, который обеспечивает процесс непрерывного целенаправленного подбора соответствующих информативных показателей, необходимых для проведения анализа, планирования и подготовки эффективных оперативных управленческих решений по всем аспектам финансовой деятельности предприятия [2, с. 24].

Информационное обеспечение оценки финансовой устойчивости банка – это совокупность аналитической информации, методов её обработки, анализа и форм представления, позволяющие изучить реальное состояние финансовой устойчивости, измерить влияние факторов, её определяющих, а также обосновать направления обеспечения финансовой устойчивости в прогнозируемом периоде. Для создания эффективной системы информационного обеспечения оценки финансовой устойчивости необходима разработка универсальной системы классификации информации, которая является одним из необходимых условий эффективной оценки финансовой устойчивости банка и обеспечения информированности всех пользователей результатами оценки.

В современных условиях единое информационное пространство необходимо для обеспечения согласованности, непротиворечивости, законченности управленческих решений. Информационное обеспечение оценки финансовой устойчивости банка является составной частью единого информационного пространства банка. Для проведения анализа банковской деятельности нужно иметь аналитические материалы, позволяющие получить достоверную, полную и всестороннюю информацию о банке.

Информацию, которая используется для анализа финансовой устойчивости банка, по доступности можно разделить на публичную и закрытую (конфиденциальную). Вся информация создаёт единую информационную базу, в которой передача нужных данных в соответствующие подразделения проводится в автоматизированном режиме. Отсюда следует, что цикл движения информации продолжается с момента её возникновения до формирования аналитической информации и принятия управленческих решений.

Источниками информации для оценки финансовой устойчивости банка могут быть как независимые внешние источники, так и внутренние. Внутренняя информация – это информация бухгалтерского, финансового, управленческого, налогового и статистического направлений, которая направлена на оценку деятельности банковского учреждения по всем параметрическим признакам. Составной внутренней информации является отчётность коммерческого банка. При сборе информации относятся две основные цели: первая – сбор информации для осуществления контроля и надзора за деятельностью банка, вторая – формирование национальной статистики. Учитывая пользователей внутренняя информация делится на открытую информацию и информацию с ограниченным доступом (рис. 2) [5].

Итак, информационное обеспечение управления финансовой устойчивости банка можно охарактеризовать как совокупность внутренней и внешней информации, зафиксированной на материальных носителях и в любой другой форме и обеспечивает её передачу во времени и пространстве между различными потребителями для решения задач оценки финансовой устойчивости (рис. 3).

Как видно из рис. 3, информационное обеспечение управления финансовой устойчивостью может быть разделено на внутреннюю и внешнюю среды. Внешняя среда представлена общим и нормативным обеспечением.

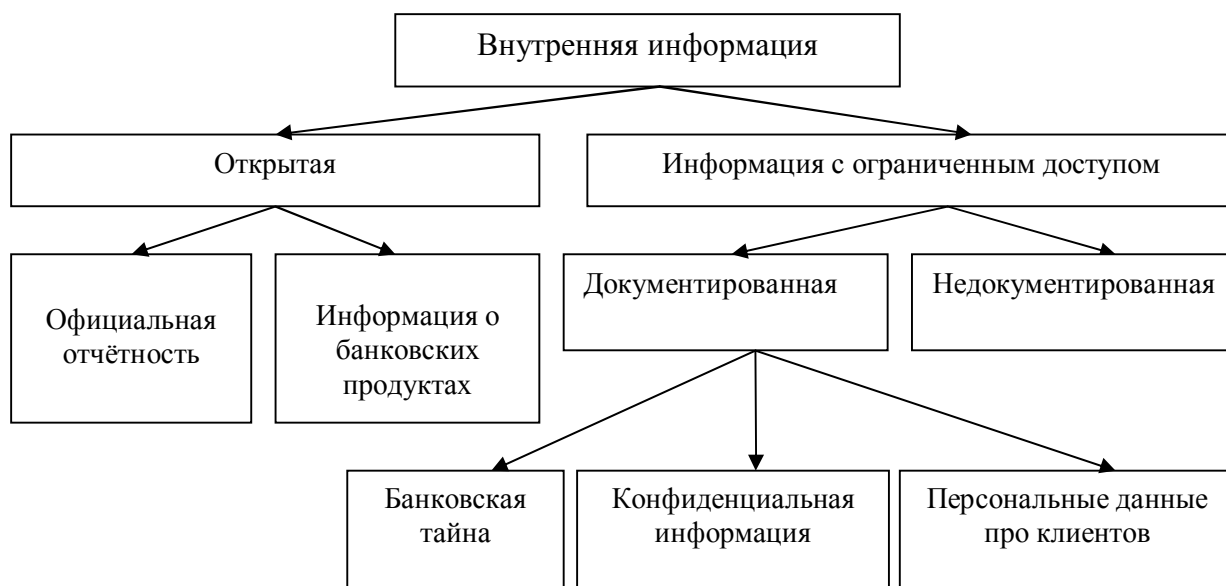


Рис. 2. Виды внутренней информации в зависимости от её пользователей

Внешнее информационное пространство для управления финансовой устойчивостью банка определяются составом факторов, обуславливающих его. В частности, в эту группу информационного обеспечения можно отнести общую среду функционирования банка (состояние экономики, такие факторы, как политические, социальные, правовые). Следует отметить, что основными нормативно-законодательными актами, регулирующими информационное обеспечение управления финансовой устойчивостью банка, выступают законодательные и нормативные документы.

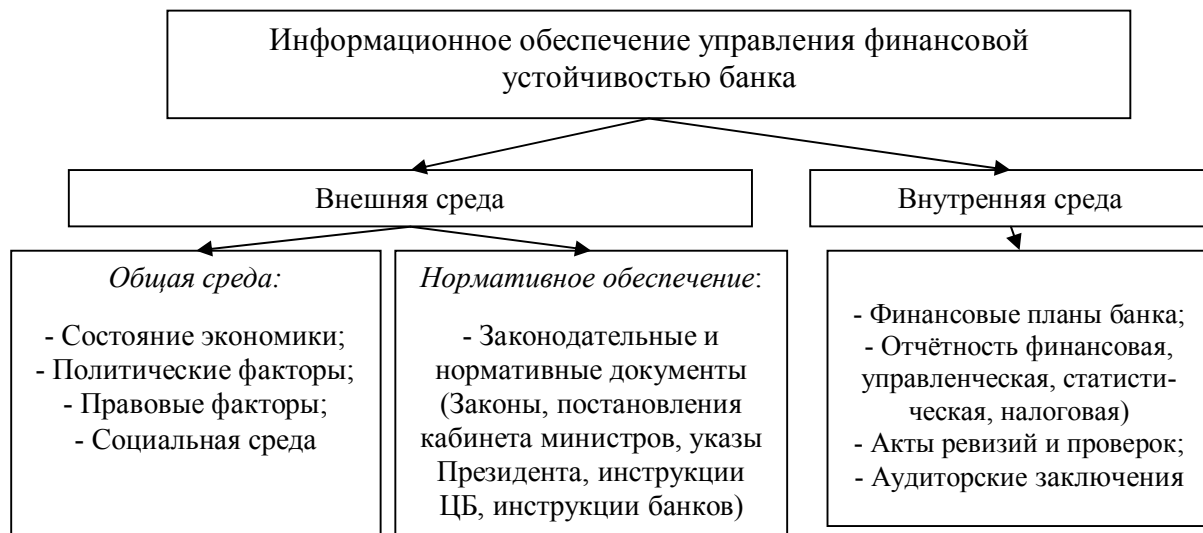


Рис. 3. Информационное обеспечение управления финансовой устойчивостью банка

Следовательно, на каждом этапе управления финансовой устойчивостью формируется соответствующий информационный поток, благодаря которому пользователи осуществляют свои функции и принимают своевременные управленческие решения, адаптированные к внешней и внутренней среде банка. От объективного и достоверного информационного обеспечения во многом зависит успех принятых решений, основанных на совокупности выводов о результатах комплексного анализа и обработки различной информации.

Для того, чтобы определить реальное состояние финансовой устойчивости банков, измерить влияние факторов, нужно, чтобы организационно-информационное обеспечение коммерческого банка соответствовало требованиям доступности, значимости, материальности, надёжности, совместимости.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Механизм управления финансовой устойчивостью банка предусматривает планирование, анализ и оценку, регулирование и контроль. Эффективное функционирование механизма управления финансовой устойчивостью коммерческого банка, посредством согласования управленческих решений и достижения определённых соответствий между всеми составляющими компонентами, обеспечит достижение стратегических и тактических финансовых целей банка, будет способствовать повышению уровня доходности, снижению рисков, контроля и поддержанию ликвидности и платёжеспособности на достаточном уровне, в конечном итоге, безусловно, оказывает положительное влияние на обеспечение финансовой устойчивости банковского учреждения.

Для обеспечения наиболее высокой финансовой устойчивости банка нужно осуществлять эффективное организационно-информационное обеспечение, то есть принимать управленческие решения и формировать финансовую отчётность. Если банк является финансово устойчивым, то он имеет преимущество перед другими банками. Чем выше устойчивость банка, тем больше он независим от незапланированной изменения рыночной конъюнктуры, а потому имеет меньший риск оказаться на краю банкротства. Устойчивость коммерческого банка представляет собой сложную общеэкономическую категорию, которая работает только в условиях соблюдения всех правил и требует постоянного наблюдения со стороны банков.

Таким образом, в ходе исследования установлено, что именно организационно-информационное обеспечение является одним из решающих факторов при оценке финансовой устойчивости банка в системе её управления. В зависимости от того, какие источники информации используются и как объединяются, формируется оценка финансовой устойчивости банка. Для эффективной оценки рекомендуется использовать совокупность внутренних и внешних источников информации. Ведь на современном этапе развития банковского сектора, банк рассматривается как экономическая система, а его надёжность как стабильность отношений между её элементами – это делает показатель финансовой стабильности интегральным показателем, а потому информация, представляющая информационное обеспечение оценки финансовой устойчивости, может быть как количественная, так и качественная.

Список использованных источников

1. Коваленко В. В. Стратегическое управление финансовой устойчивостью банковской системы: методология и практика: монография / В. Коваленко. – Сумы: ДВНЗ-УАБС НБУ, 2010. – 228 с.
2. Ткачёва А. В. Теоретические аспекты информационного обеспечения анализа финансово-экономической устойчивости банка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2012_2/u1202tka.pdf
3. Орлов А. И. Экспертные методы принятия решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m157/3_4_1.htm
4. Иванов В. В. Анализ надёжности банка. – М.: Российская деловая литература, 2012. – 329 с.
5. Зверяков М. И., Коваленко В. В. Формирование системы индикаторов финансовой устойчивости банковской системы / М. И. Зверяков, В. В. Коваленко // Финансы Украины. – 2012. – № 4. – С. 3-12.

УДК 658.8

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

АВДЕЕНКОВА Е. С.,
ассис., ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет
управления» (ДонГУУ);
ШИШКОВА В. С.,
канд. экон. наук, доц.
ГОУ ВПО ДонГУУ

В статье рассмотрены основные особенности и условия формирования инновационного маркетинга на промышленном предприятии. Определены этапы осуществления инновационного процесса на основе маркетинга. Акцентировано внимание на особенностях реализации инновационного маркетинга промышленных товаров.

Ключевые слова: инновационный маркетинг; реализация инноваций; комплекс маркетинга инноваций; инновационная деятельность; промышленные предприятия.

У статті розглянуто основні особливості і умови формування інноваційного маркетингу на промисловому підприємстві. Визначено етапи здійснення інноваційного процесу на основі маркетингу. Акцентовано увагу на особливостях реалізації інноваційного маркетингу промислових товарів.

Ключові слова: інноваційний маркетинг; реалізація інновацій; комплекс маркетингу інновацій; інноваційна діяльність; промислове підприємство.

The article describes the main features and conditions of formation of innovative marketing in an industrial plant. The stages of the innovation process based marketing. The attention to the peculiarities of the implementation of innovative marketing of industrial goods.

Keywords: innovative marketing; the implementation of innovations; complex marketing innovation; innovation; industrial enterprises.

Постановка проблемы. Повышение инновационной активности промышленных предприятий является первоочередной задачей не только для каждого руководителя и менеджера предприятия, но и государства в целом. Инновационная деятельность промышленного предприятия должна строиться на рыночных принципах хозяйствования, реализация которых ведёт к поддержке на должном уровне конкурентоспособности всего предприятия, его продукции, и как следствие, к получению прибыли и укреплению позиций на рынке. Решение этих задач невозможно без использования инновационного маркетинга, являющегося залогом успеха деятельности любого промышленного предприятия, поскольку позволяет выявить и контролировать те факторы, которые определяют условия продолжительного развития и выживания (на основе инноваций) на рынке.

Совершенствование подходов к формированию инновационного маркетинга позволит предприятиям оперативно находить, во-первых, недостаточно удовлетворённые или скрытые потребительские запросы: формализовывать и увязывать их между собой; во-вторых, разрабатывать, производить и продвигать на рынке новую продукцию, которая удовлетворит эти запросы полнее и эффективнее, чем товары конкурентов.

Анализ публикаций. Проблемы маркетингового обеспечения инновационной деятельности промышленных предприятий и разработки инновационных маркетинговых инструментов исследованы в трудах многих учёных, таких, как: Н. Ф.

Пермичев [1], Н. П. Гончарова [2], О. В. Бражко [3], В. М. Аньшина, В. Г. Федоренко, С. В. Близнюк, Т. А. Примак [4], И. Л. Решетникова, Ф. Котлер [5], В. Я. Кардаш, Ж. Ж. Ламбен и др. В этих работах рассматриваются вопросы эффективного управления инновационным маркетингом в хозяйственной деятельности, формирования маркетинговых инновационных систем и концепций.

Однако, несмотря на значительный вклад учёных в разработку указанных проблем, требуют дальнейшего исследования и практического применения вопросы, связанные с формированием, применением новых и оптимизацией существующих подходов формирования инновационного маркетинга на промышленных предприятиях.

Цель статьи состоит в проведении теоретического осмысления инновационного маркетинга и определении особенностей его формирования в деятельности промышленных предприятий, ставших на инновационный путь развития.

Изложение результатов исследования. Учитывая постоянно растущий интерес к инновациям как ключевому фактору успеха в укреплении позиций предприятия на рынке, можно утверждать, что инновационная и маркетинговая деятельность промышленного предприятия являются основополагающими направлениями его успешного развития. Изучение этих двух сфер деятельности создаёт предпосылки формирования новой концепции инновационного маркетинга, интегрирующей методы и подходы этих видов деятельности в единую методологию, предназначенную для повышения эффективности управления инновационными ресурсами предприятия с целью завоевания рынка.

В общем виде, инновационный маркетинг представляет собой концепцию маркетинга, согласно которой организация должна непрерывно совершенствовать свою продукцию и методы маркетинга. Инновационный маркетинг выступает в качестве основной деятельности на рынке нововведений, направленной на формирование или выявление спроса с целью максимального удовлетворения запросов и потребностей, базирующихся на использовании новых идей относительно товаров, услуг и технологий, которые наилучшим образом содействуют достижению целей организации и отдельных исполнителей [3].

Инновационный маркетинг может также рассматриваться в различных аспектах:

- как аналитический процесс, предполагающий выявление рыночных возможностей инновационного развития;
- как система мышления и идеологическая основа предпринимательской деятельности, которая заключается в достижении конкурентных преимуществ при использовании инновации;
- как способ активного влияния на потребителей и целевой рынок в целом, который связан с выведением и продвижением инновации на рынок;
- как функция инновационного менеджмента, направленная на выявление возможных направлений инновационной деятельности, их материализацию и коммерциализацию. При этом можно однозначно рассматривать инновационный менеджмент как функцию инновационного маркетинга, ориентированную на воплощение достижений науки и техники в новые товары, способные удовлетворить потребности потребителей и обеспечить товаропроизводителю прибыль;
- как способ (рыночный инструментарий) ориентации отдельных субъектов хозяйствования, а вместе с этим и национальной экономики в целом, на инновационное развитие.

Концептуальной основой инновационного маркетинга является исследование рынка и поиск конкурентной стратегии предприятия. Комплекс инновационного маркетинга включает разработку инновационной стратегии, анализ рынка и оперативный маркетинг.

Наиболее важными видами инновационного маркетинга являются стратегическая и оперативная (тактическая) его составляющие. Основная цель стратегического инновационного маркетинга заключается в разработке стратегии (политики) проникновения или выведения новшества на рынок. Поэтому в основу стратегических маркетинговых исследований закладывается анализ прогнозов, конъюнктуры рынка с последующей разработкой рыночных сегментов, организацией, формированием и стимулированием спроса, а также моделированием поведения потребителя.

На этапе оперативного маркетинга разрабатываются конкретные формы реализации выбранной инновационной стратегии. Оперативный маркетинг нацелен на максимизацию прибыли и объема продаж, поддержание репутации фирмы, расширение или сохранение доли рынка [2].

Началом инновационного этапа в производственной деятельности любого промышленного предприятия является завершение производства устаревших, по определенным показателям, моделей продукции и переход на новую, более усовершенствованную модель, или принципиально новый продукт. В связи с этим, инструменты и принципы маркетинга должны выступать в качестве практической помощи при осуществлении инновационной деятельности. В данном случае инновационный маркетинг можно рассматривать в широком смысле как одну из составляющих маркетинговой товарной политики.

Осуществление процесса внедрения инновационного маркетинга состоит из определённых этапов, последовательная реализация которых ведёт к успешному созданию и внедрению инноваций на промышленном предприятии (рис. 1).

При осуществлении инновационной деятельности ведущую роль играет выбор принципов реализации маркетинговых средств, наиболее важными из которых являются:

- нацеленность на достижение конечного практического результата инноваций;
- захват определённой части рынка в соответствии с долгосрочными целями, поставленными перед инновационным проектом предприятия;
- интеграция исследовательской, производственной и маркетинговой деятельности в систему менеджмента предприятия;
- ориентация на долгосрочную перспективу, которая требует особого внимания к прогнозным исследованиям, разработки на их основе инноваций, которые обеспечивают высокопродуктивную хозяйственную деятельность;
- использование взаимозависимых и взаимосогласованных стратегии и тактики активного приспособления к требованиям потенциальных пользователей инновации с одновременным целеустремлённым влиянием на их интересы.

Разработка и реализация инновационных проектов на любом промышленном предприятии должна осуществляться на основе комплекса инновационного маркетинга. Традиционными его элементами являются товарная, ценовая, сбытовая, коммуникационная политика предприятия. В качестве дополнительных элементов выступают внутренние и внешние взаимоотношения предприятия, а также и его инновационная культура.

При формировании инновационного маркетинга следует учитывать опыт отечественных и зарубежных промышленных предприятий. Так, например, на этапе зарождения инновационной идеи, следует иметь в виду, что большинство инновационных идей исходят от разработок сотрудников компании и специалистов, привлеченных со стороны. Необходимо отметить, что для крупных промышленных предприятий, в которых работают тысячи людей, база идей должна превращаться в основной актив.

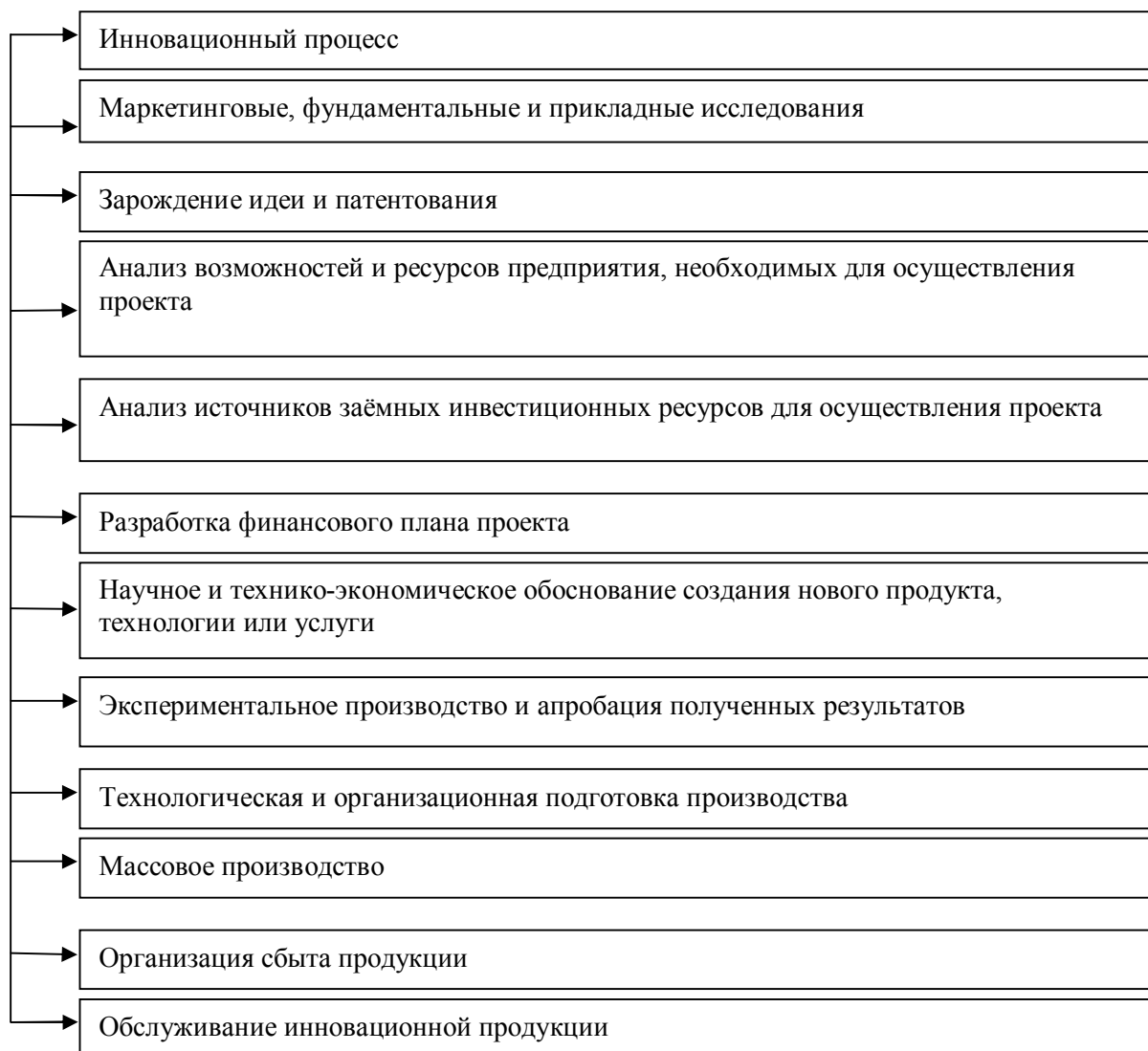


Рис. 1. Основные этапы инновационного процесса на основе маркетинга

Большинство предложений, выдвинутых именно сотрудниками предприятия и потребителями инновационной продукции, в дальнейшем внедряются в производство. Именно эти идеи являются незаменимыми с точки зрения коммерческой реализации, поскольку именно удовлетворение потребностей потребителей добавляет инновации коммерческую ценность.

Также анализ деятельности конкурентов занимает немаловажное место по количеству идей для инновационного проекта. Многие известные компании, такие как Canon, Xerox, Hewlett-Packard с успехом пользуются идеями и достижениями своих конкурентов, систематически сравнивая собственные разработки с лучшими инновациями конкурентов.

При реализации инновационного маркетинга на промышленном предприятии обязательно следует учитывать, что маркетинг промышленных товаров намного сложнее, чем маркетинг потребительских товаров. Покупатель товаров промышленного назначения находится под сильным влиянием различных факторов, таких как текущая и ожидаемая экономическая обстановка, стоимость получения займов, уровень научно-технического прогресса, политические события, деятельность конкурентов. Руководителям промышленных предприятий необходимо внимательно

следить за всеми этими факторами, определять характер их влияния на покупателя, и стремиться превращать возникающие проблемы в новые возможности.

В частности, при реализации инноваций на предприятии, производящем продукцию производственно-технического назначения, необходимо учитывать специфические особенности маркетинговых исследований, которые проявляются в характеристиках рыночных сегментов, в технико-экономических характеристиках продукции, каналах распределения и сбыта, в средствах продвижения на рынок. Следует иметь в виду то, что рынки промышленных товаров характеризуются, прежде всего, географическим положением, уровнем потребления продукции, ценой, качеством, потребностью в сервисе. Кроме того, важнейшей особенностью промышленных товаров является их стандартизация, в соответствии с государственными и международными стандартами.

Выводы. Вышеизложенный материал позволяет сделать вывод о том, что проблематика применения инновационного маркетинга на промышленных предприятиях нашего региона остается особенно актуальной. Существует острая необходимость применения маркетинговых подходов на всех этапах жизненного цикла инноваций – от проведения исследований и разработки до производства и реализации.

При условии эффективного использования инновационного маркетинга, производители промышленных товаров смогут активизировать свои возможности в области инновационного развития, ориентируясь на уменьшение ресурсоемкости, повышения экологичности продуктов и экологизации потребления. Однако особенности формирования инновационного маркетинга на промышленных предприятиях остаются недостаточно изученными и требуют дальнейших теоретических и практических разработок.

Список использованных источников

1. Пермичев Н. Ф. Маркетинг инноваций: Текст / Н. Ф. Пермичев, О. А. Палеева. – Нижний Новгород: Нижегород. гос. архит.-строит. ун-т, 2007. – 88 с.
2. Гончарова Н. П., Перерва П. Г. и др. Маркетинг инновационного процесса: учебное пособие / Н. П. Гончарова, П. Г. Перова – К.: 2008. – 267 с.
3. Бражко О. В. Технологические приоритеты инновационного развития промышленности: тенденции и проблемы / О. В. Бражко // Инвестиции: практика и опыт. – 2006. – № 2. – С. 21-24.
4. Примак Т. О. Маркетинг: навчальний посібник / Т. О. Примак. – К.: МАУП, 2004. – 228 с.: іл. – Бібліогр.: С. 223-224.
5. Котлер Ф. Основы маркетинга: Пер. с англ. – М.: «Бизнес-книга», «ИМА-Кросс. Плюс», 1999. – 702 с.

УДК 055.342 : 005.93

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУТЁМ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО МЕТОДА «ОЖИВЛЕНИЕ»

БУРНУКИНА О. А.,
канд. экон. наук, ГОУ ЛНР «Луганский
национальный аграрный университет»,
РЕШЕТНЯК Н. В.,
канд. экон. наук, ГОУ ЛНР «ЛНАУ»

В статье рассматривается усовершенствование управление персоналом путем внедрения инновационного метода «Оживление» на примере сельскохозяйственного предприятия.

Ключевые слова: персонал; инновационный метод; управление персоналом; коучинг; методы управления персоналом.

У статті розглядається удосконалення управління персоналом шляхом впровадження інноваційного методу «Пожавлення» на прикладі сільськогосподарського підприємства.

Ключові слова: персонал; інноваційний метод; управління персоналом; коучинг; методи управління персоналом.

The article deals with the improvement of human resources management through the introduction of an innovative method of «revival», an example of the agricultural enterprise.

Keywords: staff; innovative method; personnel management; coaching; personnel management methods.

Постановка проблемы. В условиях современной экономики на успешность деятельности фирмы оказывает влияние множество факторов. Одним из важнейших является грамотное построение процесса управления персоналом. В современных условиях ведения бизнеса большое внимание уделяется подбору кадров, созданию условий и системы, в которой персонал под грамотным руководством смог бы наиболее эффективно реализовать свой потенциал для достижения поставленных перед ним целей. Управление персоналом – отдельная область знаний со своими методами, задачами и тенденциями развития.

Изложение основного материала исследования. Управление персоналом – вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путём использования труда, опыта, таланта этих людей с учётом их удовлетворённости трудом. Работа по управлению персоналом включает в себя современные методы и приёмы организации работы, такие как контроль, координация, развитие и обучение, мотивация. Стоит отметить, что эффективность такой работы во многом зависит и от наличия высококвалифицированного и компетентного специалиста в области работы с кадрами, а также грамотной работы отдела кадров.

Анализ последних исследований и публикаций. Управлению персоналом и его проблемам, как области знаний, уделяют большое внимание многие зарубежные учёные, такие как Ф. У. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, М. Портер, Г. Эмерсон и многие другие. Изучением этого процесса занимались и отечественные учёные, среди которых Л. И. Евенко, О. С. Виханский, В. В. Гончаров, Б. В. Ракитский и другие. Ими разработаны концепции управления, позволяющие наиболее эффективно организовать рабочий процесс на предприятии.

Однако, несмотря на широкое исследование данной тематики, в реалиях отечественной экономики существующие концепции не всегда находят полное

применение на практике, в управлении не применяются современные методы работы с кадрами, что влечет снижение эффективности работы персонала, не полностью используется заложенный в нём потенциал. В отечественных фирмах недостаточно внимания уделяется мотивации и контролю персонала, зачастую фирма страдает от чрезмерно большой управленческой системы, из-за которой замедляется процесс принятия решений и доведения их до исполнителя. Эти проблемы обуславливают необходимость проведения исследования системы управления персоналом на примере предприятия ООО «Золотой урожай Луганск» и разработки мероприятий по её усовершенствованию.

Персонал является основной силой предприятия, которая приводит все производственные процессы в движение. Для того, чтобы работники с полной отдачей реализовывали заложенный в них трудовой потенциал в процессе достижения целей предприятия, необходимо совершенствовать управление персоналом за счёт внедрения новых методов работы.

В современных экономических реалиях, управление персоналом – это ключ к успеху, развитию организации. Но для того, чтобы этот процесс был наиболее эффективен, он должен базироваться на научно-обоснованных принципах, использовать современные методы и технологии, а также не идти в разрез с общей концепцией развития предприятия. Совершенствование процесса управления персоналом представляет обширный процесс, охватывающий многие элементы работы предприятия. Управленческие инновации следует рассматривать как организационное решение, процедуру или методы управления, существенно отличающиеся от сложившейся практики, и впервые используемые на данном предприятии [1, с. 127].

Отечественные специалисты отдадут большее предпочтение классическим методам; к ним относятся:

1. Экономические методы.
2. Административные методы.
3. Социально-психологические методы [2, с. 57].

В целом для достижения наилучшего результата требуется сочетание всех трёх классических методов. В сочетании с ними западные специалисты рекомендуют при наличии высокой организованности работников предоставлять им более гибкий график работы, вводить систему удалённой работы.

Внедрение инновационных методов всегда несёт с собой риск неопределённости результата, существует большая вероятность конфликтности старых систем с новыми, а также обладает глобальностью в своём влиянии на все аспекты системы. В научной литературе выделяют, что решающим фактором эффективного внедрения инновационных методов управления является персонал организации и его отношение к ним. Поэтому руководителю, в первую очередь, необходимо помочь персоналу психологически осознать необходимость осуществления нововведения, его личную и коллективную значимость, а также показать способы личного участия в их внедрении.

На практике при усовершенствовании системы управления персоналом применяется множество методов управления. Они различны по содержанию и малоэффективны по отдельности, поэтому рекомендуется применять их в комплексе с другими методами для большей полноты и эффективности проведения модернизации процесса управления.

Способность руководителя осваивать новые методы управления персоналом повышает его профессиональную пригодность и позволяет ему осуществлять управленческую деятельность с учётом современных тенденций.

В кризисные моменты стоит оценить и пересмотреть устоявшиеся методики управления на предприятии и перейти к качественно новому процессу управления.

Достичь этого возможно путём разработки и внедрения новых методов управления персоналом, соответствующих текущей потребности и ситуации на предприятии.

Ориентируясь на текущее состояние системы управления персоналом на исследуемом предприятии с учётом проблем и возможного её усовершенствования был разработан метод «оживления».

Суть предлагаемого метода заключается в мобилизации всех имеющихся трудовых ресурсов на стабилизацию текущей ситуации и переход к тенденции роста.

Одним из ключевых преимуществ метода является превентивный антикризисный характер осуществляемых управленческих действий, то есть он направлен на недопущение или предотвращение возникновения неблагоприятных ситуаций, мешающих персоналу полноценно выполнять свои обязанности.

Программу мониторинга предлагается выполнять в несколько этапов:

1) определение эталонных показателей, ориентируясь на которые будут проводиться превентивные меры;

2) формирование системы, которая будет отслеживать отклонения показателей контроля;

3) определение отклонения фактических результатов от эталонных;

4) выявление причин отклонения фактических результатов.

Реализацию превентивного управления рекомендуется осуществлять на основе принципов принятия кадровых решений в короткие сроки, создания команды по реализации поставленных целей, информированности сотрудников, сочетания интересов работников и руководителей путём обеспечения социальных гарантий, оптимизации кадрового потенциала предприятия, системности в развитии персонала.

На предприятии было проведено анкетирование работников для выявления удовлетворенности применяемыми методами управления персоналом. Участие в опросе приняли 150 человек.

На рис. 1 представлены ответы на один вопрос анкетирования в контексте групп работников по образовательно-квалификационному уровню.

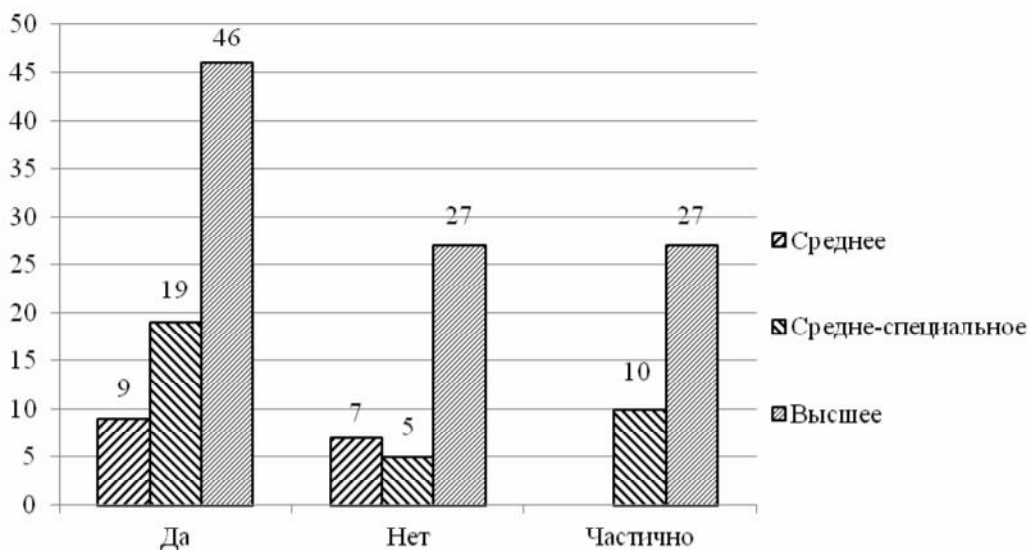


Рис. 1. Удовлетворённость работников методами управления

Из рис. 1 мы видим, что большинство работников со средним образованием частично либо полностью устраивает система управления. Среди работников с высшим образованием на заданный вопрос утвердительно ответили 46 %, ещё 27 % ответили, что их не устраивают текущие методы, 27 % частично устраивают методы работы с персоналом.

Работники со средне-специальным образованием в количестве 55,8 % высказались о том, что их устраивают используемые руководством методы управления, 29,4 % опрошиваемых со средне-специальным образованием частично удовлетворены существующими методами управления.

Подводя итог, можно отметить, что наименьшую приверженность текущие методы управления имеют у работников со средним образованием, наиболее довольны работники со средне-специальным образованием. Из общего числа респондентов утвердительно ответили 49,3 %, категорически «Нет» ответили 26 %, а ещё 24,7 % высказались о том, что их частично не удовлетворяют текущие методы.

Таким образом, мы видим, что существующая система методов управления нуждается в пересмотре. Работу по формированию новой системы методов рекомендуется проводить во взаимодействии с персоналом для выявления эффективных и малоэффективных групп методов.

При линейно-функциональной структуре управления, как и в ООО «Золотой урожай Луганск», негативным является отсутствие подчинения руководителей низшего звена руководителям высших звеньев управления и горизонтальных связей между функциональными начальниками.

Предлагаемый метод управления предусматривает установление горизонтальных связей между функциональными начальниками и подразделениями. Такие связи позволят координировать и в сотрудничестве с другими руководителями осуществлять коллективное выполнение и корректировку программы по усовершенствованию управления персоналом в процессе её осуществления. Они позволят коллективно быстро выявить и устранить ошибки в управлении, исключить несоблюдение норм управляемости.

Формирование связей предлагается осуществлять путём изменения структуры управления, создания и регулярного проведения коллективных собраний руководителей всех уровней, на которых будут обсуждаться новые направления работы. Также такие связи повысят понимание руководителями и их подчинёнными новых целей и программ, позволят равномерно и в соответствии с планом развивать процесс управления персоналом.

Также данный метод предусматривает разделение крупных задач на более мелкие для упрощения процесса из выполнения. Это позволит выполнять их последовательно и более качественно. С помощью методов наблюдения было выявлено, что работники более охотно выполняют поставленные задачи, когда они не такие большие и сложные.

В нескольких случаях наблюдалась такая ситуация: если у работника есть невыполненные задания, и ему дают новое и более сложное, то он охотно переключается на выполнение тех заданий, которые были даны ему прежде, а потом уже выполняет новое.

Большое внимание уделяется мотивации и побуждению работников к труду. Личная заинтересованность работника в добросовестном выполнении своих обязанностей является наилучшим стимулом. Такие работники более привержены своей компании, реагируют на привлечение к общему обсуждению новых направлений работы, генерации идей, которые способны вывести компанию на новый качественный уровень.

Оптимальная система мотивации персонала является одним из элементов, который позволит построить эффективную систему управления персоналом и будет способствовать успешному достижению долгосрочных целей компании.

Для формирования у работника приверженности своему предприятию рекомендуется применить политику «вклада в сотрудника», поддерживать сформированные традиции и корпоративную культуру для формирования стабильной и

долговременной лояльности работника. Предлагаемый метод в отношении мотивации также предусматривает такие направления, как управление, основанное на ценностях персонала. Оно заключается в предоставлении возможности продвижения по карьере, предоставлении работникам шанса участвовать в управлении организацией с дальнейшей видимостью результатов его личного вклада.

После того, как работа в направлении мотивации даст желаемый результат, рекомендуется проводить анализ лояльности. Проведение периодического анализа лояльности персонала как метод контроля его уровня позволит выявлять причины её снижения и своевременно проводить новые мероприятия по повышению заинтересованности и приверженности персонала.

В работе по мотивации и совершенствованию профессионализма работников предлагается использовать такой инструмент, как коучинг. Коучинг позволяет найти максимально эффективные пути достижения целей предприятия и осуществить их. Коучинг можно использовать как с целью мотивации персонала, так и для его оценки и развития, поэтому рационально предложить данный инструмент для внедрения на исследуемом предприятии. С помощью него можно решить задачи: создания здоровой атмосферы в коллективе, максимального использования трудового потенциала работников, нематериального стимулирования персонала, создания условий для саморазвития сотрудников.

Данный метод представлен в виде схемы на рис. 2.



Рис. 2. Метод управления персоналом «Оживление»

На представленном рисунке отображены предлагаемые в рамках метода «оживления» меры, которые позволят улучшить процесс управления персоналом в ООО «Золотой урожай Луганск». Как мы видим, основу предлагаемого метода составляет работа по четырём направлениям:

1. Формирование новых внутрифирменных связей, которые позволят улучшить коллективную деятельность и координацию работы по совершенствованию управления персоналом.

2. Ориентация системы управления на превентивный характер принимаемых решений, который заключается в постановке долгосрочных и среднесрочных целей развития и мониторинг угроз. Такие действия особенно важны, так как предприятие находится в кризисной ситуации.

3. Упрощение задач путём дробления их на более мелкие и простые.

4. Совершенствование мотивации персонала, которое заключается в создании широкого ряда стимулов для повышения производительности труда персонала и повышения его лояльности.

Работа в данных направлениях на текущий момент имеет первоочередную важность, так как позволит реорганизовать процесс управления персоналом и даст толчок для дальнейшего развития системы управления персоналом. На основании предлагаемого метода и других программных мероприятий будет формироваться усовершенствованная система управления персоналом. Для того, чтобы работа по совершенствованию системы управления персоналом была более эффективной, последовательной и комплексной, рекомендуется проводить её согласно разработанному заранее плану. Данный план должен начинаться с анализа существующей системы, а впоследствии, на основе полученных фактических данных, должна строиться дальнейшая работа. Такой поэтапный план можно представить в виде алгоритма создания усовершенствованной системы управления персоналом (рис. 3).

В соответствии с представленным алгоритмом, предлагается внедрять метод в три этапа.

Первый этап: анализ текущей системы управления персоналом. Данный этап заключается в оценке текущей системы управления персоналом на предмет соответствия её элементов требованиям, обеспечивающим условия для эффективной работы персонала. Анализируются применяемые методы управленческого воздействия на работников и их отношение к своим обязанностям. Сопоставив эти показатели, определяется, насколько эффективны избранные менеджером по персоналу методы управления.

Анализ системы включает в себя такие направления, как анализ состава персонала на его количественное и качественное соответствие нуждам предприятия; оценка методов управления (правильно ли выбран метод и стиль управления, даёт ли он необходимый результат), анализ эффективности труда различных групп персонала. Мероприятия первого этапа позволят выявить элементы текущей системы, которые необходимо модернизировать или устранить, так как они не дают должного эффекта или дают отрицательный эффект. Формируется представление о системе управления в целом.

Второй этап: разработка программ, мероприятий по совершенствованию процесса управления персоналом. На этом этапе на основе полученных аналитических данных первого этапа формируются программы и мероприятия по устранению выявленных недостатков, предлагаются и внедряются новые методы управления.

Предлагаются такие мероприятия:

- усиление контроля над атмосферой в коллективе путём своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций;
- проведение программы повышения квалификации определенных сотрудников, которые могут занять свободные, важные для фирмы должности;
- внедрение новых инновационных методов управления;
- формирование эффективных методов и стимулов мотивации;
- пересмотр кадровой политики.



Рис. 3. Алгоритм создания усовершенствованной системы управления персоналом

Третий этап: оценка и корректировка новой системы. Работа по совершенствованию системы управления персоналом не должна останавливаться после её формирования и внедрения на производстве. Ответственные лица должны продолжать отслеживать слабые стороны в системе и корректировать их.

Внедрение усовершенствованных методов управления персоналом, деятельность по оптимизации производственных и бизнес-процессов на предприятии должны принести положительный эффект организации. В результате внедрения метода «Оживление» предполагается получение положительного эффекта по ряду критериев. Данные критерии представлены в табл. 1.

Из табл. 1 мы видим перечень положительных изменений для отдельных субъектов за счёт внедрения нового метода управления персоналом. Руководство предприятия при внедрении данного метода увеличит внимание персоналу и его потребностям, будет держать своих сотрудников в курсе текущего положения дел в организации. Это положительно скажется на психологическом климате в коллективе, работники будут уверены в завтрашнем дне, будут знать какие планы изменений стоит ждать в организации, будут к ним готовы. Затраты на внедрение предлагаемого метода будут окупаться повышением производительности труда работников.

Таблица 1

Критерии эффективности внедрения метода «Оживление»

<i>Субъект воздействия</i>	<i>Критерии эффективности внедрения метода</i>
Руководство	1. Окупаемость вложений в развитие персонала. 2. Больше внимание руководителей к персоналу и его потребностям. 3. Регулярное осведомление персонала о текущем состоянии дел.
Руководители подразделений	Рост экономической и производственной эффективности работы персонала (производительность труда)
Отдел по работе с персоналом	Рост эффективности кадровой политики на предприятии, развитие кадров, формирование резерва трудовых ресурсов. Гарантия социальной и трудовой защиты персонала.
Работники	Рост лояльности и удовлетворённости персонала условиями труда и работой в целом.

Для руководителей подразделений эффективность от рекомендуемого метода будет выражаться в росте экономической и производственной эффективности работы подчинённых. В соответствии с этим предлагаемые мероприятия являются целесообразными, так как конечной целью изменений на предприятии является повышение его прибыльности. Благодаря методу «Оживление» работа отдела управления персоналом также положительно изменится. Произойдёт рост эффективности кадровой политики, будет развиваться деятельность по формированию кадрового резерва, усилится контроль над соблюдением социальных гарантий и соответствующих условий труда. Эффективность воздействия метода «Оживление» на работников проявится в виде роста их лояльности предприятию, удовлетворённости условиями труда и работой в целом.

Предложенный к внедрению в процесс управления метод «Оживление» повысит эффективность кадровой политики, приведёт к повышению удовлетворённости трудом сотрудников, повлияет на рост экономической и производственной эффективности работы персонала.

Список используемых источников

1. Горфенкель В. Я. Экономика предприятия: учебник / Под ред. В. Я. Горфенкеля, Е. М. Купрякова. – М.: ЮНИТИ, 1996. – 367 с.
2. Долженко Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации / Р. А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 1. – С.149-153.
3. Демченко А. Ф. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080500 «Экономика и управление на предприятии» / А. Ф. Демченко, А. М. Шумейко, С. Н. Коновалова; Воронеж. гос. аграр. ун-т. – Воронеж: ВГАУ, 2007. – 203 с.
4. Закшевская Е. В. Менеджмент: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» (профиль «Производственный менеджмент») / Е. В. Закшевская, С. Н. Коновалова, Р. П. Белолипов. – Воронеж: ФГБОУ ВПО Воронежский ГАУ, 2013. – 440 с.
5. Шевцова Н. М. Теория управления: учебное пособие / Н. М. Шевцова, Т. В. Сабетова, И. Ю. Федулова. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет, 2015. – 183 с.

УДК 339.138:637

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ МАРКЕТИНГОВОЙ СРЕДЫ ПТИЦЕВОДЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

ГОНЧАРОВ В. Н.,**д-р экон. наук, проф., зав. каф.
экономики предприятия и управления
трудовыми ресурсами, ГОУ ЛНР
«Луганский национальный аграрный
университет» (ЛНАУ);****ДЕРКАЧЁВА В. В.,****канд. экон. наук, доц. каф. экономической
теории и маркетинга ГОУ ЛНР «ЛНАУ»,
КУРИПЧЕНКО Е. В.,
аспирант ГОУ ЛНР «ЛНАУ»**

В статье рассмотрены и обобщены теоретические и методические основы исследования маркетинговой среды предприятия, проведён SWOT-анализ птицеводческих предприятий Луганской области, включающий определение их сильных и слабых сторон, выявление наиболее вероятных угроз внешней среды и потенциальных возможностей, и на основе полученных результатов разработаны стратегические альтернативы, учитывающие различные сочетания факторов.

Ключевые слова: маркетинговая среда; микросреда; макросреда; SWOT-анализ; сильные и слабые стороны предприятия; возможности; угрозы; стратегические альтернативы.

У статті розглянуто та узагальнено теоретичні та методичні основи дослідження маркетингового середовища підприємства, проведено SWOT-аналіз птахівницьких підприємств Луганської області, який містить визначення їх сильних і слабких сторін, виявлення найбільш ймовірних загроз зовнішнього середовища і потенційних можливостей, і на основі отриманих результатів розроблено стратегічні альтернативи, які враховують різні поєднання чинників.

Ключові слова: маркетингове середовище; мікросередовище; макросередовище; SWOT-аналіз; сильні і слабкі сторони підприємства; можливості; загрози; стратегічні альтернативи.

The article describes and summarizes the theoretical and methodological foundations of the study of the marketing environment of the enterprise, conducted SWOT-analysis poultry farms Lugansk region, including identification of their strengths and weaknesses, identify the most likely threats to the environment and potential, and on the basis of the results developed strategic alternatives, taking into account the various combinations of factors.

Keywords: marketing environment; micro environment; macro environment; SWOT-analysis of the strengths and weaknesses of the company; opportunities; threats; strategic alternatives.

Постановка проблемы. Для того чтобы обеспечить успешное развитие предприятия и выявить возможные пути повышения его конкурентоспособности необходимо углубленное изучение как внутренней среды предприятия, которая включает его потенциал, то есть выступает источником его жизненной силы, так и внешней среды с определением возможных изменений в ней с целью разработки и принятия мероприятий адаптационного характера.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы исследования маркетинговой среды рассматривали в своих научных трудах такие учёные-экономисты, как П. Аллен, Дж. Вуттен, Д. Джоббер, Ф. Котлер, Дж. Ланкастер, М.

Портер, М. Джонсон, В. Г. Андрийчук, А.В. Войчак, В. Н. Гончаров, В. П. Онищенко и другие. В работах этих авторов освещены базовые теоретические положения по проблеме исследования маркетинговой среды.

Актуальность. Любое предприятие осуществляет свою деятельность не изолированно от других объектов и сил, а под влиянием самых различных факторов, которые образуют маркетинговую среду [7, с. 145]. Каждое действие всех без исключения предприятий возможно только в случае, когда среда допускает его осуществления, то есть среда непосредственно влияет на возможность предприятия существовать и функционировать [6; 9].

Цель статьи. На основе анализа маркетинговой среды птицеводческих предприятий Луганской области разработать стратегические альтернативы, учитывающие различные сочетания факторов, с целью определения наиболее подходящей стратегии.

Изложение основного материала исследования. Маркетинговая среда – это совокупность факторов, влияющих на процесс управления маркетингом предприятия, его маркетинговое развитие и взаимоотношения с потребителями [7, с. 145]. Маркетинговая среда формируется из совокупности субъектов и объектов, влияющих на предприятие на внешнем уровне, а также совокупности факторов и управленческих действий, влияющих на предприятие на внутреннем уровне.

Маркетинговая среда состоит из микросреды и макросреды (рис. 1).

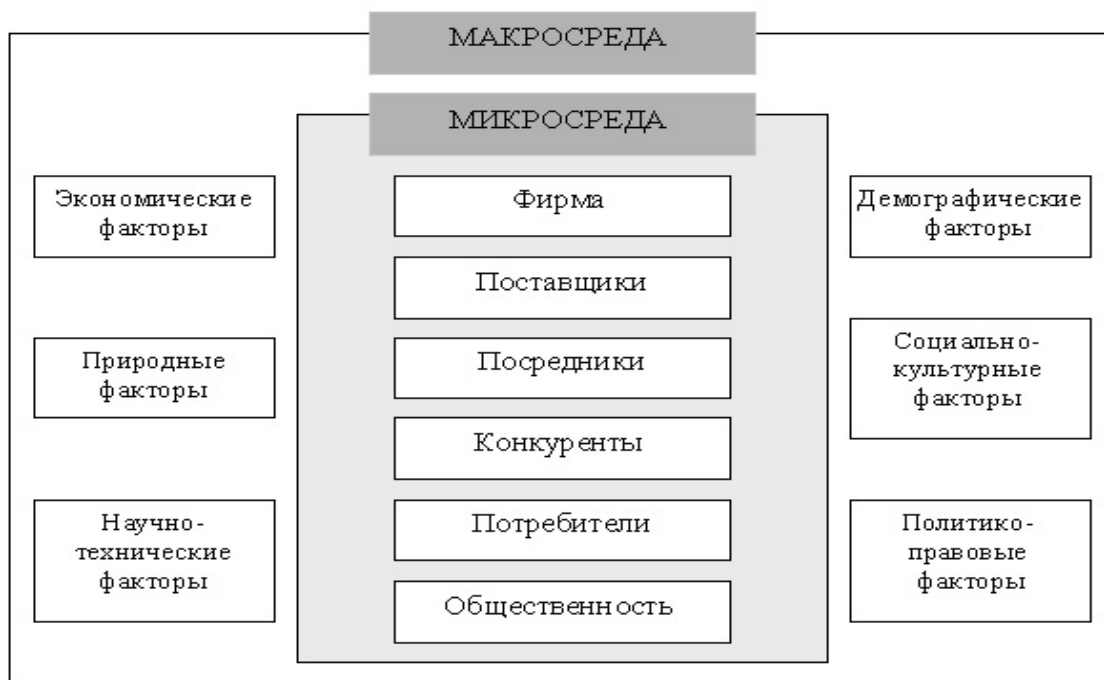


Рис. 1. Основные факторы, определяющие микросреду и макросреду маркетинга
Источник: усовершенствовано авторами на основе [1; 7; 8]

С. С. Гаркавенко рассматривает микросреду как часть внешней среды, представленную потребителями, конкурентами, поставщиками, посредниками, то есть теми субъектами, на которых может повлиять предприятие, а макросреду – как часть внешней среды, на которое предприятие повлиять не может [5, с. 17].

Е. П. Голубков под микросредой понимает субъекты, которые имеют непосредственное отношение к самому предприятию (то есть контролируемые или внутренние факторы) и его способности обслуживать клиентов, а под макросредой –

сферу, которая создаётся силами более широкого плана, которые оказывают влияние на микросреду, оставаясь недостижимыми для её прямого воздействия [5, с. 17].

В. В. Липчук, Р. П. Дудяк, С. Я. Бугель определили микросреду как часть маркетинговой среды, которая находится внутри предприятия и контролируется им. Они утверждают, что в отличие от микросреды макросреда или внешняя среда охватывает относительно самостоятельные внешние факторы, условия и рамки, в которых осуществляет свою коммерческо-производственную деятельность предприятия [8, с. 21].

А. Е. Воронкова, исследуя управление конкурентоспособным потенциалом, пришла к выводу, что «адаптация предприятий к условиям конкуренции должна проводиться в ходе работ по всестороннему анализу деятельности конкурентов, собственного потенциала предприятия и оценки эффективности его использования, определения положения предприятия относительно конкурентов, а также в ходе разработки стратегии конкурентного поведения на рынке и её реализации» [4].

Таким образом, для сохранения птицеводческими предприятиями своих конкурентных позиций, а также выявления путей повышения конкурентоспособности, очень важным является не только анализ стратегических ресурсов, находящихся в их распоряжении, но и постоянный мониторинг изменений внешней среды, оперативность которого обеспечивает своевременность реагирования.

Главная цель проведения анализа факторов маркетинговой среды состоит в том, чтобы на основе определения их состояния и наиболее вероятных изменений, согласовать ее влияние, потребности покупателей, цели и ресурсы предприятия, что способствует достижению стойких конкурентных позиций и создает благоприятные условия для дальнейшего развития. Игнорирование же анализа маркетинговой среды приводит к принятию необоснованных решений, запоздалому введению инноваций, использованию стратегии пассивного реагирования на изменения в среде, рыночной уязвимости предприятия и другим негативным последствиям, которые приводят к потере рыночных ориентиров и ослаблению позиций предприятия на рынке [2; 7].

Исследование маркетинговой среды птицеводческих предприятий должно осуществляться в несколько этапов:

1. Мониторинг основных факторов внешней среды:

- оценка состояния макросреды: экономических, политико-правовых, социально-культурных, демографических, научно-технических и природных факторов, то есть факторов, которые косвенно влияют на предприятие;

- анализ микросреды, включающий те составляющие внешней среды, с которыми предприятия находятся в непосредственном взаимодействии: к ним относятся потребители, поставщики, посредники, конкуренты, общественность;

- определение влияния факторов внешней среды на функционирование и развитие предприятий птицеводческой отрасли;

- выявление наиболее вероятных изменений во внешней среде.

2. Диагностика основных факторов внутренней среды. Недостаточность методических рекомендаций по организации и проведению диагностики внешней и внутренней среды предприятия предопределила необходимость разработки модели исследования маркетинговой среды (рис. 2).

В сложившихся условиях хозяйствования предприятиям Луганской области для эффективного функционирования необходимо держать ориентир на стабилизацию внутренней среды, развитие ее ресурсной и операционной составляющей. Поэтому целесообразно провести ситуационный анализ маркетинговой среды, позволяющий выявить основные маркетинговые возможности, которые соответствуют ресурсам предприятий, определить маркетинговые угрозы и разработать мероприятия по уменьшению их влияния, выявить сильные стороны и сопоставить их с рыночными

возможностями, определить слабые стороны деятельности предприятий и разработать стратегические направления их преодоления.

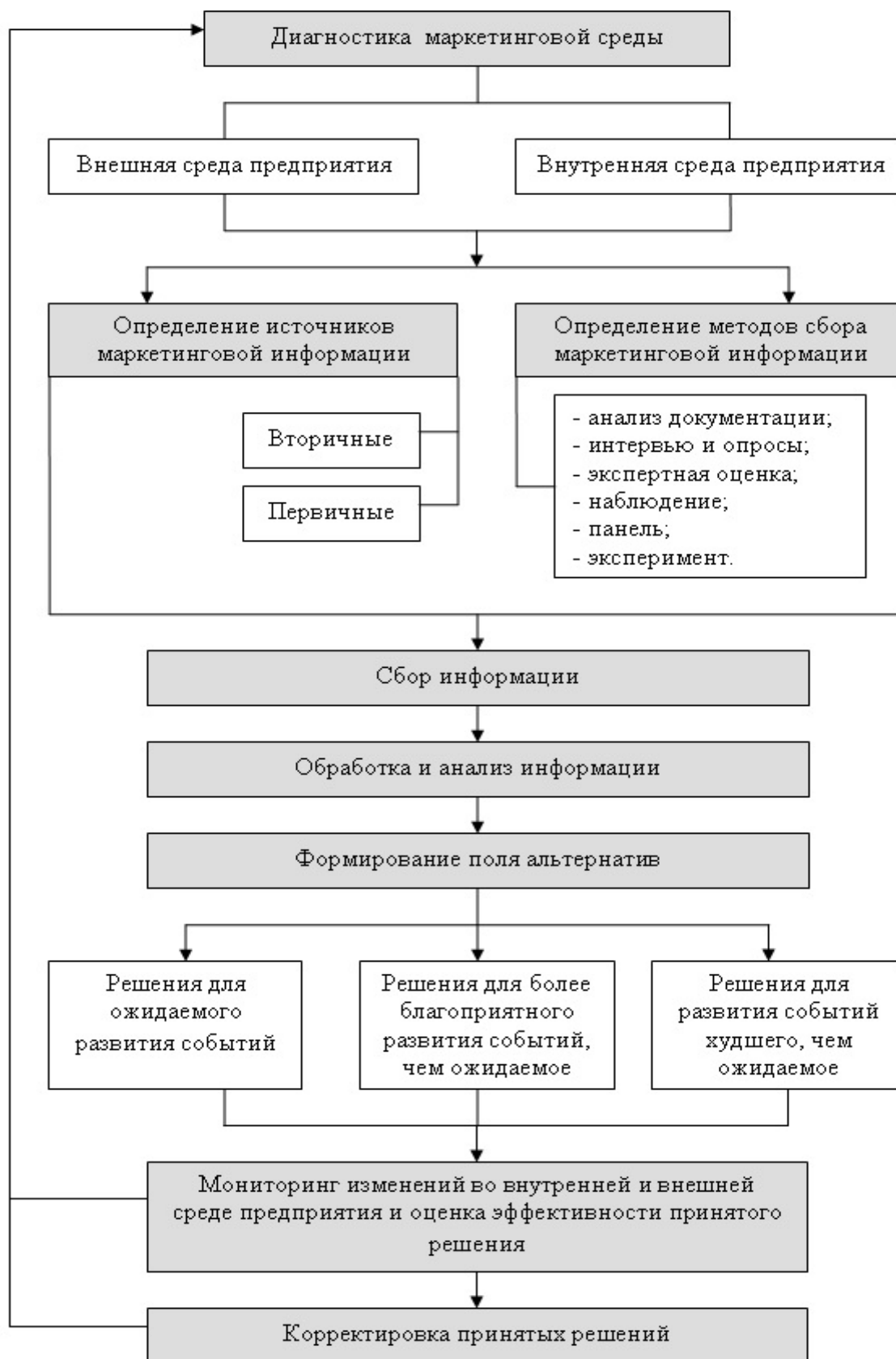


Рис. 2. Модель исследования маркетинговой среды предприятия
Источник: Разработано авторами на основе собственных и монографических исследований

На основе результатов, полученных с помощью использования опросной методики, были выявлены основные сильные и слабые стороны характерные для птицеводческих предприятий Луганской области по следующим направлениям: производство (операционные и технико-технологические характеристики), организация управления, персонал, маркетинг, финансы (табл. 1).

Таблица 1

Сильные и слабые стороны птицеводческих предприятий

<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
1. Производство	
1. Наличие на территории области сырьевой базы и развитая комбикормовая промышленность. 2. Наличие земельных ресурсов для размещения предприятий отвечающих требованиям, которые обеспечивают ветеринарно-санитарную безопасность. 3. Системы качества на предприятиях контролируют химическую, физическую и биологическую опасности, что обеспечивает безопасность продукции.	1. Пострадало родительское стадо и племенное поголовье. 2. Не полностью восстановлены промышленные зоны. 3. Отсутствуют на территории области предприятий по производству витаминных препаратов и аминокислот. 4. Нарушены связи со снабжением кормов, ветпрепаратов, примесей и т.д. 5. Высокая изношенность оборудования.
2. Организация управления	
1. Наличие значительных резервов повышения эффективности производства за счет совершенствования управления птицеводческими предприятиями без значительных инвестиционных вложений	1. Несовершенство структуры управления. 2. Отсутствие четко обозначенных полномочий и обязательств работников. 3. Отсутствие современного программного обеспечения.
3. Персонал	
1. Высокий кадровый потенциал. 2. Уровень квалификации руководителей и многолетний опыт работы в сфере АПК. 3. Низкая текучесть кадров.	1. Низкий уровень стимулирования персонала и неразвитая система мотивации препятствуют росту производительности труда.
4. Маркетинг	
1. Налаженная система сбыта продукции, наличие сети фирменной торговли продукции птицеводства. 2. Наличие собственной торговой марки. 3. Соответствие цены и качества продукции птицеводства. 4. Положительный имидж птицефабрик, хорошая репутация.	1. Отсутствие специалистов по маркетингу на предприятиях. 2. Потеря части рынков сбыта. 3. Недостаточное финансовое обеспечение маркетинговых мероприятий. 4. Отсутствие маркетингового планирования. 5. Не осуществляется на должном уровне анализ потребителей, анализ конкурентов.
5. Финансы	
1. Возможность диверсификации источников финансирования деятельности птицеводческих предприятий. 2. Резервы повышения финансовой стойкости предприятий за счёт внедрения технологий управления финансами.	1. Недостаток оборотных средств для финансирования стратегических мероприятий. 2. Отсутствие системы финансового управления на предприятиях. 3. Функция финансового анализа практически не осуществляется. 4. Отсутствие внешних инвестиций.

Проведённый анализ показал, что наиболее «острыми» проблемами на сегодняшний день являются вопросы, связанные с производством, но они имеют временный характер и не являются катастрофическими для дальнейшего функционирования птицеводческих предприятий. Имеется множество предпосылок, которые позволяют не только восстановить достигнутый ранее уровень конкурентоспособности, но и развить новые конкурентные преимущества, которые станут основой дальнейшего развития.

Второй шаг SWOT-анализа – это своеобразная «разведка местности» – оценка рынка. Он включает определение маркетинговых возможностей, то есть благоприятных внешних аспектов маркетинговых действий птицеводческих предприятий, благодаря которым они могут достичь конкурентных преимуществ на рынках сбыта, и угроз, под которыми следует понимать неблагоприятные тенденции развития внешней среды, негативно влияющие на рыночные позиции предприятий.

Таким образом, сопоставление сильных и слабых сторон предприятий может обеспечить разработку эффективных способов использования благоприятных факторов внешней среды как основу улучшения конкурентных позиций.

Для полноты анализа необходимо не только охарактеризовать макросреду птицеводческих предприятий, но и определить важность учёта той или иной угрозы и вероятность использования конкретных благоприятных возможностей согласно имеющимся ресурсам с выявлением степени влияния на деятельность предприятий. Для этого был использован метод позиционирования.

Результаты исследования представлены в виде матриц в табл. 2 и табл. 3.

Таблица 2

Матрица возможностей для птицеводческих предприятий

Вероятность использования	Влияние		
	Низкое	Умеренное	Сильное
	Поле		
Высокая	ВН: 1. Развитие фундаментальных и прикладных исследований с внедрением их результатов в производственный процесс	ВП: 1. Функционирование отдельных государственных программ по поддержке отраслей животноводства. 2. Механизм льготного кредитования.	ВС: 1. Расширение ассортимента. 2. Расширение сети фирменной торговли. 3. Постоянный спрос на продукцию.
Средняя	СН: 1. Повышение покупательной способности населения, обусловленное улучшением состояния экономики в стране и в области.	СП: 1. Разработка технологических регламентов, охватывающих весь производственный цикл от закупки сырья до реализации продукции. 2. Регулирование ценовой политики.	СС: 1. Правовое обеспечение ценового регулирования. 2. Приток инвестиций в отрасль. 3. Расширение рынков сбыта.
Низкая	НН: 1. Экологизация производства путём использования безотходных и малоотходных технологий	НП: 1. Создание инфраструктуры специализированных оптовых рынков. 2. Снижение таможенных пошлин	НС: 1. Стабильность законодательной базы. 2. Снижение налоговых ставок.

При разработке стратегического плана с целью повышения конкурентоспособности птицеводческих предприятий первоочередное внимание необходимо уделить возможностям, отображенным в полях ВС, ВП и СС, то есть тем, которые являются наиболее вероятными и наиболее важными потенциальными преимуществами.

В поле ВС были отнесены мероприятия, относящиеся к маркетинговой деятельности, что указывает на целесообразность и важность развития маркетинга на предприятиях и необходимости работы по всем направлениям комплекса «4Р». Особое место в предлагаемых мероприятиях должно отводиться исследованию потребителей и выявлению их потребностей и предпочтений.

Таблица 3

Матрица угроз для птицеводческих предприятий

Вероятность наступления	Влияние		
	Низкое	Умеренное	Сильное
	Поле		
Высокая	ВН: 1. Использование иностранных технологий конкурентами	ВУ: 1. Отрицательное сальдо миграции. 2. Рост курсов валют. 3. Высокие процентные ставки по кредитам.	ВС: 1. Рост инфляции. 2. Повышение цен на производимую продукцию в связи с подорожанием кормов.
Средняя	СН: 1. Ухудшение социальных условий жизни населения. 2. Повышение цен на средства производства и установку нового оборудования. 3. Изменение предпочтений потребителей.	СУ: 1. Нестабильность политической власти и законодательной базы. 2. Рост таможенных пошлин. 3. Появление новых конкурентов на рынке. 4. Ужесточение госконтроля безопасности и доброкачественности товаров.	СС: 1. Подорожание ГСМ. 2. Рост цен на энергоносители. 3. Снижение реального дохода населения. 4. Увеличение налогового давления на производителей. 5. Снижение финансовой устойчивости птицеводческих предприятий.
Низкая	НН: 1. Загрязнение окружающей среды отходами технической переработки. 2. Ограниченный доступ к новейшим технологиям.	НУ: 1. Падение спроса на птицеводческую продукцию. 2. Рост безработицы в области. 3. Рост недоверия к отечественным производителям. 4. Приоритетное отношение к импортным товарам.	НС: 1. Производство неконкурентоспособной продукции. 2. Дефицит трудовых ресурсов, переход ведущих специалистов к конкурентам. 3. Обострение «информационной» борьбы между конкурентами.

Стратегически важным является учёт угроз, находящихся в полях ВС, ВП и СС, так как они являются наиболее опасными для птицеводческих предприятий и требуют разработки мероприятий, которые способны снизить вероятность их наступления. Угрозы, попавшие в поля НС и СП, также могут способствовать значительному ухудшению конкурентных позиций птицефабрик, и поэтому обязательным является разработка путей их нейтрализации. Угрозы, которые были отнесены в поля СН и НН имеют незначительное влияние на функционирование и развитие предприятий, следовательно, их обработка может осуществляться по мере необходимости.

Таким образом, матрица возможностей и матрица угроз, позволяют определить вероятность наступления конкретных событий и силу их влияния, тем самым разделить их на группы в зависимости от приоритетности является основой для разработки стратегических планов.

Для устойчивого развития птицеводческих предприятий необходим непрерывный мониторинг состояния внешней среды, который позволит своевременно разработать ряд оперативных мероприятий адаптационного характера и предотвратить возможные негативные последствия потенциальных угроз.

Проведённый анализ является частью исследования стратегического потенциала птицеводческих предприятий Луганской области. Учёт реалий внешней среды и её предполагаемые изменения позволили разработать альтернативные пути развития, которые могут благоприятно повлиять на конкурентные позиции предприятий и способствовать созданию новых конкурентных преимуществ (табл. 4).

Таблица 4

**Стратегические альтернативы для птицеводческих предприятий,
учитывающие различные сочетания факторов макросреды**

<i>SO (maxi-maxi)</i>	<i>WO (mini-maxi)</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Постоянный спрос на продукцию птицеводства, обусловленный её диетическими свойствами и доступностью для основной массы населения, а также быстрая окупаемость данного вида бизнеса, которая связана со скороспелостью отрасли, может способствовать повышению заинтересованности инвесторов. – Приток инвестиций в отрасль, может способствовать развитию альтернативных направлений птицеводства: индеек, гусей, уток, перепелов, - характерной чертой которых являются высокая рентабельность. – Получение дополнительного дохода от реализации побочной продукции, полученной от переработанных отходов. – Создание специализированных оптовых рынков продукции птицеводства позволит регулировать спрос и предложение. 	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие ряда предпосылок для развития отрасли способствует снижению зависимости отечественного птицеводства от импорта инкубационного яйца за счёт восстановления родительского стада и племенного поголовья, то есть перехода на замкнутый цикл производства. – Политика защиты отечественного производителя и введение национальных стандартов на продукцию птицеводства способствует повышению спроса и расширению рынков сбыта. – Расширение посевов гороха и сои, как важного источника белка для кормов местного производства. – Развитие маркетинговой деятельности на птицеводческих предприятиях путём создания отдела маркетинга или введения штатной единицы маркетолога.
<i>ST (maxi-mini)</i>	<i>WT (mini-mini)</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Благодаря высокому квалификационному уровню работников возможно проведение комплекса ветеринарно-санитарных мероприятий, которые должны включать профилактику и своевременную диагностику инфекционных заболеваний, и организационно-хозяйственных мероприятий, например таких, как введение режима предприятия закрытого типа, которые обеспечивают безопасность и качество продукции птицеводства. 	<ul style="list-style-type: none"> – Зависимость отечественного птицеводства от импорта инкубационного яйца дополнительно обостряется наличием риска ввоза инфекционных заболеваний. – Рост себестоимости продукции в связи с увеличением себестоимости импортной составляющей кормовой базы (примесей) в связи с изменением ставок таможенной пошлины. – Потеря части покупателей, для которой ценовой фактор является ключевым при выборе и покупке продуктов питания.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Проведённый SWOT-анализ позволил нам определить то, что в птицеводческих предприятиях Луганской области преобладают слабые стороны, но при этом имеется множество потенциальных возможностей. Таким образом, деятельность в отрасли птицеводства должна осуществляться согласно WO-стратегии «mini-maxi».

Список использованных источников

1. Акулич И. Л. Маркетинг: учебник / И. Л. Акулич. – 6-е изд., испр. – Минск : Выш. шк., 2009. – 511 с.
2. Белявцев М. І. Маркетинговий менеджмент: навч. посібник / Під. заг. ред. М. І. Белявцева та В. Н. Воробйова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 407 с.
3. Бобровников А. Н. Основы маркетинга: учебное пособие / А. Н. Бобровников, С. Н. Волкова, И. Е. Замятина, В. А. Никольская. 1-е изд. – Тверь: ТГТУ, 2007. – 176 с.
4. Воронкова А. Е. Концепція управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 14-17.
5. Гончаров В. М. Організація трансформації маркетингової політики на підприємствах : монографія / В. М. Гончаров, О. Ю. Бронська, В. В. Філіпова. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2012. – 256 с.

6. Деркачова В. В. Формування маркетингової стратегії конкурентоспроможності підприємств АПК у сучасних умовах : монографія / В. В. Деркачова. – Луганськ : Еталон-2, 2011. – 236 с.

7. Ковальчук С. В. Маркетинг : [навчальний посібник] / С. В. Ковальчук, В. Л. Карпенко, Л. В. Коваль, Р. В. Бойко, Л. А. Бичкова та ін; за ред. канд. екон. наук Ковальчук С. В. – Львів : Новий Світ-2000, 2012. – 679 с.

8. Липчук В. В., Дудяк Р. П., Бугіль С. Я. Маркетинг: основи теорії та практики: Навчальний посібник / За заг. редакцією В. В. Липучка. – 3-тє вид., випр і доп. – Львів: Магнолія 2006, 2008. – 287 с.

9. Решетникова И. Л. Стратегия маркетинга: особенности формирования на отечественных предприятиях : [моногр.] / Л. И. Решетникова. – Луганск : Изд-во Восточноукр. гос. ун-та, 1998. – 270 с.

10. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг: учебник / Р. А. Фатхутдинов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 640 с.

УДК 621:658 (043.3)

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПРОИЗВОДСТВА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ДУБРАВИНА Л. И.,
канд. экон. наук, и. о. доцента
кафедры экономики предприятия и
управления трудовыми ресурсами,
ГОУ ЛНР «Луганский национальный
аграрный университет»

В статье представлено исследование основных методических концептуальных принципов построения систем управления эффективностью. В основе модели управления определено систему формирования центров ответственности. Рекомендовано в качестве системы автоматизации использовать информационные системы технологии «Software as a service». Информационной основой систем управления определено технологические карты.

Ключевые слова: системы управления; управление эффективностью; центр ответственности; информационные системы; технологическая карта.

У статті представлено дослідження основних методичних концептуальних засад побудови систем управління ефективністю. В основі моделі управління визначено систему формування центрів відповідальності. Рекомендовано в якості системи автоматизації використовувати інформаційні системи технології «Software as a service». Інформаційною основою систем управління визначено технологічні карти.

Ключові слова: системи управління; управління ефективністю; центр відповідальності; інформаційні системи; технологічна карта.

The study of basic methodological conceptual principles of constructing the systems of performance management is presented in the article. The systems of formation of centers of responsibility are defined as the basis of the management model. The using of information technology system by «Software as a service; is recommended as a main system of automation. The technological cards are defined as the information basis of management systems.

Keywords: management system; performance management; responsibility center; information systems; technological card.

Постановка проблемы. В условиях рыночной экономики, когда основной целью любого коммерческого экономического субъекта является получение максимума прибыли при полной хозяйственной самостоятельности, возникает необходимость создания в свиноводческих организациях системы контроля и управления изменениями, и, прежде всего управления эффективностью. Высокий уровень зависимости эффективности производства от сырьевых отраслей хозяйства (производство фуражных зерновых) формирует высокий уровень неопределенности, который не может сопровождать стратегическое развитие отрасли в условиях рынка.

Анализ последних публикаций. Современное понятие управленческого учёта связано с новым качественным его содержанием, которое вошло в теорию и практику учёта как новая концепция информации и управления – «управленческий контроль» («management control»; в США, «controlling» в Германии, «de jectio» во Франции). Впервые сущность этого понятия была определена американскими учёными как процесс, посредством которого руководители обеспечивают эффективное и результативное использование ресурсов для достижения целей организации. Управленческий контроль шире понятия управленческого учёта, так как включает психологические и социальные аспекты управления.

В отечественной теории и литературе стал больше использоваться немецкий вариант этого понятия. Сущность контроллинга, его разновидности и возможность применения в отечественно учётно-аналитической практике изложены в работах В. Б. Ивашкевича, С. Н. Зайцева, Е. Н. Стрельника. Авторы данных работ и зарубежные специалисты рассматривают бюджетирование как одни из экономических инструментов контроллинга.

Цель статьи. Целью статьи является формирование принципиальных основ систем контроля и управления изменениями, основанных на системе бюджетирования.

Основной материал. Место бюджетирования определяет его основную роль – поиск разумного консенсуса между стратегическими планами предприятия и его текущими целями. Стратегические планы формируются после определения стратегии компании. Достижение этих целей описывается, как правило, системой качественных (описательных) показателей, на основании которых невозможно контролировать происходящие процессы. Задача, стоящая перед топ-менеджментом, заключается в следующем: переходе от качественных (описательных) характеристик к точным количественным показателям; установлении плановых значений; установление персональной ответственности за выполнение установленных критериев; контроле исполнения принятых планов.

Модель управления операционными расходами строго индивидуальна. При этом организационно-производственная структура предприятия и совокупность технологических операций по отдельным видам экономической деятельности выступают основой формирования системы управления. Мы считаем, что в выборе варианта управления затратами, применение того или иного способа локализации затрат, их детализации следует руководствоваться спецификой организации производства.

Места формирования затрат, по мнению В. Ластовецкого, необходимо определять «по тем местам расходов, где можно не только определить плановое задание и зафиксировать его выполнения, но и определить отклонения от выполнения производственной задачи и задания по использованию ресурсов». Авторское видение решения проблемы управления затратами сводится к формированию затрат по видам экономической деятельности и местам их возникновения (рис. 1).

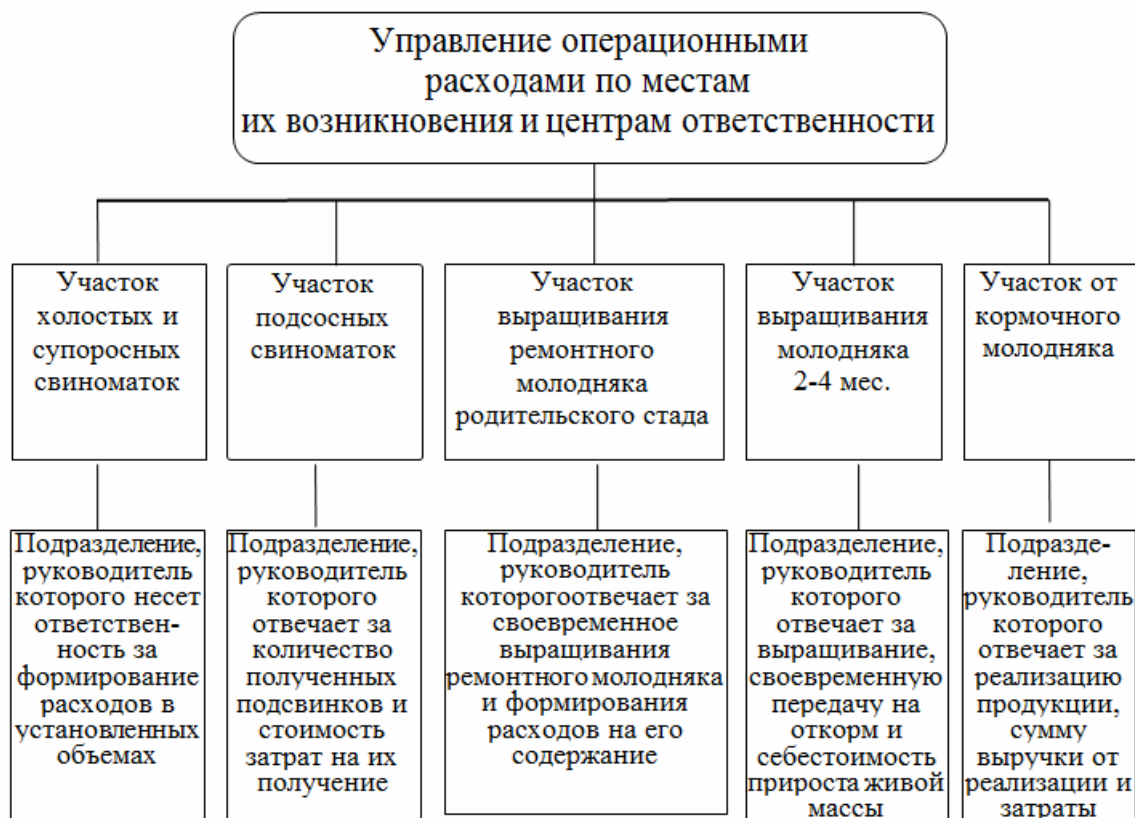


Рис. 1. Управление операционными расходами по местам их возникновения

Основными видами экономической деятельности в ООО «Гранум» выступают: содержания родительского стада и получения поросят, выращивания ремонтного молодняка, выращивание откормочного молодняка, автопарк, ремонтная мастерская, административно-управленческое обслуживание. Управление затратами в подразделениях по выращиванию молодняка ведётся в разрезе статей: заработная плата, начисления на заработную плату; корма; амортизация; текущий ремонт; электроэнергия; отопление; водоснабжение; автотранспорт; тракторный транспорт; ветеринарное обслуживание; подстилка; износ МБП; другие прямые расходы; стоимость падежа; накладные расходы. Основные факторы, влияющие на себестоимость продукции и пути реализации резервов снижения затрат и роста прибыли могут быть задействованы уже на первом этапе внедрения системы управления затратами. Использование данных резервов позволит сельскохозяйственным предприятиям значительно повысить эффективность производства.

Формирование системы управления затратами по местам их возникновения и центрам ответственности преследует цель повышения эффективности управления подразделениями предприятия путём мониторинга расходов и анализа результаты деятельности каждого центра ответственности для того, чтобы выявленные отклонения можно было отнести на конкретного руководителя (рис. 2).

Сущность управления затратами по центрам ответственности заключается в строгой последовательности отнесения расходов, стимулирование экономии затрат и обеспечение прибыльности каждого центра ответственности (табл. 1).

В то же время формирование центров финансовой ответственности продиктовано необходимостью регулирования расходов и конечных финансовых результатов на основе оценочных показателей, ответственность за которые несут менеджеры мест возникновения затрат.



Рис. 2. Управление затратами в сельскохозяйственных предприятиях

Таблица 1

Стимулирование экономии переменных и постоянных затрат по местам их возникновения и центрам ответственности

<i>Места возникновения затрат и центры ответственности</i>	<i>Виды экономии затрат по местам их возникновения на каждом уровне управления</i>	<i>Источники стимулирования экономии</i>
Свинарник	Переменные расходы	Прибыль
Цех	Переменные затраты плюс специфические постоянные затраты, относимые на продукцию	Доля сэкономленных расходов
Производственные участки, отдельные виды производства - центры ответственности	Переменные затраты плюс специфические прямые постоянные затраты относят на ассортимент продукции	Доля сэкономленных расходов
Предприятие	Все расходы	Прибыль

Управление по центрам ответственности является одной из подсистем, которая обеспечивает внутрихозяйственное управления. В рамках системы можно оценить вклад каждого подразделения в конечные результаты деятельности предприятия, децентрализовать управление затратами, а также следить за формированием этих

расходов на всех уровнях управления, что в целом существенно повышает экономическую эффективность хозяйствования.

Таким образом, управление предприятием через центры ответственности – это инструмент для тех, кто хочет оперативно управлять бизнесом и влиять на него, а также иметь системное представление о направлениях и темпах развития предприятия; понимать, за счёт чего стало возможным достижение результата, кто реально приложил к этому усилия; знать, какое звено предприятия тормозит движение; определить наиболее эффективные подразделения, воздействуя на которые можно добиться максимального эффекта и достичь качественно новых результатов.

Важным этапом во внедрении систем управления затратами является использование средств автоматизации труда на основе использования информационных систем. Информационные системы являются эффективным инструментом управления, они отражают специфику бизнес-процессов свиноводческой компании. Основными бизнес процессами на крупнотоварных свинокомплексах являются процессы воспроизводства и откорма свиней. Главным инструментом в планировании «Бюджета производства» свиноводства является планирование годового оборота стада.

При разработке бюджета производства ключевым моментом является соблюдение технологических показателей, заложенных в технологическом проекте свинокомплекса, таких как: поголовье свиноматок, генетические характеристики животных, технология содержания и кормления стада и др.

Для автоматизации процесса бюджетирования как составляющей системы управления затратами предприятий свиноводческого профиля в текущих условиях информационной подготовки нами рекомендуется использовать информационные системы по технологии SAAS – Software as a service («Программное обеспечение как услуга»). Ранее мониторинг современных технологий управления, используемых в Европе показал, что повсеместно используется программа FARM (разработка голландской компании Agrovision). Она внедрена и успешно функционирует на крупных свинокомплексах и малых фермах более чем в 40 странах мира. Количество пользователей составляет более 15500. База данных предприятия находится на удаленном сервере компании Agrovision в Голландии, и доступ к ней осуществляется через «удалённый рабочий стол» в сети Интернет. В свою очередь, компания Agrovision гарантирует обеспечение безопасности, целостности и доступности данных, выполняет архивирование и резервное копирование базы данных.

Внедрение информационной системы по бюджетному планированию, оперативному, племенному и бухгалтерскому учёту позволит решить следующие задачи:

- 1) Автоматизировать процесс составления годовых бюджетов свинокомплекса или агрохолдинга, специализирующегося на производстве свинины, включая кормопроизводство.
- 2) Автоматизировать бизнес процессы по учёту на свинокомплексах хряков, свиноматок и поросят на откорме.
- 3) Автоматизировать систему Мониторинга и контроля показателей бюджета за счёт план-фактного технологического анализа.

Наиболее эффективной основой систем автоматизации проектируемых средств бюджетирования является система технологического картирования. Технологические карты свиноводства представляют собой описание каждого бизнес процесса с точки зрения технологической цепочки содержания и выращивания животных. В технологической карте указывается последовательность операций, в которых содержатся нормы выработки техники на единицу объёма работ (или голову, поголовье), нормативы на ТМЦ, а также расценки по заработной плате.

Технологические карты могут использовать ряд других показателей, которые пользователь определяет для каждой цепочки технологического процесса (содержание и кормление животных, зооветеропрятия, содержание помещений и т. д). К этой работе привлекаются все специалисты обслуживающие свинокомплексы: зоотехники, технологи, ветврачи, главные инженеры и др.

Выводы и предложения. Для сохранения и увеличения своей доли рынка, повышения конкурентоспособности, снижения себестоимости продукции российские компании должны использовать возможности, которые предоставляют современные информационные технологии, внедрять инновации. Автоматизация – это новый виток развития предприятий. Внедрение информационных технологий позволит повысить прозрачность компании, увеличить производительность труда, сократить потери и убытки от лишних операций, своевременно получать оперативную информацию, производить качественный анализ данных. Итог всему – принятие грамотных управленческих решений и достижение высоких результатов в животноводстве.

Список использованных источников

1. Agrovision, software for the agricultural sector [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.agrovision.com/>
2. Бюджетирование как метод финансового планирования деятельности организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/-publications/finances/section_11/article_4101
3. Бюджетирование как элементная система управленческого учёта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bss.in.ua/theory/planning/budget/-130-budge-tirovanie-holdinga-podakcizn>
4. Опыт внедрения информационных систем в свиноводстве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.businessstudio.ru/procedures/business/farmexp/>
5. Эффективное руководство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://svynarstvo-.in.ua/teoriya/expert/1070-efektyvne-svynarstvo>

УДК 331.101

СТИМУЛИРОВАНИЕ, МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ

КОЗЛОВ В. С.,
канд. экон. наук, доц. каф. менеджмента
непроизводственной сферы, ГОУ ВПО
«Донецкий государственный
университет управления»,
КОРОТЧЕНКО О. В.,
ст. препод. каф. «Экономика
и менеджмент», ГОУ ВПО «Донецкий
институт железнодорожного транспорта»

В статье проанализированы вопросы стимулирования и мотивации сотрудников предприятия железнодорожного транспорта. Рассмотрены методы и системы оплаты труда персонала на предприятиях железнодорожной отрасли. Охарактеризованы отличительные особенности предлагаемой системы оплаты

труда на таких предприятиях сферы транспортных услуг, как железнодорожный транспорт. Предложена адаптированная модель оплаты труда работников Укрзалізничці в современных вызовах. Предложено создание системы стимулирования и вознаграждения руководящих кадров, в основу, которой будут положены их функции по достижению стратегических целей, прибыльности и рентабельности работы.

Ключевые слова: оплата труда; персонал; стимулирование; вознаграждение; мотивация; менеджмент; управление отраслью; железнодорожный транспорт; конкурентоспособность.

У статті проаналізовано питання стимулювання і мотивації співробітників підприємства залізничного транспорту. Розглянуто методи та системи оплати праці персоналу на підприємствах залізничної галузі. Охарактеризовано відмінні риси пропонованої системи оплати праці на таких підприємствах сфери транспортних послуг, як залізничний транспорт. Запропоновано адаптована модель оплати праці працівників Укрзалізничці в сучасні виклики. Запропоновано створення системи стимулювання і винагороди керівних кадрів, в основу якої будуть покладені їх функції по досягненню стратегічних цілей, прибутковості і рентабельності роботи.

Ключові слова: оплата праці; персонал; стимулювання; винагорода; мотивація; менеджмент; управління галуззю; залізничний транспорт; конкурентоспроможність.

The article analyzes the issues of incentives and motivation of employees of enterprises of railway transport. The methods and system of remuneration of staff in the rail industry. Characterized by distinctive features of the proposed system of remuneration of labor at enterprises of the transportation sector including Railways. The proposed modified model of remuneration of employees of Ukrzaliznytsia in modern challenges. Proposed the creation of incentive systems and remuneration management personnel of the Foundation, which will be based on their functions to achieve strategic goals and profitability of work.

Keywords: wages; staff incentives; rewards; motivation; management; industry management; railway transportation; competitiveness.

Постановка проблемы. Главным акцентом в работе с персоналом становится постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование их знаний, умений и навыков. Мотивация труда занимает центральное место в управлении персоналом. В связи с этим возникает необходимость разработки механизма, основанного на личном интересе работника, экономических стимулах и социальных гарантиях, мотивирующих персонал отрасли постоянно повышать свою квалификацию, профессионализм и мотивацию.

Цель статьи. Целью статьи является изучение проблем стимулирования, мотивации и оплаты труда персонала на предприятиях железнодорожной отрасли.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы мотивации труда занимались следующие известные учёные: Богомолова Н. [1], Вилюнас В. [2], Ворона О. [3], Генкин Б. [4], Данько М. [5], Данюк В. [6] и др.

Также не обходится и разрешение актуальных вопросов мотивации персонала и оплаты труда без влияния государственных реформ реструктуризации и повышения уровня стимулирования работников железнодорожной отрасли [7].

Анализ научных публикаций непосредственно отраслевой проблематики управления человеческими ресурсами железнодорожного транспорта показывает согласованность принципиальных подходов с рассмотренными выше концепциями. Важнейшим материальным стимулом в условиях рынка является оплата труда, её организация на уровне национального хозяйства и на уровне конкретного предприятия. Проблемы повышения стимулирующей роли заработной платы, формирования рыночного механизма управления оплатой труда поднимаются в работах Ерофеевко Л. [8], Задоя В. [9], Ёлкин Д. [10], Калиниченко Л. [11, 12], Лугай Л. [13], Лукьянченко Н. [14], Мазур Н. [15], Мица В. [16], Радомский С. [17], Подлесный П. [18], Попова О. [19], Семеняк М. [20], Стасишен М. [21] и др.

Однако большинство анализируемых научных работ носит традиционный характер, что не выходит за пределы сложившихся стереотипов решения управленческих задач, при этом недостаточно учитываются последние изменения, связанные с проведением реформы отрасли в современных условиях.

Результаты. Согласно Программе структурной реформы на железнодорожном транспорте предусмотрены следующие направления в области стимулирования, по мере интенсификации производственной деятельности, усиление мотивации труда железнодорожников, повышения эффективности и производительности труда, обеспечение социальной защищённости работников и стабильной работы трудовых коллективов [7].

С научной точки зрения, следует рассмотреть ключевые понятия: «мотивация» и «стимулирование». Стимулы – это блага (материальные, нематериальные), которые могут удовлетворить потребности человека при выполнении им определённых действий. Стимулирование – это способ управления трудовым поведением работника [2; 6].

Мотивацию определяют как силу, побуждающую к действию. Мотив – это внутреннее побуждение, импульс или намерение, которые заставляют человека делать что-либо или поступать определённым образом. При анализе мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые побуждают к их действиям или усиливают их. Эти факторы включают потребности, мотивы и побуждения. Мотивация ориентирована на процесс и имеет отношение к выбору поведения, направлению усилий, целей и вознаграждения, на которое рассчитывают в результате выполнения работы. Стимулы характеризуют определённые блага, а мотивы – стремление человека получить их.

В прошлом специалисты по кадрам исходили из того, что действенность в основном зависит от подбора, расстановки и обучения работников. Специалисты в области социальной и индустриальной психологии подчеркивали значение мотивации в достижении действенности. Простое уравнение действенности имеет вид:

$$\text{Действенность} = f[\text{способность (умение)} \times \text{мотивация}].$$

Многие специалисты в области управления персоналом считают, что способности относятся к физиологическим и познавательным возможностям, которые позволяют индивиду эффективно выполнять работу. Кроме способности к труду, возможности индивида отражают его знания, квалификацию, интеллект, возраст, здоровье, образование, выносливость, настойчивость, энергию, моторные и психомоторные свойства. Готовность к труду относится к тому, в какой мере индивидуум склонен выполнять работу [6; 13; 15; 18]. Это предполагает или характеризует влияние, которое оказывают на поведение мотивация и удовлетворенность работой, особенности личности, установки, ценности, характер работы, интерес к работе, потребности человека, ожидаемая отдача от работника и ожидаемое вознаграждение в зависимости от результативности.

Наконец, условия предусматривают факторы, влияющие на результативность работы индивида и находятся вне его прямого контроля. К этим факторам можно отнести инструменты, сырьё, условия труда, коллег, поведение руководителя, политику администрации, правила, информацию, время и некоторые виды оплаты.

Названные три переменные – возможности, условия и готовность к труду – определённым образом множатся, формируя или определяя фактическую результативность. Разумеется, на результативность влияют многие другие факторы, например, тип руководства, четкое осознание индивидуумом своей роли и особенно – цели, задачи, труд, учёба, нормативы, или система планирования и деятельности. Например, весьма способный работник в налаженной и благоприятной системе (хорошие условия) с очень низкой мотивацией (недостаточная готовность работать),

вполне вероятно, будет работать ниже желаемого или приемлемого уровня (высокий, $1,0 \times$ высокий, $1,0 \times$ низкий, $0,1 =$ низкий, $0,1$).

Можно представить себе другой сценарий, при котором индивид с отличными способностями, в рамках отлаженной и благоприятной системы и с высокой мотивацией, но нечетко сформулированными целями, задачами и работами (по вине руководителя или работника), также будет функционировать неудовлетворительным образом. Возможно, этот индивид хорошо выполняет ненужную работу. В должном образе спроектированной и реализованной системе управления результативность всегда оценивается. Оценка результативности – это процесс, посредством которого:

1) Заранее оговоренный результат сравнивается с фактически полученным (действительность).

2) Сопоставляется и обсуждается экономичность работы индивида – фактически потреблённые ресурсы сравнивают с планируемым их расходом.

3) Оценивают качество выполненной работы.

4) Оценивают нововведения, внедрённые индивидом относительно продукции или процесса, если это имеет важное значение.

5) Обсуждают удовлетворённость индивида работой, обязанностями, организацией и т. п. (качество трудовой жизни).

6) Оценивают вклад индивида в результативность группы, отдела или организации.

7) Определяют цели на будущее. Оценка результативности должна заключаться в рассмотрении и обсуждении, которые побуждают работника к самооценке.

Следующий элемент модели – оценка результативности. В системах, где успехи оценивают на основе результативности, этот элемент означает «ранжирование» результативности. Заметим, что вознаграждение индивида (а желательно, чтобы оно отвечало результативности) не обязательно имеет финансовый характер. Более того, из трёх основных видов вознаграждения, которые практикует организация, – финансовое, престижное (например, должность, парковка для автомобиля, звание) и содержательное (например, распределение задач и работ) – финансовое вознаграждение нередко больше ограничивают.

Если в результате процесса и оценки индивид надеется или рассчитывает на какие-либо последствия в виде денежных выплат, условий труда, лидерства, безопасности и иного вознаграждения, возможно, получим приемлемый уровень результативности (ПУР). Концептуально ПУР представляет собой некий уровень усилий, близкий к «технической норме», если таковая имеется. Данный уровень усилий организация (как правило, мастер или менеджер) наименее субъективно считает «приемлемым».

Если же результаты процесса оценки желательны, к ним стремятся или же они представляют собой потребности высшего порядка, как это часто происходит с признанием, достижением, самой работой, самоконтролем или самостоятельностью, обратной связью или некоторыми видами финансового вознаграждения (например, распределение прибыли или стимулирование), тогда, вероятно, будет достигнут стимулированный уровень результативности (СУР). Концептуально СУР представляет собой усилие, превышающее 100-процентный уровень технической нормы. Если не считать сильно мотивированных индивидов с большими потребностями роста, единственная возможность постоянно добиваться от индивида СУР состоит в распределении финансовых выгод от роста производительности.

Ожидания индивидов по поводу вознаграждений, получаемых от системы, существенно различаются. Эти различия касаются не только того, что индивиды рассчитывают получить от системы, прилагая усилия на уровне ПУР, но и того, чего они хотят, и в достаточной мере побуждает их сделать все на уровне СУР. Одна из

самых сложных задач, с которой сталкиваются специалисты в сфере мотивации, заключается в том, чтобы лучше оценивать и диагностировать конкретные ожидания и желания работников.

Эффективная работа каждого работника повышает результативность деятельности всей отрасли, поэтому достойное материальное вознаграждение становится решающим элементом в мотивации труда. Материальное стимулирование конкретного сотрудника предприятия железнодорожного транспорта должно непосредственно зависеть от результатов его труда, но оценка результатов труда может считаться объективной только в том случае, если основывается на нормировании труда, базирующейся на современном научно-методическом и информационном обеспечении.

Основной целью модификации действующей системы оплаты труда является повышение заработной платы железнодорожников, основанное на стимулировании вклада каждого работника в повышение результативности работы предприятия, усилении значимости заработной платы в обеспечении социальной защищенности работников, снижение затрат, основанное на повышении производительности труда. Главная задача изменений в организации оплаты труда – установление тесной взаимосвязи между объёмом выполняемых работ, качеством труда и суммами выплат, создания условий для адресного стимулирования работников всех категорий [15-20].

Сегодняшнее состояние системы мотивации и оплаты труда работников железнодорожного транспорта наглядно демонстрирует неэффективность и неприменимость в новых условиях старых управленческих подходов. Формирование фонда оплаты труда «сверху» связывает руководителей структурных подразделений Укрзалізничці, которые дают им достаточные финансовые ресурсы для введения локальных мотивационных программ, учитывающих специфику каждого конкретного предприятия или подразделения.

Структура оплаты труда сотрудников предприятия железнодорожного транспорта далека от идеальной, поскольку переменная её часть слабо связана с финансово-экономическими результатами хозяйственной деятельности предприятия, структурного подразделения, железной дороги или отрасли. Кроме мотивационного аспекта, такая ситуация негативно отражается на гибкости методов хозяйствования предприятия. Так, в случае ухудшения конъюнктуры, уменьшения объёмов перевозок возникает проблема сокращения численности персонала, которая могла не возникнуть в случае применения более гибкой системы оплаты труда (переменная часть заработной платы уменьшается на время кризиса, в отличие от массовых увольнений, не создаёт социальной напряженности) [21].

Акцент функционирования Укрзалізничці всё больше смещается с объёмных показателей на своевременное и качественное обслуживание потребителей транспортных услуг – это требование времени. Решение задачи снижения себестоимости оказываемых транспортных услуг должно в современных условиях опираться, прежде всего, на внутренние резервы железной дороги. Одним из таких резервов является именно рациональная организация системы оплаты труда. Разработка этого направления в конечном итоге позволит, постепенно повышая уровень жизни работников и не снижая конкурентоспособности предприятия железнодорожного транспорта (Укрзалізничці) на отраслевом рынке труда, уменьшить совокупные расходы и повысить рентабельность деятельности [2; 3; 9].

В современных украинских условиях нельзя также забывать о таком факторе хозяйственной деятельности, как конкурентоспособность. Повышение платежеспособного покупательского спроса создает основу для увеличения числа компаний, работающих в одном секторе рынка. Наряду с финансовой устойчивостью, овладением высокими технологиями и ноу-хау, фактором конкурентной борьбы выступает человеческий ресурс. Знания и опыт эффективно мотивированного

персонала позволят корпорации занять должное место на рынке, потеснив конкурентов с недостаточно развитой системой мотивации, а значит, менее квалифицированным персоналом.

Специфика железнодорожного транспорта как важного звена современного рынка труда выражается в том, что пространственная организация отраслевого рынка труда, действующая в различных географических и климатических зонах, характеризуется широким разнообразием условий применения труда и, соответственно, уровней его оплаты. Украинский отраслевой рынок труда работников железнодорожного транспорта отличается особенно широким многообразием пространственно разделенных субрынков. Отсюда вытекает необходимость создания чрезвычайно гибкой тарифной системы, способной учитывать региональные особенности конкурентоспособного спроса на рабочую силу. Это особенно важно, прежде всего, для таких трудодефицитных регионов Украины, которыми являются финансово-промышленные центры, где в железнодорожной отрасли действуют серьезные конкуренты на рынке труда [11, 17].

Основным методом изучения уровня оплаты труда и качества жизни сотрудников предприятия железнодорожного транспорта и членов их семей является регулярный экономико-статистический анализ (мониторинг) семейных бюджетов. Именно эти данные дают возможность с достаточным научным обоснованием судить о реальном социально-экономическом потенциале качества трудовой жизни персонала предприятия железнодорожного транспорта и степени мотивации его производственной активности. Вместе с тем, такой анализ позволяет оценивать потенциальные возможности семей персонала осуществлять возложенные на них обществом более широкие социальные функции в плане полноценного генерирования нового поколения, отвечающий целям и требованиям современного общественного развития. В целом подобный анализ составляет важную грань реализации кадровой политики всей отрасли украинского железнодорожного транспорта и формирование его социально-трудового потенциала.

Региональный аспект неравенства оплаты труда на железных дорогах в сегодняшних условиях обусловлен размером выплат, которые относятся к районному регулированию, определенных действующим законодательством и обязательные к применению. Учитывая, что предприятия железнодорожного транспорта расположены в разных регионах Украины, социально-экономическая ситуация на железных дорогах сети разная. В наиболее промышленно развитых регионах, в которых спрос на рабочую силу превышает ее предложение, стоимость рабочей силы повышается и возникает конкуренция на рынке труда, что создает угрозу оттока кадров на предприятия других отраслей и дефицита работников отдельных профессий. Как результат, дифференциация уровня заработной платы между работниками аналогичных профессий по железным дорогам может привести к оттоку кадров на соседние дороги.

Таким образом, возникла объективная необходимость регулирования уровня оплаты труда на предприятиях отрасли с учетом региональных особенностей с целью: с одной стороны - выравнивания покупательной способности заработной платы железнодорожников, с другой - предотвращение оттока кадров на предприятия других отраслей при превышении спроса на труд над его предложением.

В настоящее время Укрзалізниця осуществляет регулирование заработной платы на железных дорогах с учетом особенностей регионов при ежегодном установлении базовой заработной платы по каждому филиалу Укрзалізництва. Однако постоянно меняющаяся ситуация на рынке труда требует более гибкого регулирования заработной платы в течение года. В настоящее время кажется оправданным, исходя из финансовых возможностей предприятий, предусматривать в коллективных договорах введение региональной доплаты отдельным категориям работников, соблюдая

необходимое соотношение в оплате труда между работниками смежных профессий на предприятии (помощник машиниста – машинист – машинист-инструктор). При этом доплата, устанавливаемая работнику в связи с особенностями труда и жизни в регионе, в котором расположено предприятие, не может заменять собой заработную плату, поскольку выполняет другие функции [9; 18].

Заработная плата выплачивается работнику за выполняемую работу, а региональная доплата призвана компенсировать работнику выше, чем в других регионах, стоимость жизни, и не связана с выполнением им трудовой функции или эффективностью и результатами трудовой деятельности. Необходимо также отметить, что в конечном итоге именно общий размер выплачиваемого вознаграждения становится мотивационным воздействием.

Таким образом, можно определить региональную доплату как часть вознаграждения, которая компенсирует социальные факторы, связанные с конъюнктурой рынка труда и стоимости жизни в регионе, и устанавливаемую только на период, в течение которого эти факторы влияют на работника.

С целью своевременного реагирования на постоянно меняющуюся ситуацию на рынке труда необходим систематический анализ причин увольнений работников по собственному желанию на каждом предприятии. Наличие возможностей трудоустройства на предприятии, не связанном с железнодорожным транспортом, также должно учитываться при принятии решения об установлении региональной доплаты. В целом представляется оправданным создание на местах системы социально-экономического мониторинга, который бы предусматривал на регулярной основе анализ стоимости жизни в регионе, анализ рынка труда, а также проведение анкетных опросов, позволяющих оценить экономическое положение работников железных дорог.

Таким образом, при расчёте регионального коэффициента необходимо брать за основу три основных фактора:

- 1) Уровень потребительских цен в регионе, городе.
- 2) Среднюю заработную плату в регионе.
- 3) Недостаточность специалистов на региональном рынке труда.

Расчёт и применение регионального коэффициента преследует три основные цели: учёт стоимости жизни в регионе для выравнивания покупательной способности заработной платы железнодорожников, приближение её к среднему значению по региону и уменьшение текучести кадров дефицитных специальностей. В целом расчёт и установление региональной доплаты направлены на более гибкое распределение средств фонда заработной платы в пределах железной дороги.

Вследствие того, что условия труда и жизни работников Укрзализныци в регионах, по которым проходит железная дорога, разные, нужно применять механизм, который помог бы выровнять реальные доходы работников, а также сократить отток кадров дефицитных специальностей и снизить их текучесть [22]. Необходимо отметить, что расчет региональной доплаты должен быть основан, в первую очередь, на анализе финансовых возможностей Укрзализныци, его филиалов и структурных подразделений. Удельный вес факторов в полученной трёхфакторной модели, рассчитаны по результатам экспертного опроса, составили: уровень цен в регионе – 5,75; средняя заработная плата в регионе – 2,80; дефицитность специальности – 1,45 (в процентном соотношении, соответственно, 57,5 %, 28,0 и 14,5 %).

Представляется допустимым округлить значения, полученные путем экспертного опроса, соответственно, до 60 %, 25 и 15 %.

Однако, в зависимости от ситуации на конкретном предприятии, удельный вес этих факторов может быть изменен с учётом местной специфики. Также следует учитывать требования корпоративных стандартов и стратегической программы развития Укрзализныци. Предпосылкой для установления региональной доплаты

может быть наличие хотя бы одного из вышеперечисленных факторов, при этом их удельный вес также может быть скорректирован с учетом ситуации.

Для оценки совокупного влияния каждого из указанных выше факторов используется трёхфакторная модель. Необходимо ещё раз подчеркнуть, что фактическое применение предложенной модели расчета региональной доплаты должно быть основано, в первую очередь, для анализа финансовых возможностей хозяйствующего субъекта, железной дороги, предприятия, и предусматривать соответствующие объёмы финансирования.

Конкретная схема расчёта доплаты зависит от финансовых возможностей Укрзализныци: на него может множиться тарифный коэффициент ОЕТС, или определённая сумма, фиксированная для каждого филиала Укрзализныци.

Следует подчеркнуть, что полученное значение регионального коэффициента меньше единицы также служит важным индикатором конкурентоспособности Укрзализныци на региональном рынке труда: это значение может быть использовано при дальнейшей индексации заработной платы, установлении годового фонда оплаты труда филиала Укрзализныци. Фактически в тех регионах, где увеличение заработной платы нецелесообразно (она обеспечивает достойный уровень жизни и препятствует оттоку квалифицированных специалистов), возможна реальная экономия затрат по оплате труда в среднесрочной перспективе. Реализация предложений по совершенствованию регионального регулирования заработной платы на железных дорогах может быть проведена в рамках дальнейшего совершенствования системы оплаты труда работников Укрзализныци при предварительной подготовке необходимой нормативно-методической базы.

Организация труда железнодорожников является составной частью единого технологического процесса, в который каждый работник вносит свой вклад в достижение конечного результата работы компании – обеспечение перевозок грузов и пассажиров, поэтому и система оплаты труда работников формируется по принципу единых условий для всех железных дорог.

Исходя из этого, и региональное регулирование заработной платы путем введения индивидуальных доплат необходимо осуществлять на условиях, единых для всей отрасли. Для этого необходимо рассмотреть вопрос об изменении структуры заработной платы, в том числе и за счёт введения 20-процентной надбавки в её тарифную часть, а районные коэффициенты, установленные местными органами власти (и необязательные к применению), использовать для повышения размеров премий работникам.

Результатом проведённого экспертного опроса, изучения зарубежного и украинского опыта организации оплаты труда позволяют сформулировать рекомендации по созданию оптимальной регуляторной модели оплаты труда в Укрзализныце (рис. 1).

Предлагаемая система оплаты труда работников Укрзализныци характеризуется следующими отличительными особенностями:

- применяется модифицированная 18-разрядная тарифная сетка (по сравнению с действующей до 15 % увеличена межразрядная разница);
- разработан механизм индексации минимального размера оплаты труда с учётом инфляции;
- оплата труда руководящего состава предприятия осуществляется на контрактной основе, в контракте закреплён социальный пакет и особая система премирования;
- заработная плата делится на постоянную и переменную части. Размер последней составляет 10-25 % оклада и зависит от результатов финансово-

хозяйственной деятельности структурного подразделения и (или) Укрзалізныці в целом;

- с целью поддержки одинаковой покупательной способности заработной платы по регионам и уменьшение текучести кадров вводится региональная доплата. Как ожидается, оплата труда в хозяйствующем субъекте также будет основана на применении Отраслевой единой 18-разрядной тарифной сетки, базой которой является минимальный размер оплаты труда, соответствующая тарифная ставка рабочего первого разряда.

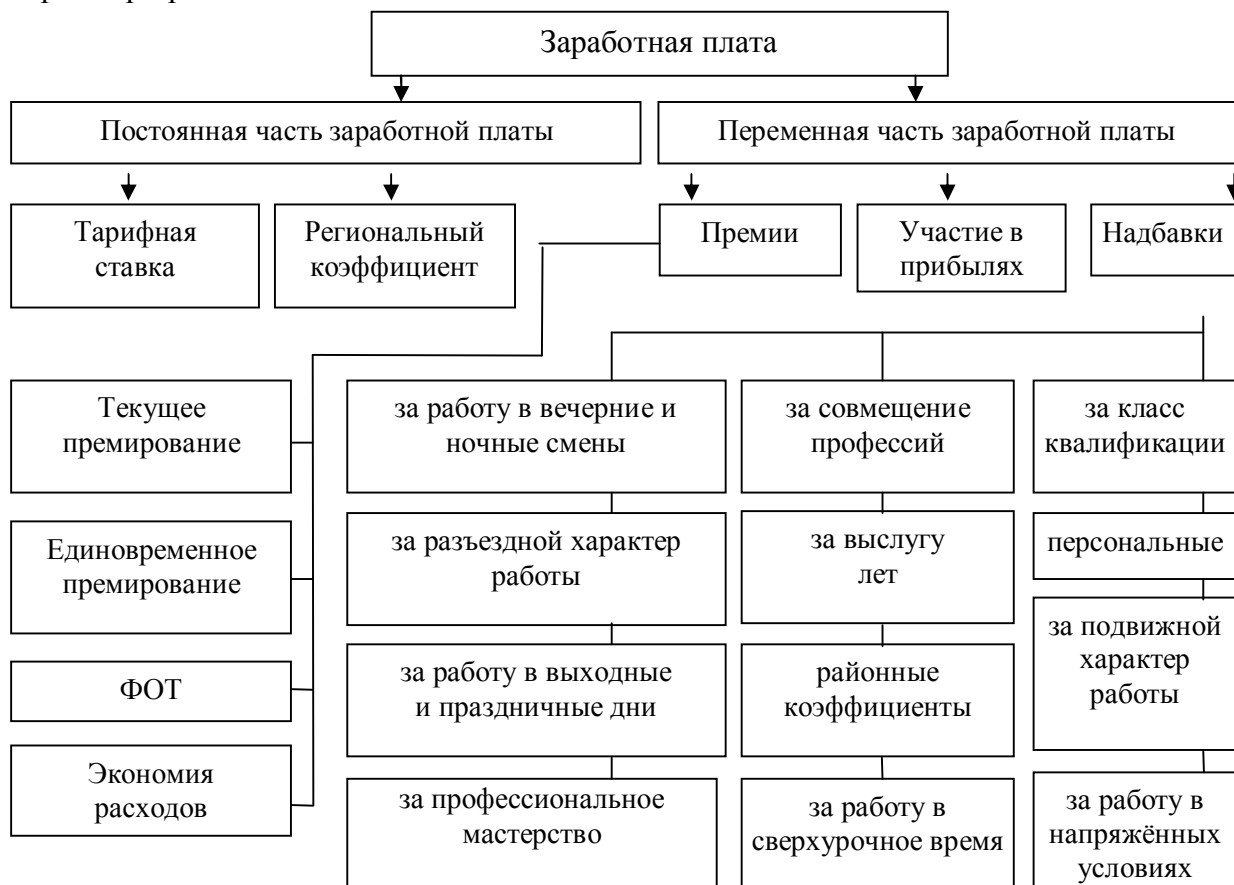


Рис. 1. Адаптированная модель оплаты труда работников Укрзалізныці в современных условиях

Поэтому реализация задачи повышения заработной платы, в первую очередь, будет осуществляться за счёт поэтапного повышения минимального размера оплаты труда. Темпы этого повышения, в свою очередь, будут зависеть от результатов финансово-хозяйственной деятельности Укрзалізныці.

Особое внимание необходимо уделить созданию системы стимулирования и вознаграждения руководящих кадров, в основу, которой будут положены их функции по достижению стратегических целей, прибыльности и рентабельности работы.

При этом оплата труда руководителей высшего звена управления будет осуществляться на контрактной основе, с учётом их личного вклада в результаты работы подразделения, либо предприятия. В конечном счёте, произойдет значительное увеличение переменной части их заработной платы в прямо пропорциональной зависимости от производственно-финансовых результатов работы подчиненных коллективов.

Таким образом, в предлагаемой модели необходима фиксация следующего условия в контрактах целесообразно рекомендовать дифференцировать размеры должностных окладов, премиальных выплат в зависимости от полученных результатов

за достижение оперативных (краткосрочных) результатов, выполнение стратегических задач, стимулирование профессионального и карьерного роста, социальный пакет, льготы и гарантии (медицинское и санаторное лечение, дополнительное пенсионное страхование, обеспечение служебным жильем и др.).

Выводы. Предложенная модель оплаты труда будет экономически эффективна, если предусмотреть также источники средств для реализации дополнительных форм стимулирования. Одним из таких источников может стать предоставленная в распоряжение руководителя структурного подразделения экономия, полученная от мероприятий по повышению производительности труда. Анализ удельного веса премиальных выплат в заработной плате (без учёта районных коэффициентов и надбавок) показал, что он составляет по данным 2015 г. – 17,4 %, в том числе: рабочих – 19 %, руководителей – 15,4 %, специалистов – 13,3 %. Следует отметить, что сложившаяся за последние годы тенденция к снижению размеров премиальных выплат, поощрений, вознаграждений негативно влияет на материальную заинтересованность работников в конечных результатах своего труда.

Безусловно, проблема повышения мотивации сотрудников предприятия железнодорожного транспорта не может быть решена в ближайшей перспективе. Однако разработка методологических и практических подходов поможет осуществить этот процесс на высоком качественном уровне, с учётом интересов всех заинтересованных сторон – работников нового хозяйствующего субъекта, акционера – государства и потребителей услуг железнодорожного транспорта – грузовладельцев и пассажиров.

Список использованных источников

1. Богомолова Н. Особливості формування доходів залізничного транспорту в сучасних економічних умовах / Н. Богомолова, Г. Сенік // Збірник наукових праць ДЕТУТ. Серія «Економіка та управління». – 2011. – Вип. 18. – С. 41-50.
2. Вилюнас В. Психология развития мотивации: монография / В. Вилюнас. – СПб: Речь, 2006. – 458 с.
3. Ворона О. В. Обґрунтування необхідності формування системи соціальної відповідальності залізничного транспорту для забезпечення його конкурентоспроможності / О. В. Ворона // Вісник Хмельницького національного ун-ту. – 2010. – № 4. – Т. 1. – С. 257-263.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. – М.: Издат. группа «НОРМА-ИНФРА», 2000. – 412 с.
5. Данько М. І. Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств в умовах міжнародних транспортних коридорів / М. І. Данько, В. Л. Дикань, Н. В. Якименко; Укр. держ. акад. залізн. трансп. – Х.: УкрДАЗТ, – 2008. – 169 с.
6. Данюк В. М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / В. М. Данюк // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2006. – № 11. – С. 55-62.
7. Державна цільова програма реформування залізничного транспорту 2010-2019 рр.: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2009 р.
8. Єрофеєнко Л. В. Специфіка системи оплати праці на залізничному транспорті / Л. В. Єрофеєнко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/-pib/2009_5/PB-5/PB-5_36.pdf
9. Задоя В. О. Організація приміських пасажирських перевезень в умовах реструктуризації залізничного транспорту України / В. О. Задоя, Л. О. Кучер // Вісник Дніпропетровського національного залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. – Д.: Вид-во дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2006.

– Вип 10. – С. 170-172.

10. Йолкін Д. Г. Теоретичні підходи до підвищення дохідності пасажирських перевезень України на залізничному транспорті / Д. Г. Йолкін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012_11_1/Iolkin.pdf

11. Калиниченко Л. Л. Система управління персоналом підприємств залізничного транспорту в аспекте розвитку транспортної системи України / Л. Л. Калиниченко // Залізничний транспорт України. – 2012. – № 3/4. – С. 82-84.

12. Калініченко Л. Л. Удосконалення мотиваційної системи на залізничному транспорті [Текст] / Л. Л. Калініченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 39. – С. 118-124.

13. Лугай Л. А. Управління мотивацією персоналу торговельного підприємства: логістичний підхід: Монографія / Н. А. Лугай, Д. В. Зяблицев. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. – 250 с.

14. Лук'яненко Н. Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: монографія / Н. Д. Лук'яненко, О. А. Дороніна. – Донецьк, 2006. – 212 с.

15. Мазур Н. О. Роль стимулів у системі мотивації праці персоналу / Н. О. Мазур. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 453 с.

16. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Мица // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2008. – № 6(84). – С. 165-168.

17. Організація й оплата праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки: навч. посібник / С. Й. Радомський, В. М. Гончаров, О. В. Додонов та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2004. – 264 с.

18. Підлісний П. І. Удосконалення механізмів мотивації та стимулювання праці на підприємствах залізничного транспорту / П. І. Підлісний // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія «Економіка і управління». – Вип. 16. – ДЕТУТ. – С. 158-164.

19. Попова О. Особливості управління системою мотивування в процесі стратегічного управління підприємством / О. Попова // Економіст. – 2006. – № 12. – С. 52-54.

20. Семеняк М. М. Кадрове забезпечення Укрзалізниці в умовах реформування залізничного транспорту [Текст] / М. М. Семеняк // Вісник економіки праці і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 125-130.

21. Стасишен М. Вдосконалення організації оплати праці на залізничному транспорті / М. Стасишен, А. Сударенко // Збірник наукових праць ДЕТУТ. Серія «Економіка і управління» – 2011. – Вип. 17. – С. 190-197.

22. Темпи зростання заробітної плати залізничників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mtu.gov.ua/uk/news/30784.html>

УДК 338.242

АНАЛИЗ ПРИЧИН И ПОСЛЕДСТВИЙ РИСКОВ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО РЫНКА

МАЛЫГИНА В. Д.,
д-р экон. наук, проф., ГО ВПО
«Донецкий национальный университет
экономики и торговли им. М. Туган-
Барановского» (ДонНУЭТ),
ПОГОСЯН К. А.,
аспирант, ГО ВПО «ДонНУЭТ»

Раскрыты тенденции в необходимости изучения, обобщения и уточнения теоретических подходов к определению рисков продовольственного рынка и потребления. Подчёркнута актуальность разработки классификации рисков потребления в связи с их разнообразием, наличием взаимосвязей в системе управления продовольственного рынка. Приведён анализ рисков, имеющих место в рыночной экономике, рассмотрена проблема рисков потребления с акцентом на сложность и важность вопроса, как для отдельного потребителя, так и для функционирования рынка в целом. Даны авторские трактовки понятия потребительского риска. Сделан вывод о необходимости исследований в области изучения проблемы рисков в условиях логистической интеграции для обеспечения безопасности функционирования продовольственного рынка по всей цепочке товародвижения.

***Ключевые слова:** риск; рынок; анализ; логистика; продовольственная политика; продовольственная безопасность.*

Розкрито тенденції в необхідності вивчення, узагальнення та уточнення теоретичних підходів до визначення ризиків продовольчого ринку і споживання. Підкреслено актуальність розробки класифікації ризиків споживання у зв'язку з їх різноманітністю, наявністю взаємозв'язків в системі управління продовольчого ринку. Наведено аналіз ризиків, що мають місце в ринковій економіці, розглянуто проблему ризиків споживання з акцентом на складність і важливість питання як для окремого споживача, так і для функціонування ринку в цілому. Дано авторське трактування поняття споживчого ризику. Зроблено висновок про необхідність досліджень в області вивчення проблеми ризиків в умовах логістичної інтеграції для забезпечення безпеки функціонування продовольчого ринку по всьому ланцюжку руху товару.

***Ключові слова:** ризик; ринок; аналіз; логістика; продовольча політика; продовольча безпека.*

Tendencies in the necessity of study, generalization and clarification of the theoretical going near determination of risks of food market and consumption are exposed. Actuality of development of classification of risks of consumption is underline in connection with their variety, presence of intercommunications in control system of food market. An analysis over is brought of risks, taking place in a market economy, the problem of risks of consumption is considered with an accent on complication and importance of question, both for a separate consumer and for functioning of market on the whole. Authorial interpretations of concept of consumer risk are given. Drawn conclusion about the necessity of researches for the area of study of problem of risks in the conditions of logistic integration for providing of safety of functioning of food market on all chainlet of merchandising.

***Keywords:** risk; market; analysis; logistic; food policy; food safety.*

Постановка проблемы. Тенденции в необходимости изучения, обобщения и уточнения теоретических подходов к определению рисков продовольственного рынка и потребления весьма актуальны. Актуальность разработки классификации рисков

потребления напрямую связана с их разнообразием, наличием взаимосвязей в системе управления продовольственного рынка.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемами рисков занимаются такие учёные, как П. Белов, Т. Борисовский, В. Буянов, П. Грабова, Л. Донец, А. Джинчарадзе, К. Кирсанов, Л. Михайлов, М. Хаберле и другие. Среди рисков особое место занимают риски продовольственного рынка и потребления, что прямо или опосредствованно связано с пищевыми продуктами, факторами, обеспечивающими их качество и безопасность. Важной составной частью теории оптимального управления является теории рисков, которые рассматриваются учёными как атрибутивная общесоциологическая характеристика любого вида целесообразной деятельности человека, осуществляемая в условиях ресурсных ограничений и наличия возможности выбора оптимального способа достижения осознанных целей в условиях информационной неопределённости [2].

Изложение основного материала исследования. Понятие риск сочетает две достоверности: достоверность возникновения неблагоприятного действия и достоверность вреда, потерь, нанесённых этим действием отдельному потребителю и населению страны в целом. Риски продовольственного рынка и потребления отличаются, *во-первых*, постоянством, поскольку питание является неотъемлемой частью жизнедеятельности человека, обеспечивает здоровье, продолжительность жизни и величину работоспособного возраста, *во-вторых*, опасностью, обусловленной применением для увеличения урожая чрезмерного количества гербицидов, пестицидов, удобрений, стимуляторов роста, а они накапливаются в растениях, и, проходя всю логистическую цепочку «поле-потребитель», приносит вред организму человека.

Риски потребления определяют как совокупный эффект социального вреда и экономических убытков, к которым может привести применение опасного продовольствия. Основная цель интеграции понятия рисков потребления в проблеме продовольственного рынка и обеспечения продовольственной безопасности заключается в оценке приемлемости и опасности продовольствия, обоснованности осуществления контроля качества, экспертизы, сертификации, в управлении рисками для снижения уровня потребления опасного продовольствия, в его ранжировании по реальной и прогнозируемой опасности, что в итоге формирует промышленную политику государства по созданию новых и модификации существующих предприятий по производству безопасных для потребления продуктов в соответствии с международными требованиями.

Создание модели управления современным эко-социо-ориентированным продовольственным рынком связано с разработкой классификации рисков потребления, необходимость которой обусловлена их разнообразием, наличием явных и скрытых взаимосвязей, и включает связанные с питанием сферы возникновения рисков [3]. Когда речь идёт о рисках, как составляющей деятельности любого предприятия, то их делят на внешние и внутренние [4], при этом к внешним рискам относят [1] потребительские, экономические (ценовые, кредитные, предпринимательские), политические, научно-технические (производственные и конкурентные) и культурологические риски. Внутренними считают риски конкурентные, ассортиментные, сбытовые, управленческие, психологические и другие их виды.

Систематизация и детальное исследование рисков позволяет провести их ранжирование, создать сценарии вероятного хода событий для конкретной ситуации, разработать карты риска, обнаружить пороги стабильности системы управления с помощью имитационного и других видов моделирования. Для продовольственного рынка существенную роль играет уровень внешних факторов риска, что связано с источником поступления продуктов – международный, макроэкономический или

региональный. Рыночный фактор риска (конкурентный, конъюнктурный, ценовой, коммуникационный) влечёт за собой как социально-демографические, так и экономические последствия.

Степень правомерности риска продовольственного рынка производители и поставщики продукции связывают с такими категориями как «риск оправданный» и «риск неоправданный», что в свою очередь связано с риском, который предусматривает потери, или и риском, который предусматривает выгоду. Однако такие виды риска никак не интересуют потребителя, а, значит, риски потребления нельзя измерить степенью правомерности риска. Это одно из основных противоречий продовольственного рынка и потребления. Именно здесь сталкиваются интересы потребителей и производителей, а учитывая приоритетность интересов потребителей, современная ситуация требует глубокого изучения потребительских рисков. Одна из причин данной проблемы состоит в возникающем дисбалансе между производством и потреблением, в явной деформации в структуре доходов, сбережений и, как следствие, в потреблении пищевых продуктов.

Дефицит продовольствия может на десятки лет вперед определить политическое положение в глобальном масштабе. Изучение проблемы рисков продовольственного рынка и потребления показало следующее. С увеличением доходов домохозяйств и переходом на более высокий уровень потребления, гипотетически повышается уровень жизни населения. По прогнозам с 2010 по 2030 гг. потребление мяса на душу населения в Китае может вырасти на 49 %, в Индии – на 79%, а в Бразилии – на 22 %, это связано с ростом населения, прежде всего, в развивающихся странах.

Риски, имеющиеся в рыночной экономике, влекут за собой рискованные ситуации, возникающие в связи с несовершенством системы управления экономикой, отсутствием нормативных актов, которые регулируют данную деятельность на продовольственном рынке. Такая ситуация, к сожалению, прослеживается не только в странах с неразвитой экономикой, но и в регионах, относящихся к зонам чрезвычайных ситуаций, к которой, по определению международных организаций, относится и территория Донецкой Народной Республики.

Рынок продовольствия заполнен контрафактной и фальсифицированной продукцией, что является серьёзной угрозой для здоровья потребителей и негативными последствиями для других участников рынка, в том числе производителей, торговых организаций, государственных и общественных объединений. Предпосылками целевого исследования рисков продовольственного рынка и потребительских рисков как системы защиты потребителей в новых условиях ведения хозяйства стали стремительные превращения в политической, экономической и социальной жизни.

В настоящее время в Донбассе наблюдается не очень привлекательная картина в области потребления продовольствия, а повышение уровня и улучшение качества и безопасности жизни пока не прослеживается, как и роста благосостояния и уничтожения голода и бедности. Увеличению потребительских рисков в условиях отсутствия полной определённости также способствуют неразвитость консьюмерского движения, нарушения производителями стандартов производства продуктов питания, несовершенство правовой базы защиты прав потребителей, неэффективная деятельность неправительственных экологических организаций.

Как экономическую категорию потребительский риск можно определить, по мнению авторов, как противоречивые отношения между потребителями и другими субъектами ведения хозяйства при неопределённости относительно вопросов альтернативного выбора решений для достижения желательного результата при условии возможного контроля над рискованной ситуацией.

С точки зрения потребления продовольствия, риск трактуется как опасность возникновения нежелательных, социально неприемлемых последствий, которые угрожают здоровью и жизни человека и связаны с потреблением пищевых продуктов, питьевой воды и товаров широкого потребления. Значительное влияние на качество и безопасность продукции имеют экологическое состояние среды, агротехнологические средства выращивания, технико-технологические процессы производства, экономические факторы и социальный компонент, поскольку для получения пищевых продуктов используют продовольственное сырьё растительного и животного происхождения (рис.).

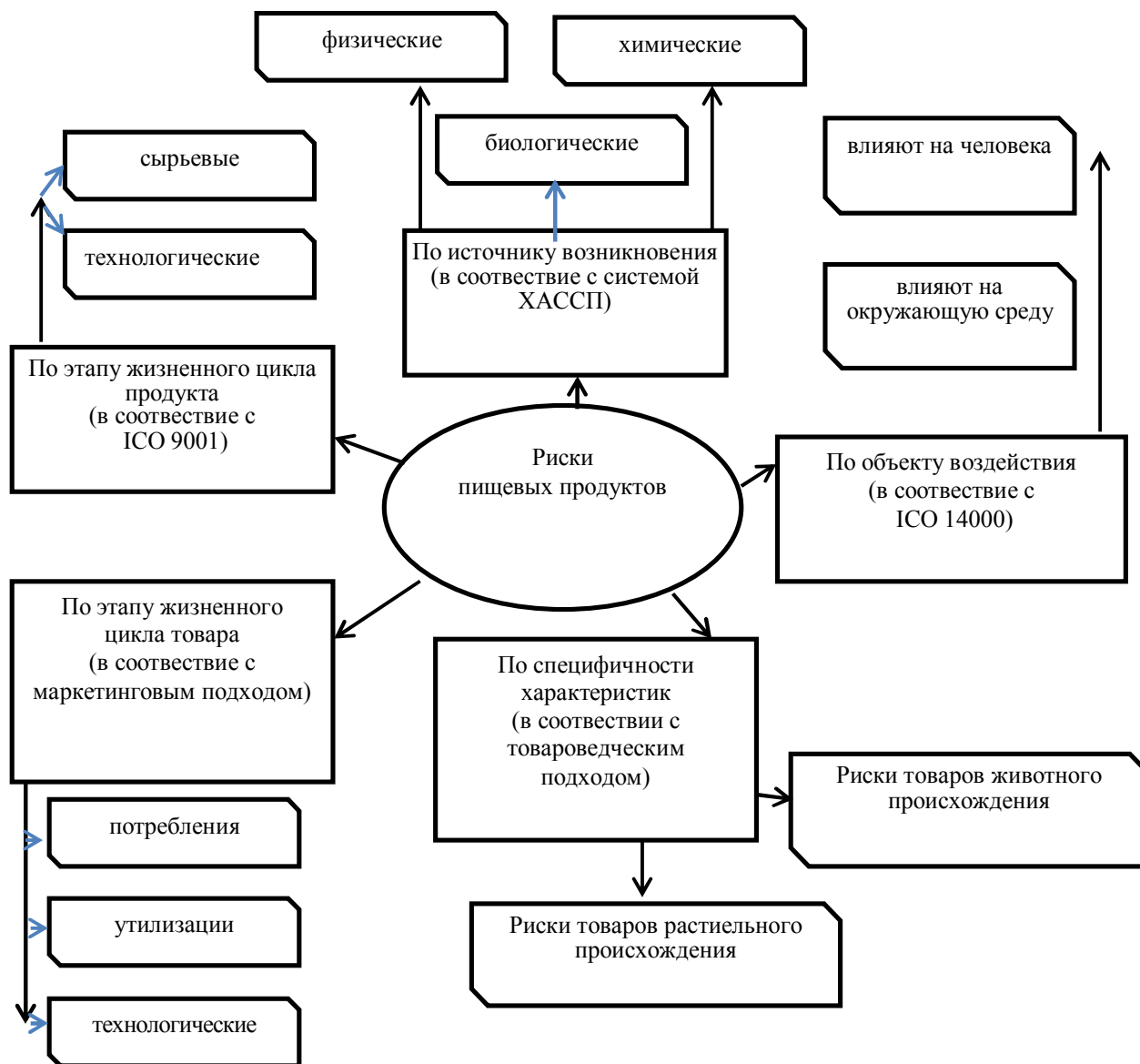


Рис. Классификация рисков пищевых продуктов

Приведённая классификация рисков пищевых продуктов охватывает широкий спектр опасностей, связанных с продовольствием по всей логистической пищевой цепи «поле-потребитель».

Риски потребления вызывают ухудшение здоровья через потребление опасных пищевых продуктов, чему предшествуют экстенсивный способ выращивания продовольственного сырья; загрязнение окружающей среды; использование устаревшего оборудования или отклонение от нормального хода производственных

процессов; нарушение условий хранения; низкий уровень культуры труда персонала на производстве и в торговле.

Следует отметить, что сами по себе эти факторы не приводят к фатальным последствиям, но в комплексе способствуют потенциальной угрозе здоровью и жизни человека, и даже при соблюдении всех норм внесения в почву минеральных удобрений не может быть гарантии безопасности продовольственного сырья, так как в растениях остаются высокотоксичные метаболиты, часто превышающие предельно допустимые нормы [5].

Особенного внимания заслуживает вопрос самооценки потребителей относительно удовлетворения их потребностей в продуктах потребления. Социологические обследования населения свидетельствуют в целом о позитивной динамике экономической доступности питания, а также о росте внимания людей к своему здоровью через питание.

Такая самооценка питания согласуется с данными об уровне заболеваемости население, в возникновении которого существенную роль играет именно питание.

Проведённые исследования позволяют утверждать, что сегодня, несмотря на принятие Закона ДНР «О безопасности и качестве пищевых продуктов» в Республике не существует чётко построенной системы обеспечения качества и безопасности продовольствия, потому целесообразной является разработка, в первую очередь, принципиальной схемы превентивных мероприятий относительно функционирования системы безопасности продовольствия.

Выводы. Из изложенного следует, что с потреблением пищевых продуктов тесно связаны риски экономического и социального происхождения, которые больше всего проявляются в логистической цепи «окружающая среда – агропродовольственное сырьё – пищевая продукция – здоровье человека». Именно эти риски являются не только нежелательными, негативными, но и опасными, потому что представляют прямую угрозу здоровью и жизни человека.

Изучение причин и последствий рисков продовольственного рынка и потребления представляет научный интерес в условиях проблем современной продовольственной системы, что требует дальнейшего систематического исследования функционирования продовольственного рынка.

Список использованных источников

1. Буянов В. П. Рискология (управление рисками): учебное пособие / В. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. М. Михайлов. – 2е изд., испр. и доп. – М.: Экзамен, 2003. – 384 с.
2. Долан Э. Д. Микроэкономика // Э. Д. Долан, Л. Линдсей. – СПб., 1994. – С. 310.
3. Малигіна В. Д. Методологія забезпечення продовольчої безпеки України [Текст]: [монографія] / В. Д. Малигіна; – Донецьк: ДонДУЕТ, 2011. – 532 с.
4. Coleman, W. Paradigm Shifts and Policy Networks: Cumulative Change in Agriculture / W. Coleman, G. Skogstad, M. Atkinson // Journal of Public Policy. – 1996. – Vol. 16. – P. 273-301.
5. Панъевропейская конференция ФАО / ВОЗ по безопасности и качеству пищевых продуктов: материалы конф. (Будапешт, Венгрия, 25-28 февр. 2002 г.). – Венгрия, 2002. – 56 с.

УДК 338.7.021

ОСОБЕННОСТИ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ВНЕДРЕНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

ОБОДЕЦ Р. В.,

**д-р экон. наук, проф. каф. менеджмента
непроизводственной сферы (МНС), ГОУ
ВПО «Донецкий государственный
университет управления» (ДонГУУ),
ЧЕРНЕЦКИЙ В. Ю.,**

**д-р гос. упр., ст. препод. каф. МНС
ГОУ ВПО ДонГУУ**

В статье рассмотрены особенности делегирования полномочий в процессе внедрения стратегии развития, которыми являются предусмотренные мероприятия, позволяющие изменить культуру и процедуры поведения персонала компании. Выделены общая модель и концептуальный алгоритм делегирования полномочий в процессе внедрения стратегии развития предприятия. Сформированный алгоритм делегирования полномочий в процессе внедрения стратегии развития предприятия должен учитывать проведение ряда мероприятий: создание команд и специальных групп; установление и укрепление обратной связи; большая интервенция. Определено, что принятая структура сбалансированной системы показателей для каждой компании будет уникальна в своём роде, но цепочка формирования ценности компании будет включать в себя одни и те же основные и вспомогательные бизнес-процессы.

***Ключевые слова:** делегирование полномочий; сбалансированная система показателей; стратегия; развитие предприятия; организационное развитие; управление изменениями.*

У статті розглянуто особливості делегування повноважень в процесі впровадження стратегії розвитку, якими є передбачені заходи, що дозволяють змінити культуру і процедури поведінки персоналу компанії. Виділено загальну модель і концептуальний алгоритм делегування повноважень в процесі впровадження стратегії розвитку підприємства. Сформований алгоритм делегування повноважень в процесі впровадження стратегії розвитку підприємства повинен враховувати проведення ряду заходів: створення команд і спеціальних груп; встановлення та зміцнення зворотного зв'язку; велика інтервенція. Визначено, що прийнята структура збалансованої системи показників для кожної компанії буде унікальною в своєму роді, але ланцюжок формування цінності компанії буде включати в себе одні й ті ж основні і допоміжні бізнес-процеси.

***Ключові слова:** делегування повноважень; збалансована система показників; стратегія; розвиток підприємства; організаційний розвиток; управління змінами.*

In the article the features of the delegation of authority in the implementation of the development strategy is provided by the event, allowing the procedure to change the culture and behavior of staff are describes. shared conceptual model and algorithm of the delegation of authority in the implementation of enterprise development strategies was allocated. The algorithm delegation of authority in the implementation of enterprise development strategies was formed. It is algorithm the behavior of a number of activities the team building and special groups; establishment and strengthening of the feedback; large intervention should take into account. The structure of the Balanced Scorecard for each company is unique in its kind was determined. The formation of the company's value chain the same primary and secondary business processes will include.

***Keywords:** delegation of authority; balanced scorecard; strategy; enterprise development; organizational development; change management.*

Актуальность исследования. В современных условиях развития российской экономики конкуренция становится всё более интенсивной и компании всё активнее начинают ориентироваться на использование инноваций. Одного только внимания к эффективности операций (производства, сбыта, логистики) становится недостаточно для обеспечения успеха организациям, действующим в современной гиперконкурентной среде. Поэтому руководители успешных предприятий принимают стратегию поиска, которая предусматривает поощрение креативности сотрудников и генерацию новых идей, а стратегия сотрудничества подразумевает создание условий и систем для облегчения внутренней и внешней координации и распространения знаний с помощью сбалансированной системы показателей. Дальнейшая стратегия внедрения означает введение менеджерами в действие процессов и структур, обеспечивающих принятие и внедрение новых идей, и именно на этом этапе возникает масса проблем, когда проект изменений уже написан, утверждены бизнес-процессы, исполнители и руководители. В результате для недопущения сбоев в процессе внедрения и реализации соответствующих стратегий необходимо делегировать ряд полномочий на различные уровни управления, особенно в части контроля выполнения операций.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам делегирования полномочий в компаниях малого и среднего бизнеса посвящено множество работ отечественных ученых, практиков: Календжин С.О. Бёме Г. Куцевол Н.Г., Ицхак К.Адизес, Блинов А.О., Угрюмова Н.В. и многие др. [4-7] но, такие вопросы как делегирование полномочий в процессе внедрения стратегии развития предприятия мало изучены, отсутствует практический опыт в данной сфере именно в российских компаниях в сфере торговли.

Таким образом, *целью данной статьи* является выявление особенностей делегирования полномочий в процессе разработки сбалансированной системы показателей и внедрении стратегии развития предприятия.

Изложение основного материала исследования. Для поддержания своего имиджа и удержания своего сегмента на рынке компании должны постоянно внедрять инновационные решения во все внутренние бизнес-процессы, что и является основой стратегического развития, по мнению Куцевол Н. Г. [5]. Так, изменения в продуктах означает изменение в производственных бизнес-процессах. Соответственно, топ-менеджменту компании необходимо выделить основные инновационные стратегии изменения продуктов и технологий в контексте разработки сбалансированной системы показателей. Автором такие стратегии сгруппированы на рис. 1, ссылаясь на труды таких ученых как Волонтей В. Лоцилина И. [2-3] и Куцевол Н. Г. [5].



Рис. 1. Иновационные стратегии для новых продуктов и технологий в контексте разработки сбалансированной системы показателей

Также, важной составляющей при разработке и принятии сбалансированной системы показателей является назначение ответственных лиц за данный процесс. Как отмечается в работах Календжин С. О., Бёме Г., «...на каждом уровне управления

существует круг обязанностей, которые руководитель должен выполнять сам, но есть и такие, которые он может делегировать подчинённым...» [4].

Однако в большинстве случаев топ-менеджмент компаний часто включаются в решение таких задач, с которыми могут справляться руководители более низкого уровня. Сам процесс делегирования полномочий в случаи разработки таких показателей на более низком уровне может повлечь за собой варианты заниженных показателей, так как в них будут заинтересованы руководители среднего звена.

Из практики внедрения процессного подхода и построения бизнес-процессов [1] и делегирования соответствующих полномочий в данной сфере выделяются ряд ошибок, которые необходимо учитывать и не допускать в перспективе, а именно:

1. Общая сложность и запутанность бизнес-процессов.
2. Наличие или внедрение ненужных, лишних или неэффективных шагов.
3. Проявление проблем на стыках (дублирование, безответственность).
4. Избыточный или недостаточный контроль.
5. Невозможность исполнения процесса в реальности.

Для недопущения вышеперечисленных ошибок можно применять различные модели делегирования но, наиболее подходящая, по мнению автора статьи, является авторитарная модель. Когда в достижении основных показателей и оптимизации бизнес-процессов заинтересованы высшее руководство, только на основании распоряжений сверху вниз возможно выстраивать новые бизнес-процессы или их оптимизировать.

Причём в процессе делегирования полномочий автором также рекомендовано использовать современные технологические инструменты, позволяющие оптимизировать процесс делегирования. При современном развитии науки и техники, немисливо представить себе управление предприятием без использования технических коммуникаций таких, как: Интернет, электронная почта, видеоконференция, телеконференция, списки рассылок и др.

Самым распространённым средством в процессе делегирования полномочий и разработки сбалансированной системы показателей является Интернет – система связи и одновременно информационная система, среда общения. Это уникальное средство для быстрого обмена информацией и возможности для совместной работы. При помощи Интернета потенциал делового общения возрастает: это и наличие электронной почты, видеоконференция, телеконференция, реклама, Интернет-магазин, электронный бизнес, информационные услуги.

После определения информационных инструментов для делегирования полномочий важным этапом в разработке сбалансированной системы показателей является изучение ситуации внутри и вне организации. Используя полученную в ходе поиска информацию, топ-менеджеры должны создавать условия, стимулируя креативность и способствовать появлению новых идей. Креативность (творчество) является основой для генерирования нестандартных вариантов решения проблем, это первый шаг к инновациям, так отметил в своих работах Ицхак К. Адизес [6].

Креативность может также рассматриваться как отличительная черта организации и ее отделов. Компании и их подразделения могут быть организованы так, чтобы работники имели возможность проявлять креативность и выдвигать предложения о разработке и внедрении стратегии развития компании. Поэтому важнейшей особенностью в процессе делегирования полномочий и внедрения стратегии развития является успешное отстаивание новых идей (мероприятий), что предполагает наличие в организации исполнителей специфических ролевых функций, которые можно представить в табличной форме (табл. 1).

Таблица 1

**Роли, которые исполняют сотрудники организации в процессе
внедрения стратегии развития**

<i>Изобретатель</i>	<i>Защитник</i>	<i>Организатор</i>	<i>Критик</i>
Развивает идею и технически её обосновывает. Не знает, как обеспечить ей поддержку или как применить её на практике	Верит в идею. Наглядно демонстрирует её выгоды. Оценивает затраты и потенциальную прибыль. Находит финансовую и политическую поддержку	Руководитель высокого уровня, который устраняет все организационные барьеры. Утверждает идею и защищает её внутри организации	Проводит реальную проверку идеи. Ищет недостатки. Устанавливает реалистичные критерии, которым должна удовлетворять инновация

Успех защитников во многом зависит от модели самого менеджмента в компании. Так, в американской компании с демократическим стилем управления в ходе анализа 50 инновационных предложений оказались, что все «провальные» продукты не имели своих «защитников». Однако, большая часть успешных новинок имели активных «защитников» из числа менеджеров среднего звена.

Руководство компании немедленно приняло решение о том, что отныне ни один продукт не будет приниматься к производству при отсутствии у него персонального «адвоката». Исследования подтверждают, что успешные новые идеи, как правило, поддерживаются кем-то, кто искренне верит в их перспективность и готов убеждать в этом окружающих [7].

Другая форма внедрения стратегии развития являются венчурные команды как отдельные структурные единицы компании, которым делегированы полномочия по развитию важнейших инновационных проектов. Популярная модель сотового телефона «L2» была создана в инновационной лаборатории, расположенной в 50 милях от основного исследовательского центра компании Motorola. Члены венчурной команды, собранные в этой лаборатории, освобождены от своих повседневных обязанностей и имели возможность реализовывать новые идеи без получения одобрения своих региональных менеджеров. Каждый раз, когда BMW приступает к разработке нового автомобиля, из работников проектного, конструкторского, производственного, маркетингового, закупочного и финансового отделов формируется специальная группа проекта. Члены этой группы работают в здании Центра исследований и инноваций, совместными усилиями обеспечивая быстрое выведение новой машины на рынок.

Венчурная команда предоставляет своим членам свободу творчества, так как ее автономное положение и её технические ресурсы позволяет людям не испытывать ограничения, накладываемые правилами и процедурами компании. Такие команды обычно бывают немногочисленными, гибкими и не имеют чётко расписанных обязанностей, соответствующих характеристикам креативных организаций.

Одна из разновидностей венчурной команды получила название «команды специального назначения». Она является обособленной, немногочисленной, неформальной, высоко автономной и часто засекреченной группой, которая занимается поиском и разработкой прорывных идей для бизнеса [6].

Следующей важной особенностью делегирования полномочий является процесс изменений, который затрагивает персонал, культуру и этику поведения, что означают изменение способа мышления работников организации. В мире бизнеса Джефф Имметл стремится отказаться от общеизвестной нацеленности организационного развития на достижение, в первую очередь, высоких финансовых результатов и создать новую культуру, которая предусматривает готовность идти на риск, смелость мышления и проявление творческой энергии [2].

Так, во многих исследованиях отечественных учёных [3; 6; 7] часто встречается утверждение о том, что неудачи в разработке сбалансированной системы показателей и стратегии развития с учётом инновационных составляющих возникают при сопротивлении изменениям персонала компании, нежеланием менеджмента действовать в рамках новых условий, адаптировать новые стили и методы управления, не соблюдение принципов при делегировании полномочий. Так, Ли Дж. Болмен и Е. Дил Терренс называют такой феномен среди руководителей консерваторов «психической тюрьмой», что «...мешает руководителям и лидерам увидеть старые проблемы в новом свете или найти более перспективные пути решения – когда они не знают, что делать, они ещё усерднее делают то, что знают...». Поэтому, для внедрения стратегии развития важно применять биоподход с интеграцией ряда этапов:

1. Выявление важности организационных преобразований рефрейминг-менеджером интегрируется с принципом исследования, так как необходимо идентифицировать проблемы, собрать дополнительную информацию на основе методов диагностики.

2. Доведение определённых целей в части внедрения стратегии развития лицам принимающие решения (топ-менеджменту, собственникам компании), что свидетельствует о применении принципа первого руководителя. Так, существенные изменения требуют внимания высшего руководства. Но если такие изменения проходят на уровне управления среднего звена, а именно руководителей отделов или секторов, такие тенденции могут привести к функциональному перекоосу, в связи с недостаточностью полномочий изменения не будут реализовываться.

3. Определение желаемого будущего состояния предприятия, постановка цели интегрируется с принципом целенаправленности, так как различного рода изменения должны быть направлены на достижение определенных целей.

4. На этапе выбора объекта преобразований учитываются принцип системности, так как любая компания рассматривается как целостная система с взаимосвязанными элементами.

5. Планирование и разработка процесса внедрения преобразований: выбор техники рефрейминга; разработка программы мероприятий. В данном случае, должен работать принцип плановости, поскольку все изменения должны быть просчитаны и управляемы. Общая модель делегирования полномочий представлена на рис. 2.

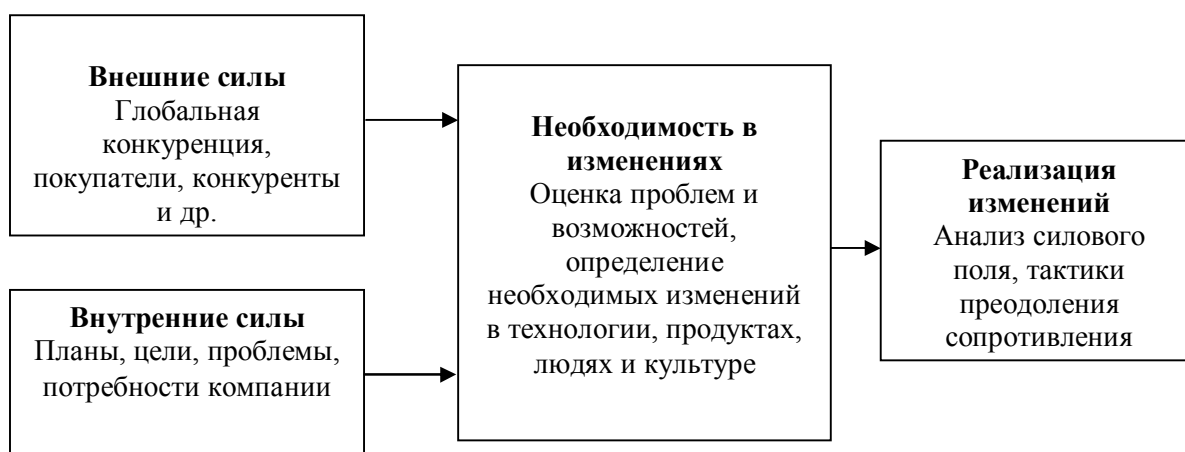


Рис. 2. Модель делегирования полномочий

Поясняя рис. 2, выделим последовательность процесса внедрения стратегии развития на основе действия трех факторов:

- а) наличие внутренних и внешних сил, способных реализовать изменения;
- б) осознание менеджментом неотвратимости изменений;

в) внедрение необходимых изменений.

Конкретная форма любого из этих действий зависит от особенностей организации и принятыми в ней стилями управления.

6. Принцип интервенции. Внедрение стратегии развития осуществляется при помощи делегирования полномочий «агентам изменений», квалифицированным помощникам, которые обеспечат методическую чистоту, объективность, нейтральность по отношению к организации и её персоналу.

7. Осуществление преобразований. На данном этапе применяются принципы непрерывности процессов развития и коллегиальности, то есть привлечение в процесс разработки сбалансированной системы показателей всего персонала или ключевого состава сотрудников компании. Также важен и принцип практического обучения. Так, постоянный мониторинг ситуации в рамках процессов внедрения стратегии развития возможен и с привлечением внешних консультантов. Сам процесс обучения просто необходим для эффективного решения поставленных задач и актуальных проблем.

8. Анализ полученных результатов непосредственно учитывает принцип уникальности организации. Так как в любой ситуации используются такие методы, которые самым наилучшим образом соответствуют решению поставленных задач. С учётом данного принципа проводятся следующие мероприятия:

- оценка социальной (общественной) эффективности (социально-экономические последствия осуществляемых преобразований – экологические, социальные и другие эффекты);

- оценка коммерческой эффективности (финансовые последствия для собственника);

- оценка бюджетной эффективности (финансовые последствия для бюджета города).

Таким образом, концептуальный вид алгоритма делегирования полномочий в процессе внедрения стратегии развития предприятия можно представить в виде схемы (рис. 3). Как видно из данного рисунка, к инструментам оценки достижения целей стратегии относится ряд оценочных показателей.

В контексте вышеизложенного алгоритма зарубежные учёные Р. Каплан и Д. Нортон [2] исследовали действие систем измерения результатов хозяйственной деятельности крупных компаний. Соответственно, результаты их исследований привели к формированию не только монетарных показателей, но и качественных, в виде сбалансированной системы показателей (BSC). Такая концепция, по мнению автора данной статьи, должна стать главным элементом делегирования полномочий в процессе внедрения стратегии развития (рис. 4).

Принятая сбалансированная система показателей для каждой компании будет уникальна в своём роде, но цепочка формирования ценности компании будет включать в себя одни и те же основные и вспомогательные бизнес-процессы (рис. 5).

Такая цепочка позволяет получить ответы на важнейшие для предприятия вопросы:

Какой должна быть компания в стратегической перспективе по критерию финансовых результатов?

Какой уровень доверия, по мнению потребителей, должен быть у компании чтобы достичь успеха в реализации своей миссии (перспективы удовлетворения клиентов)?

В организации любых внутренних бизнес-процессов компания должна учитывать ключевые показатели эффективности (KPI), так как большая интервенция является значительным шагом к внедрению стратегии развития. Данный подход отражает понимание того факта, что при любом значительном изменении необходимо учитывать интересы всей системы, в том числе сторонних заинтересованных лиц.



Рис. 3. Концептуальный алгоритм делегирования полномочий в процессе внедрения стратегии развития предприятия

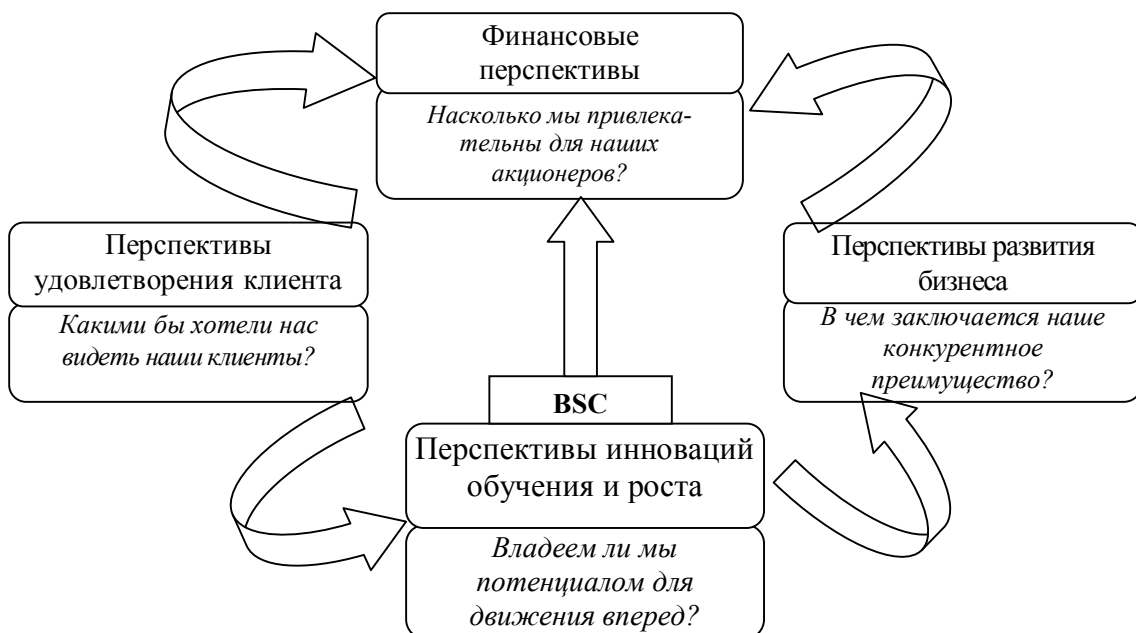


Рис. 4. Структура сбалансированной системы показателей

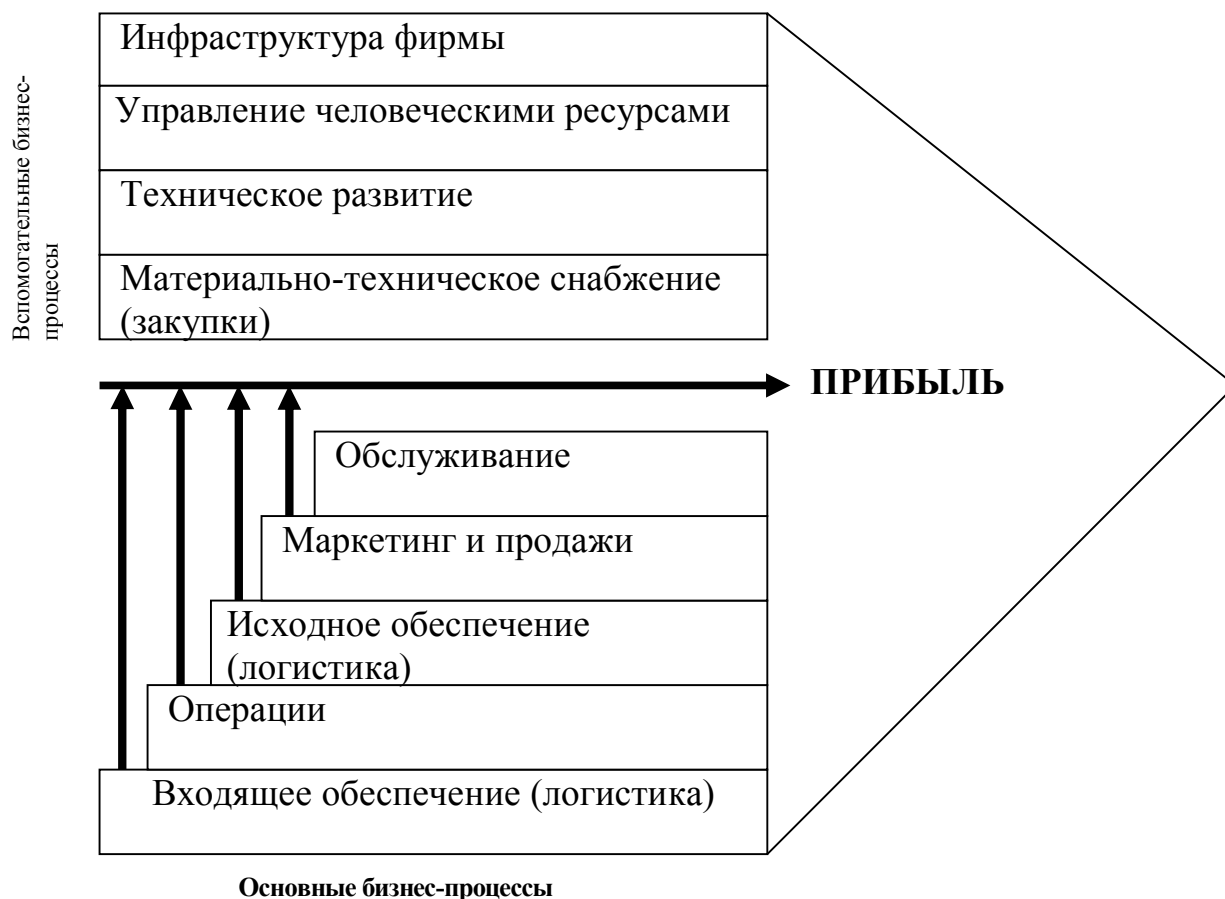


Рис. 5. Цепочка формирования ценности компании в процессе разработки сбалансированной системы показателей

Выводы. Таким образом, по результатам данного исследования в направлении выявления особенностей делегирования полномочий в процессе разработки сбалансированной системы показателей и внедрении стратегии развития предприятия можно сделать ряд теоретико-методических выводов:

1. Процесс внедрения стратегии развития предприятия не происходит сам по себе, им можно и нужно управлять. Анализируя внешние тенденции, модели поведения и потребности, топ-менеджеры должны делегировать ряд полномочий через защитников идей, венчурные команды, временные группы экспертов для разработки сбалансированной системы показателей, которые, в свою очередь, обеспечат повышение гибкости организации, умение приспосабливаться к требованиям внешней среды и использовать свои преимущества. Вина за неподготовленность организации к изменениям, ложится непосредственно на топ-менеджмент компании.

2. Определено, что для внедрения стратегии развития важно применять биоподход с интеграцией ряда этапов: выявление важности организационных преобразований рефрейминг-менеджером интегрируется с принципом исследования; доведение определенных целей в части внедрения стратегии развития лицам принимающие решения (топ-менеджменту, собственникам компании), что свидетельствует о применении принципа первого руководителя; определение желаемого будущего состояния предприятия, постановка цели интегрируется с принципом целенаправленности; планирование и разработка процесса внедрения преобразований должен работать с учётом принципа плановости; на основе принципа интервенции, внедрение стратегии развития осуществляется при помощи делегирования полномочий «агентам изменений»; на этапе осуществления

преобразований применяются принципы непрерывности процессов развития и коллегиальности; анализ полученных результатов непосредственно учитывает принцип уникальности организации.

3. Определено, что основные элементы алгоритма делегирования полномочий в процессе внедрения стратегии развития предприятия и разработки сбалансированной системы показателей должны ответить на ряд вопросов: Где мы находимся сейчас? Где и как мы осуществляем вмешательство? Где мы хотим находиться? Соответственно, такой алгоритм должен учитывать поведение ряда мероприятий: создание команд и специальных групп; установление и укрепление обратной связи; большая интервенция.

Список использованных источников

1. Руководство по концепции и использованию процессного подхода для систем менеджмента. Документ ISO/TC 176/SC 2/N 544R3, 15 октября, 2008.

2. Волонтей В. Процессный подход. Информационный ресурс консалтинговой компании «Правила бизнеса» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.prabiz.by/articles/303-process.html>

3. Лоцилина И. В. BSC (Сбалансированная система показателей) и. Информационный ресурс компании Business Studio [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.businessstudio.ru/procedures/strategic/bsc_strategy_formula/

4. Календжин С. О. Бёме Г. Делегирование полномочий и ответственности: система эффективного управления. – М.: Дело, 2010. – 280 с.

5. Куцевол Н.Г. Организационное развитие и управление изменениями: Учебное пособие. – Казань, 2011. – 103 с.

6. Ицхак К. Адизес Управление жизненным циклом компании / СПб.: Питер, 2007. – 384 с.

7. Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Управление изменениями: учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К^о, 2014. – 304 с.

УДК 38.432:332.12

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ГОРОДОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

**ОБОДЕЦ Я. В.,
канд. гос. упр., препод. каф.
менеджмента непромышленной
сферы, ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет
управления»**

В статье выявлены проблемы и особенности развития малых городов в условиях современных вызовов. Сформированы принципы, на которых должна базироваться долгосрочная стратегия пространственного социально-экономического развития городов с определением приоритетного направления.

Ключевые слова: малый город; социально-экономическое развитие; ресурсный потенциал; качество и уровень жизни.

У статті виявлено проблеми та особливості розвитку малих міст в умовах сучасних викликів. Сформовано принципи, на яких має базуватися довгострокова стратегія просторового соціально-економічного розвитку міст з визначенням пріоритетного напрямку.

Ключові слова: *мале місто; соціально-економічний розвиток; ресурсний потенціал; якість і рівень життя.*

In this article the problems and peculiarities of the development of small towns in the conditions of modern challenges are identified. Formed principles on which the long-term strategy of spatial socio-economic development of cities with the definition of priority should be based.

Keywords: *small town; the socio-economic development; resource potential; quality and standard of living.*

Постановка проблеми. Современное состояние ресурсного потенциала малых городов в системе социально-экономического развития Украины характеризуется в зависимости от места, которое занимает экономика того или иного города в системе международного и общенационального разделения труда. В условиях экономического кризиса в лучшем состоянии оказались те города, которые являются спутниками г. Киева и крупных городов областного значения. В худшем положении оказались города с монофункциональной структурой экономики старопромышленных регионов Украины.

Вместе с тем для всех малых городов общими проблемами в плоскости эффективного использования имеющегося ресурсного потенциала, являются: значительное отставание по основным показателям социально-экономического развития от городов областного значения - как абсолютными, так и рассчитанными на душу населения; неконкурентоспособная структура экономики; недостаточность объемов средств городских бюджетов для финансирования развития городов; потеря демографического потенциала и низкие темпы формирования среднего класса; проблемы формирования и сохранения объектов коммунальной собственности; спад социальной инфраструктуры и жилищно-коммунального хозяйства; проблемы в сфере жилищного строительства и управления земельными ресурсами.

Низкий уровень развития малых городов, даже в условиях кризиса являются очагами стабильности, и всей территории как депрессивной территории при невмешательстве в ситуацию сохраняться и в дальнейшем. Сейчас эти города не только продолжают реформирование систем жизнеобеспечения, но и «выживают» в условиях кризиса. К этому следует добавить, что в программных документах ни одного из регионов не содержится отдельных положений относительно малых городов. Фактически, программирование их развития осуществляется как частей соответствующих районов, поэтому остаются неучтенными собственные нужды города.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематика обоснования перспективных направлений развития городов освещена в трудах таких украинских и зарубежных ученых, как: Ф. Бродель, П. Вельтца, Е. Глезер Г. Горжеляк, А. Гранберг, В. Джаман, М. Днистранский, А. Доценко, А. Дружинин, В. Жук, Ф. Заставный, Ч. Еданс, Р. Ледра, С. Максименко, В. Наконечный, Б. Посацкий, С. Сассен, С. Саханенко, М. Скиба, Е. Сойя, А. Топчиев, И. Чикаренко, Р. Флорида, Дж. Фридмана, А. Шаблий, О. Шевченко и др. Однако, вопросы пространственного развития малых городов в части формирования стратегии их развития освящены не на должном уровне.

Цели и задачи статьи. Выявить проблемы и особенности развития малых городов в условиях современных вызовов, с целью формирования принципов, на которых должна базироваться долгосрочная стратегия пространственного развития городов с определением приоритетного направления для каждого малого города.

Изложение основного материала исследования. В 1996 г. на Всемирной

конференции в Стамбуле (Хабитат II) правительствами 171 страны мира «город» официально признано центральным фактором социального и экономического развития человечества [1]. Правительства стран-участниц также поставили себе целью поддерживать и управлять процессом урбанизации. Правительственная делегация от Украины приняла участие в этой конференции, поддержала резолюцию и все основные документы, накладывает соответствующие обязанности на осуществление государственной политики развития городов Украины.

Указанный факт можно считать исторически зафиксированным переломным моментом во взглядах человечества на дальнейшее направление цивилизационного развития. По данным ООН, в 2005 году урбанизированное население составляло 3,2 млрд. человек. В начале 2007 года впервые было зафиксировано, что большинство (51 %) населения мира живет в городах и, по прогнозу, к 2025 году эта цифра увеличится до двух третей.

Общий рост доли городского населения имеет определенные внутренние тенденции. По данным исследования ООН, от 40 до 50 % прироста урбанизированного населения в развивающихся странах, состоит преимущественно из-за миграции населения из сельских поселений в городские [2]. В развитых же странах основным фактором прироста урбанизированного населения становится ре-классификация [3], то есть перевод населенных пунктов по типу сельских в городские.

Прослеживается четкая связь между уровнем развитости страны, её влиянием на мировое развитие и количеством и влиятельностью городов этой страны. Стремительная урбанизация и метрополизации происходят в условиях демографического взрыва в странах Азии и Африки.

Факт признания города центром дальнейшего цивилизационного развития является одновременно фактом признания городов концентраторов всех проблем развития нашей цивилизации.

Острота вновь возникших проблем в городах мира инициировала появление за последние 15-20 лет ряда документов международного уровня, в которых тема локального (для урбанизированных стран это в основном – городского) развития занимает ключевое место. Среди таких документов: Социальная Хартия городов-членов Союза Балтийских городов (Росток, 13 октября 2001) [4]; определяющие принципы устойчивого пространственного развития Европейского континента (Ганновер, 7-8 сентября 2000 г.) [5]; Стратегия европейского регионального планирования (1988г., Лозанна, Страсбург) [6]; Европейская Хартия местного самоуправления (15 октября 1985г., Страсбург) [7]; Хартия «Города Европы на пути к устойчивому развитию (Ольборгская хартия, Дания 27 мая 1994 г.) [8]; «Повестка дня Хабитат II» (Стамбул 3-14 июня 1996 г.) [9], «Повестка дня на XXI в.» (Рио-де-Жанейро, 3-12 июня 1992 г.) [10].

В этих документах город признается центральным фактором социального и экономического развития человечества, центром общественной жизни и национальной экономики, хранителем культуры, наследия и традиций. Городам принадлежит ключевая роль в процессах изменения стиля жизни населения, моделей производства и потребления, пространственной структуры расселения и размещения производства.

Вместе с тем город несёт ответственность за экологические проблемы человечества и разрушение природного капитала. В городе также наиболее остро ощущается возбуждение социального, политического, архитектурного, ресурсного и экологического равновесия. В то же время, городской уровень – это тот самый масштаб, в котором эти проблемы могут найти конструктивное интегральное целостное решение.

В документах указано, что город не имеет права «экспортировать» проблемы и нарушения равновесия на окружающую среду. Все проблемы или нарушения

равновесия должны регулироваться внутри города, или, при определённых условиях, выноситься на территориальные системы регионального или национального уровней. В последнем случае подходы и пути к решению проблем должны согласовываться совместно в ходе переговоров всех заинтересованных сторон. Поскольку все города по-своему уникальны, каждый город должен найти собственный путь к устойчивому развитию, использовать собственные преимущества, внутренний потенциал и привлекательность в качестве основы для локально ориентированных стратегий устойчивого развития [12].

Города должны оценивать эффект коммерческого предпринимательства с позиции критериев устойчивого развития, стимулировать долгосрочную занятость и производство товаров с длительным сроком использования. В указанных документах также отмечено, что необходимым условием стабильности является достижение определённого приемлемого уровня жизни населения. Социальное согласие является одной из основных потребностей для развития города. Города должны стать опорными площадками стратегий реагирования на вызовы в обществе.

Видение устойчивого развития должно быть адресовано различным политическим и социальным организациям и жителям городов, которые своими действиями и определяют общее будущее. Согласованность экономических и социальных требований с экологическими, культурными функциями территорий должно стать основой долгосрочного крупномасштабного пространственного развития, которое должно базироваться на принципах:

- стремления к территориальной целостности города за сбалансированное социально-экономическое развитие территорий и улучшение конкуренции;

- полицентричности развития национальных и региональных уровней. Это означает, что каждый город должен быть одним из центров определённой деятельности, занимать своё место в общерегиональной и общенациональной системе разделения труда и распределения капитала. В этом отношении местная власть должна быть способной к проведению активной политики пространственного развития, основой которой являются высокие стандарты административной практики и прикладной политики; причастность граждан и социальных групп к планированию пространственного развития;

- улучшения отношений между городом и сельской местностью. Должны развиваться городские системы, включающие малые и средние города и города сельских районов, в том числе для упрощения доступа к ним жителей прилегающих территорий. Создание и укрепление городских сетей увеличивает взаимозависимость этих городов, усиливает экономические связи, способствует специализации городов, их экономическому развитию, экономической связности и совместном поиске путей решения проблем. Сельскохозяйственное городское партнёрство играет всё большую роль. Условием эффективных отношений является равенство и партнёрство между городской и сельскими местными властями;

- равности условий пространственной доступности. При рассмотрении путей движения должны быть применены объективные стратегии, учитывающие в равной степени различные способы транспортировки и требования пространственного планирования;

- улучшения доступа к информации и знаниям. Нужно совершенствовать телекоммуникационные сети, налаживать связь между производителями информации и потенциальными пользователями, встраивать информационные сети города в региональные, национальные, мировые сети;

- уменьшения вреда (убытков), которые наносятся окружающей среде (принцип экологичности), а также развития и защиты природных ресурсов и природного наследия. Приумножение природных ресурсов, баланс экосистем, рекреационной

привлекательности территории, повышение её рекреационной ценности и качества жизни. Воспроизведение экологических сетей. Идентификация территорий, требующих воспроизводства;

- приумножения культурного наследия как фактора развития. Увеличение местной культурной привлекательности для инвесторов, туристов и населения является важным вкладом в экономическое развитие и создание местной идентичности;

- комплексного сохранения культурного наследия, которое должно быть основой для развитой специализированных туристических маршрутов. Предметом крупных местных культурных программ может стать выделение памятников и их сохранение, воспроизводство и использование. Всё ценное наследие должно быть включено в культурные маршруты и сохранено для будущих поколений;

- развития энергоресурсов при поддержке безопасности их формирования;

- поддержки высококачественного устойчивого туризма. Для отдаленных сельских территорий развитие «зеленого» туризма должно стать приоритетным. Это требует знания способности экосистемы и численности посетителей, которых она может выдержать. Нужно развивать формы «мягкого» («зелёного») туризма, хорошо приспособленных к местным условиям;

- ограничения воздействий природных и техногенных катастроф, что означает применение мер, направленных на ограничение убытков от катастроф и создание менее уязвимых структур поселения.

Ориентация на европейский путь развития стало решающим фактором формирования внешней и внутренней политики государства. Адаптация современных принципов развития европейских городов в условиях сегодняшних реалий для категории малых городов должно базироваться на таких общесистемных принципах:

- определяющей роли государства в процессах развития малых городов на современном этапе развития страны;

- концентрации и целевого направления ресурсов (информационных, финансовых и т.д.) развития малых городов (как на государственном, так и на локальном уровнях);

- активного использования наработанного европейского опыта развития депрессивных территорий в интерпретации к развитию малых городов;

- сквозного планирования и координации развития малых городов (по оси «государство – регион – малый город»);

- внедрение в практику развития малых городов стратегического планирования и проектного подхода через институциональные возможности государства;

- усиление роли ассоциативных органов малых городов;

- поощрение горизонтальной кооперации малых городов и поддержки местных инициатив;

- адекватности государственной политики сложности проблем развития малых городов как на уровне формирования общегосударственной политики, так и в случаях целевой поддержки развития малых городов;

- системного и систематического мониторинга, мультипликации удачных практик развития малых городов.

Реализация указанных принципов возможна через внедрение соответствующей государственной политики поддержки развития малых городов (в том числе и городов районного значения) [11]. В связи с этим, целесообразно, выделить стратегические направления оптимизации использования ресурсного потенциала городов районного значения (малых городов). К таким направлениям можно отнести постепенное преодоление диспропорций развития производственной и социальной инфраструктуры, показателей уровня и качества жизни населения этих городов по сравнению с населением других городов.

Составляющими механизма достижения этой цели являются:

1. Формирование новых подходов к системе управления городом, внедрение принципиально новых элементов планирования и прогнозирования развития. В городах власть слабо применяет такие инструменты, ограничиваясь разработками программ социально-экономического развития города. В программных документах одного из регионов не содержится отдельных положений относительно городов, малых городов. Фактически, программирование их развития осуществляется как часть соответствующих районов, поэтому остаются неучтенными собственные нужды города. Зато прогнозы социально-экономического развития на среднесрочную перспективу могли бы стать аналитическими документами императивного или рекомендательного характера и должны были бы предусматривать учет интересов бизнес-структур, органов власти и населения при выборе направлений развития города и механизмов их осуществления. Инструментами реализации такого среднесрочного прогноза могут стать целевые программы, касающиеся определенных сфер жизнедеятельности города.

Такие прогнозы должны строиться на основе всестороннего анализа производственного, социального и инфраструктурного потенциала города, исследования конкурентных преимуществ города, определение его места в рейтинге других подобных городов. Программа развития конкретного города должна быть включена в контекст общей стратегии развития района, региона, государства.

2. Чёткое распределение полномочий и ответственности по управлению коммунальным и государственным имуществом, земельными ресурсами, финансовыми и материальными активами, акциями предприятий; между органами представительной и исполнительной власти.

3. Сотрудничество органов местной власти, предпринимателей и населения в направлении выработки общей политики в тех сферах, где больше пересекаются их интересы, особенно в сферах эффективного использования имущества и земельных ресурсов, с целью препятствования неэффективной застройке городов, распродажи земельных участков, недополучению средств при неправильной оценке объектов продажи.

4. Консолидация усилий территориальной громады и органов исполнительной власти в реформировании ведущих отраслей экономики города, модернизации ключевых инфраструктурных объектов, реализации перспективных инвестиционных проектов, реализации единых подходов в бюджетной и налоговой политике, градостроительстве, экологии.

5. Использование возможностей городов к саморазвитию на основе имеющихся ресурсов, то есть эффективного использования потенциала. Приоритетами при этом должны стать: активизация развития жилищно-коммунального хозяйства, развитие образования, рациональное использование средств бюджета, выпуск муниципальных облигаций, эффективное использование земельных ресурсов, улучшения качества жизни населения. Этого можно достичь путём разработки программ развития города, основанные на реальных достижимых прогнозных показателях, обеспечение необходимых человеческих, производственных и материально-финансовых ресурсов для реализации программы. Органы власти вместе с бизнес-структурами должны направить усилия на формирование инвестиционного «портрета» территории, где бы определялись конкурентные преимущества городов по сравнению с другими городами. Такие «портреты» должны иметь соответствующее отражение в информационных средствах.

Для эффективного использования имеющегося потенциала городов и его конкурентных преимуществ необходимо, в первую очередь, решить комплекс проблем, стоящих перед такими городами. К таким проблемам следует отнести: несовершенство

системы управления городом; неразвитость системы формирования достаточного объёма финансовых ресурсов; невысокий уровень инвестиционной привлекательности городов (особенно малых городов); неразвитость системы жилищно-коммунального хозяйства; наличие диспропорций в сфере земельных отношений и жилищной политики, а также неразвитость системы международных отношений.

Все эти проблемы становятся предпосылками для формирования стратегии развития малых городов и городов в современных условиях. Такая стратегия развития должна включать в себя решение всех вышеприведённых проблем и основываться на современных принципах развития европейских городов, которые были выделены ранее.

Выводы. Правильное построение стратегии развития малых городов, определение ориентиров развития с применением современных принципов развития, а также выявление приоритетных направлений в развитии каждого малого города даст возможность не только повысить уровень и качество жизни в этих городах, но и будет способствовать комплексному развитию всей территории.

Список использованных источников

1. Повестка дня Хабитат II. Принята конференцией ХАБИТАТ II., Стамбул, Турция, 3-14 июня 1996 года. – Режим доступа: <http://www.un.org/russian/conferen/-habitat/habagend.htm>
2. World Urbanization Prospects, United Nations, New York, 2006. – 256 p.
3. The Maryland Population Research Center, Maryland, USA. – Режим доступа: <http://www.popcenter.umd.edu/>
4. Социальная Хартия городов-членов Союза Балтийских городов, принята на IV Генеральной Конференции СБГ, Росток, 13 октября 2001 г. – Режим доступа: www.ubc.net/commissions/Social_charters/SC_Russian.doc
5. Руководящие принципы устойчивого пространственного развития европейского континента, Ганновер, 7-8 сентября 2000 г. // Городское управление. – №10 (74). – Октябрь 2002. – С. 37-49.
6. European Regional Planning Strategy, CEMAT, Strasburg, 1988. – Режим доступа: http://www.coe.int/t/e/cultural_co-operation/environment/cemat/Presentation/
7. Европейская хартия местного самоуправления, Страсбург, 15.10.1985. – Режим доступа: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=122&CM=1&CL=RUS>
8. Хартия «Города Европы на пути к устойчивому развитию» (Ольборгская хартия). Одобрена участниками Европейской Конференции по устойчивому развитию больших и малых городов Европы, Ольборг, Дания, 27 мая 1994 г. – Режим доступа: www.sustainablecities.eu/upload/pdf_files/ac_russian.pdf
9. Повестка дня Хабитат II. Принята конференцией ХАБИТАТ II., Стамбул, Турция, 3-14 июня 1996 года. <http://www.un.org/russian/conferen/habitat/habagend.htm>
10. «Повестка дня на XXI век», принята Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3-14 июня 1992 года. – Режим доступа: <http://www.un.org/-russian/conferen/wssd/agenda21/>
11. Міста районного значення України: проблеми соціально-економічного розвитку. Аналітична доповідь. – К.: НІСД, 2009. – 45 с.
12. Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ – К.: НІСД, 2015. – 92 с.

УДК 339.35.025.422

ОБОСНОВАНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В СЕГМЕНТЕ ТОВАРОВ КАТЕГОРИИ «ФРЕШ»

ОНОСОВА И. А.,
канд. экон. наук, доцент,
ФЕДОРКИНА И. А.,
соискатель, ГО ВПО «Донецкий
национальный университет
экономики и торговли им.
М. Туган-Барановского»

В работе проанализировано современное состояние потребительских предпочтений в сегменте инновационных товаров категории «ФРЕШ». Описаны особенности работы и услуг с товарами этой категории. Проведено маркетинговое исследование и определены основные отличия в восприятии потребителями товаров категории «ФРЕШ».

Ключевые слова: *потребитель «ФРЕШ»; предпочтение; «ФРЕШ»-продукты.*

В роботі проаналізовано сучасний стан споживчих переваг в сегменті інноваційних товарів категорії «ФРЕШ». Описано особливості роботи і послуг з товарами цієї категорії. Проведено маркетингове дослідження та визначено основні відмінності в сприйнятті споживачами товарів категорії «ФРЕШ».

Ключові слова: *споживач «ФРЕШ»; перевагу; «ФРЕШ»-продукти.*

In this paper to analyze the current state of consumer preferences in the segment of innovative products «FRESH» category. The features of the work and services with the goods in this category. A market research and identified the main differences in the perception of consumers «FRESH» category.

Keywords: *consumer «FRESH»; preference; «FRESH»-products.*

Постановка проблемы. Необходимым условием существования и насущной потребностью человека является пища. В разные периоды развития человеческого общества проблема питания ставилась и решалась разнообразно, и связано это было с состоянием пищевых ресурсов, уровнем развития науки и техники, изменением культуры питания и потребительскими предпочтениями.

Проблема нарушения питания является одной из главных, так как лежит в основе возникновения и развития различных заболеваний сердечно-сосудистой и пищеварительной систем, а также онкологических, связанных, в том числе с нарушением липидного обмена.

Особую остроту эти проблемы приобретают в условиях конкуренции производителей и обостренной борьбы за покупателя. Особое внимание при этом уделяется проблеме обеспечения населения различных социальных и возрастных групп безопасности пищевых продуктов.

Под постоянным вниманием учёных и практиков находятся вопросы улучшения качества, совершенствования ассортимента продукции, с учётом вкусов потребителя, возможностями современных производственных мощностей и технологий пищевой индустрии.

Учитывая уровень грамотности, осведомлённости потребителей пищевых продуктов к потребностям потребителей и требованиям рынка продовольствия приходится и самим быть более внимательным к выявлению причин выбора потребителем того или иного товара.

Изучение проблемы формирования сегмента товаров категории «ФРЕШ» является одним из направлений развития рынка пищевых продуктов Западной Европы

и Америки. В странах постсоветского пространства, в частности, в Украине, в последние несколько лет тоже становится заметным рост интереса ритейлеров к этой категории продуктов. Вследствие этого изучение особенностей работы с товарами категории «ФРЕШ» является актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Об актуальности темы исследования свидетельствуют труды зарубежных учёных, таких, как Bortolini M., Fassio M., Ferrari E., Gamberi M. [3, с. 62], ссылаясь на авторов Кондрашову Е. А., Конек Н. В. и Пешкову Т. А. [4, с.118], в которых инновационные товары категории «ФРЕШ» определяются как товары, в которых происходят биохимические, физические и химические процессы, и относительно которых не применялись методы консервирования, кроме охлаждения, что позволяет отнести их к продуктам, формирующим новый сегмент товаров – товары категории «ФРЕШ».

Целью статьи является обоснование потребительских предпочтений в сегменте товаров категории «ФРЕШ», описание отношения и основных отличий в восприятии потребителей.

Изложение основного материала исследования. Одним из основных показателей благополучия любой страны является здоровье населения, ухудшение которого представляет угрозу её национальной безопасности. Для поддержания здоровья, работоспособности и активного долголетия человеку необходимо регулярное снабжение его организма достаточным количеством не только энергии, но и жизненно важными нутриентами, источником которых является питание.

В условиях изменения экологической обстановки, техногенного загрязнения среды, неправильного питания, усиления стрессового прессинга на психическое состояние человека резко снижаются защитные функции организма, повышается риск развития элементарно-зависимых заболеваний. В связи с этим последние годы характеризуются резко возросшим вниманием к проблемам питания со стороны представителей большинства – отраслей науки и практики.

В 2008 году Великобритании агентство по пищевым стандартам разработало «Критерии по использованию терминов «fresh», «pure», «organic». Согласно стандарту, к этой категории можно относить: товары, к которым не применялись методы консервирования (замораживание, сушка, консервирование сахаром или солью, копчения, маринования); товары, которые хранились охлажденными, а также с маркировкой других атмосферных показателей. В перечень таких продуктов входят: фрукты и овощи; мясо и рыба; свежавыжатый сок; молоко пастеризованное; свежие макаронные изделия; хлеб, который был испечён в магазине (не из замороженных полуфабрикатов).

В стандарте на критерии использования термина «fresh» встречаются отдельные пояснения относительно других продуктов, а именно: допускается использование маркировки «замороженный из свежих», «изготовлен из свежих ингредиентов», «из свежих», при этом продукт не должен содержать в своём составе одновременно со свежими томатами их консервированный эквивалент, то есть томатную пасту, в случае пастеризации свежавыжатого сока при маркировке указывается «свежавыжатый пастеризованный сок» [1; 3; 5].

В Украине аналогом свежавыжатого пастеризованного сока является сок прямого отжима, появившийся на продовольственном рынке нашей страны в 2011 году. В ритейле [3; 4; 5] к товарам категории «ФРЕШ» относятся мясные и молочные продукты, хлебобулочные изделия, свежие овощи и фрукты. Следует отметить, что нет чёткого определения тех критериев, по которым товары относят к категории «ФРЕШ».

В то же время в логистике существует такой термин, как «ФРЕШ»-логистика [5, с.1100], что означает проведение логистических операций с соблюдением температуры хранения товаров от 0°C до + 6°C.

Инновационные товары и услуги имеют свои особенности. Реализация товаров категории «ФРЕШ» несколько усложняет работу магазина, а именно: требуется специальное оборудование и условия для изготовления, хранения и реализации «ФРЕШ»-продуктов, ведь потери этих товаров в ходе торгово-технологического процесса могут представлять 15-20 %. При условии соблюдения необходимых параметров состояния внешней среды качество и безопасность товаров категории «ФРЕШ» может быть стабильным определённый период времени. Специалисты по проектированию магазинов [4, с. 305] считают, что технологии для сохранения свежести продуктов стоит закладывать ещё на стадии проектирования магазина. Имеется в виду, например, система орошения для свежей плодоовощной продукции, которая распыляет капли воды и не даёт продуктам терять вес и товарный вид. При использовании этой технологии время хранения продукта в торговом зале продолжается с нескольких часов до 1,5-2 суток, также отпадает необходимость помещать продукты на ночь в холодильную камеру [2; 4; 5].

С целью оценки реального состояния потребительского спроса товаров категории «ФРЕШ» и в контексте растущей актуальности данной тематики в 2015 году было проведено анкетирование жителей г. Донецка, инструментом маркетингового исследования стала разработанная авторами анкета продуктовых магазинов питания категории «ФРЕШ».

Разработанная анкета состояла из 3 блоков вопросов, ориентированных на сбор информации в следующих направлениях: общее отношение потребителя к питанию; отношение потребителя к «ФРЕШ»-товарам; социальное положение потребителя.

Респондентам были предложены вопросы, на которые необходимо было выбрать ответ, наиболее соответствующий их мнению. Вся полученная информация впоследствии была использована для маркетинговых решений, полностью гарантируя конфиденциальность.

Выборка состояла из 400 респондентов, экспертами выступили: 32 % (128 чел.) работников промышленности, 25 % (104 чел.) учащиеся и студенты, 22,5 % (90 чел.) государственные служащие, 14,5 % (58 чел.) безработные и домохозяйки, 5,0 % (20 чел.)

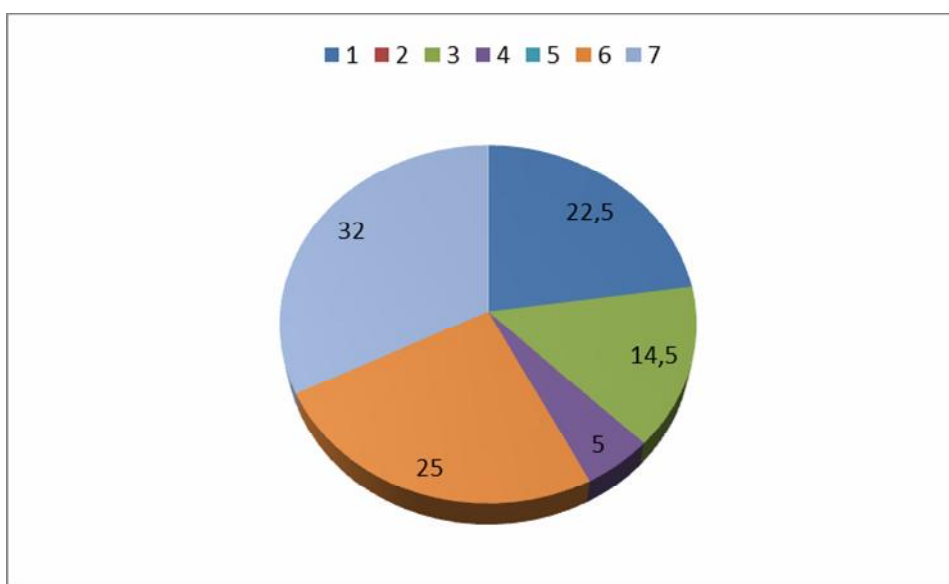


Рис. 1. Распределение респондентов по виду деятельности

1 – работники промышленности; 2 – учащиеся и студенты; 3 – государственные служащие; 4 – безработные и домохозяйки; 5 – предприниматели

Из рис. 1 видно, что экспертами выступили в основном представители разных групп населения, имеющие сравнительно разный уровень жизни, неодинаковые социальные и потребительские цели.

Состав респондентов по половому признаку (рис. 2) распределился следующим образом: 303 (75,75 % женщины) и 97 (24,25 % мужчины).

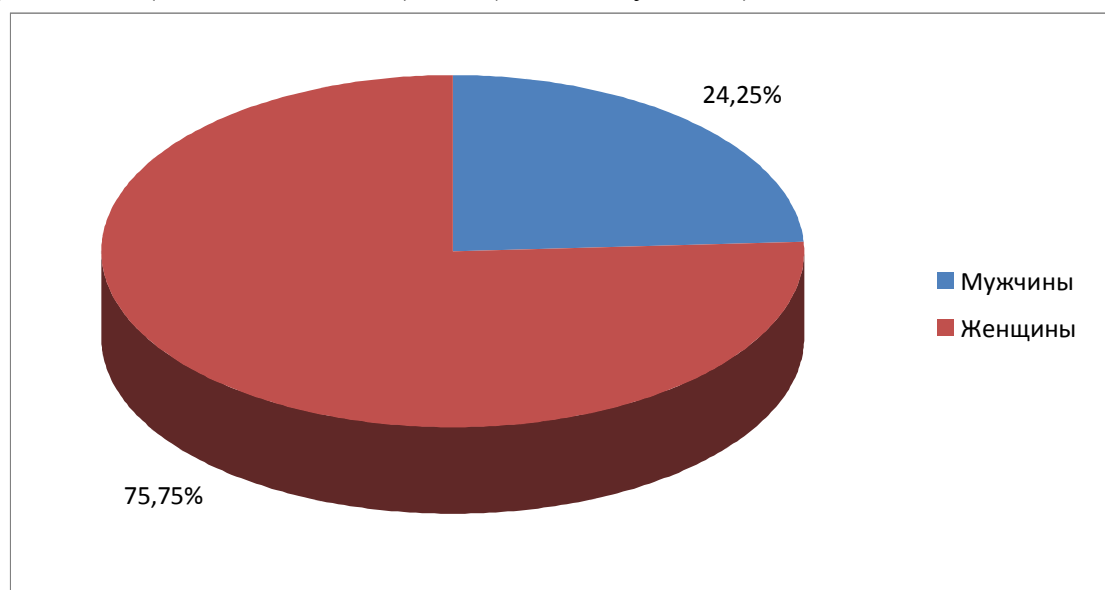


Рис. 2. Распределение респондентов по половому признаку

В табл. 1 представлены результаты исследования потребительских предпочтений по половому признаку.

Таблица 1

Потребительские предпочтения в соответствии с разделением респондентов по полу

Факторы выбора	Характеристика	Возраст респондентов		Сумма респондентов
		Мужчины	Женщины	
Качество	Количество ответивших	28	147	175
	Степень важности	0,21	1,10	1,31
Низкая цена	Количество ответивших	29	67	96
	Степень важности	0,22	0,50	0,72
Вид полуфабриката	Количество ответивших	24	60	84
	Степень важности	0,18	0,45	0,63
Производственная марка	Количество ответивших	7	18	25
	Степень важности	0,05	0,14	0,19
Удобная упаковка	Количество ответивших	9	11	20
	Степень важности	0,07	0,08	0,15

По результатам анкетирования, 45 % опрошенных знакомы с категорией магазинов типа «ФРЕШ-маркет», но не видят отличия от других продуктовых магазинов, 37,5 % – не знают о такой категории, но хотели бы узнать и 17,5 % чётко определяют преимущества «ФРЕШ-маркетов». При этом 33 % потребителей для покупок выбирают «магазин у дома» (рис. 3).

40 % респондентов слышали о «ФРЕШ»-продуктах, но не употребляли, 32,5 % – употребляют, остальные затруднились ответить по данному вопросу. Большинство опрошиваемых (32,5 %) к «ФРЕШ»-продукции относят полезные и свежие продукты с небольшим сроком хранения. С небольшим отрывом – 30 % респондентов, правильно дают определение «ФРЕШ»-продуктам с точки зрения науки.

Почти в два раза меньше (17,5 %) респондентов отнесли к «ФРЕШ»-продуктам экологически чистые и органические продукты с минимальными сроками хранения и без дополнительной обработки.

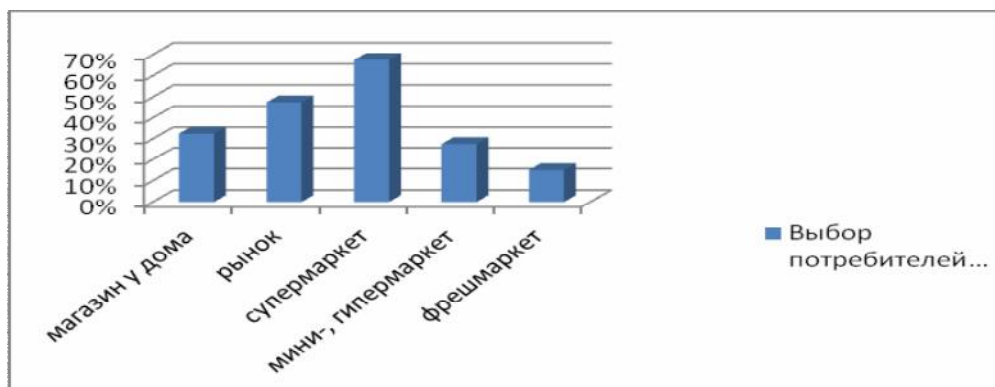


Рис. 3. Распределение респондентов по выбору магазина для покупок

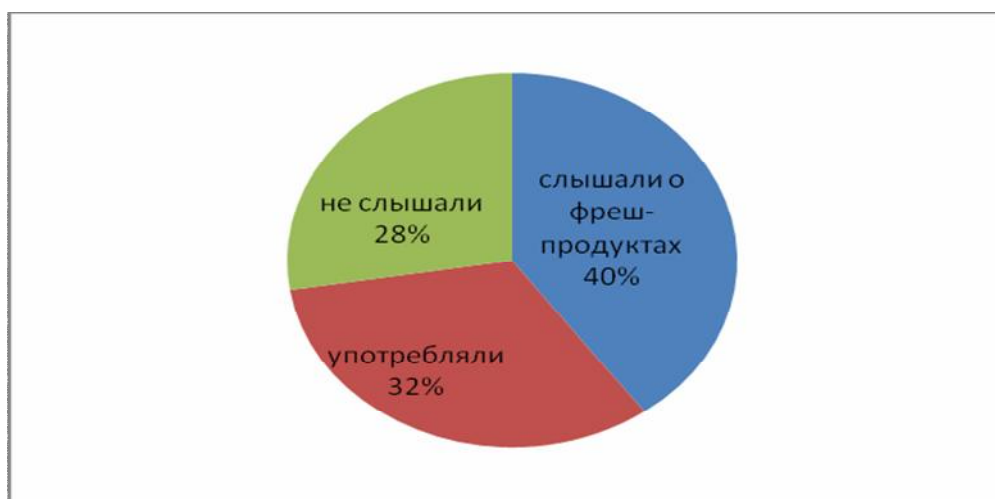


Рис. 4. Распределение респондентов по отношению к потреблению «ФРЕШ»-продуктов

А 20 % могут отнести к ним только фрукты и овощи. Для 50 % потребителей сроки хранения «ФРЕШ»-продуктов не могут превышать 24 часа, а 30 % хотели бы видеть «ФРЕШ»-продукты на прилавках не дольше 12 часов. Остальные респонденты считают, что «ФРЕШ»-товары имеет сроки хранения 2-3 суток и более.

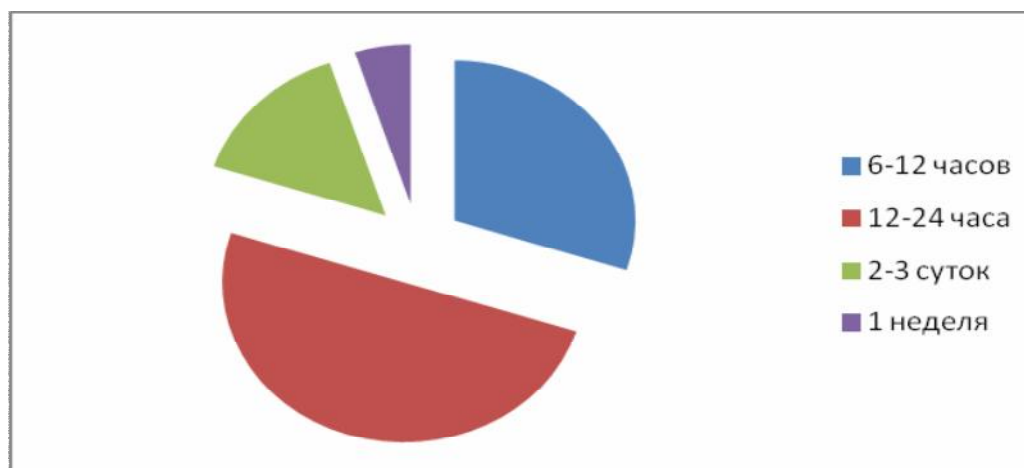


Рис. 5. Сроки реализации «ФРЕШ»-продуктов по мнению потребителей

40 % респондентов уверены в том, что на рынке Украины существуют хорошие «ФРЕШ»-маркеты, однако их количество ограничено. 27,5 % уверены, что производители недобросовестно подходят к вопросу качества и свежести продукта, а 22,5 % убеждены, что «ФРЕШ»-продукты могут быть только на «грядках», в теплицах, огородах, но не в магазинах и исходя из этого большинство из них совершает покупки в магазинах других типов.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Степень успешности любого государства зависит отношением граждан к своему здоровью, одним из приоритетом этого является экологически чистые продукты категории «ФРЕШ», в которых содержание вредных веществ меньше, чем в обычных «стандартных» продуктах, соответствующих по качеству необходимым нормативным документам, в частности ПДК и которые удовлетворяют потребности населения в здоровом питании.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) по развитию здоровья разработала стратегию «Здоровье для всех в 21 веке», основной целью является укрепление и охрана здоровья нации, которая позволит производителям и ритейлерам иметь новый сегмент высокомаржинальной продукции.

Перспективами дальнейших исследований являются проблемы инновационного развития современного рынка продовольствия в значительной степени связаны с недостаточным развитием маркетинга в инновационных промышленных предприятиях и в сфере торговли и услуг. Несмотря на высокий уровень степени риска выведения на рынок именно инновационных продуктов, практический опыт говорит о целесообразности развития сегмента продуктов категории «ФРЕШ», ибо эти продукты приобретают всё большую популярность у населения.

Дальнейшие исследования проблем рынка продовольствия инновационной компании предполагают маркетинговое сопровождение исследования инновационного сегмента рынка «ФРЕШ»-продуктов как высокомаржинальных товаров.

Список использованных источников

1. Токарев Д. Новые решения ассортиментной политики ритейлаю [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://assortimentmagazina.ru/2013/novye-resheniya-assortimentnoj-politiki-retejla/>
2. Criteria for the use of the terms fresh, pure, natural etc. In food labeling [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://food.gov.uk/scotland/regsscotland/regsguidscot/freshpurenatural-guidancenote#.Uz2HreeZGWc>
3. Bortolini M., Faccio M., Ferrari E., Gamberi M. Fresh food sustainable distribution: cost, delivery time and carbon footprint three-objective optimization // Journal of Food Engineering. – April 2016. – Volume 174. – P. 56-67.
4. Gvili Y., Tal A., Amar M., Hallak Y., Wansink B., Giblin M., Bommelaer C. Fresh from the tree: Implied motion improves food evaluation // Food Quality and Preference. – December 2015. – Volume 46. – P. 160-165.
5. Kline D.A., Fernandez-Flores E., Johnson A.R. Quantitative determination of sugars in fruits by GLS separation of TMS derivatives // Assoc.offic Anal.Chem.2000. – Vol. 53. – N 6. –P.1198-1202.

УДК 338.43

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

ШАЛЕВСКАЯ Е. Ю.,
канд. экон. наук, ГОУ ЛНР
«Луганский национальный
аграрный университет»

В условиях становления рыночных форм ведения хозяйства и рыночной экономики в целом тема формирования механизма мотивации и особенно её материального стимулирования имеет исключительное значение. Создание в сфере труда сельскохозяйственного производства мотивационной системы, которая побуждала бы повышение производительности живого труда и экономию труда, овеществлённой в средствах производства, является чрезвычайно актуальным вопросом аграрной науки. Его решение усложнено тяжёлым экономическим кризисом и массовым падением трудовой мотивации относительно активизации наемной трудовой деятельности. Выход из этой ситуации возможен тогда, когда появится действующая система мотивов и стимулов к труду, то есть мощный мотивационный механизм трудовой деятельности. В статье исследована сущность механизма мотивации труда в сельском хозяйстве. Рассмотрены основные причины формирования механизма мотивации труда в сельском хозяйстве. Повышение мотивации труда возможно только при создании на предприятии эффективного мотивационного механизма труда.

***Ключевые слова:** мотивация; мотив; стимул; стимулирование; потребность; мотивационный механизм.*

В умовах становлення ринкових форм господарювання і ринкової економіки в цілому тема формування механізму мотивації і особливо її матеріального стимулювання має виняткове значення. Створення в сфері праці сільськогосподарського виробництва мотиваційної системи, яка спонукала б підвищення продуктивності живої праці і економію праці, уречевленої в засобах виробництва, є надзвичайно актуальним питанням аграрної науки. Його рішення ускладнено важкою економічною кризою і масовим падінням трудової мотивації щодо активізації найманої трудової діяльності. Вихід з цієї ситуації можливий тоді, коли з'явиться діюча система мотивів і стимулів до праці, тобто потужний мотиваційний механізм трудової діяльності. У статті досліджено сутність механізму мотивації праці в сільському господарстві. Розглянуто основні причини формування механізму мотивації праці в сільському господарстві. Підвищення мотивації праці можливо тільки при створенні на підприємстві ефективного мотиваційного механізму праці.

***Ключові слова:** мотивація; мотив; стимул; стимулювання; потреба; мотиваційний механізм.*

In the conditions of becoming of market forms of menage and market economy on the whole theme of forming of mechanism of motivation and especially her material stimulation has an exceptional value. Creation in the field of labour of agricultural production of the motivational system that would induce the increase of the living labour productivity and economy of labour, уречевленої in capital goods, is the extraordinarily pressing question of agrarian science. His decision is complicated by a heavy economic crisis and mass falling of labour motivation in relation to activation of the hired labour activity. An exit from this situation is possible then, when the operating system of reasons and stimuli to labour, id est powerful motivational mechanism of labour activity will appear. In the article essence of mechanism of motivation of labour is investigational in agriculture. Principal reasons of forming of mechanism of motivation of labour are considered in agriculture. The increase of motivation of labour is possible only at creation on the enterprise of effective motivational mechanism of labour.

***Keywords:** motivation; reason; stimulus; stimulation; necessity; motivational mechanism.*

Постановка проблемы. Через отрицательные последствия финансового кризиса, которые сложились, молочная отрасль переживает трудные времена. Это связано со снижением спроса на молочные продукты, сокращением поголовья крупного рогатого скота. Отсутствие стабильной занятости, снижения расходов на развитие персонала, отсутствие программ социальной защиты, бесправность и правовую неграмотность работника на селе; отсутствие элементарных коммунальных удобств; не соответствие современным требованиям дорожно-транспортной сети; отставания села от города за уровнем и условиями жизни приводят к снижению трудовой активности, деградации лица, оттока молодых кадров, миграционным процессам и в целом к вымиранию сельских территорий. А как известно, трудовые ресурсы являются основой всех производственных отношений, и занимают центральное место в общественном производстве, и потому им необходимо уделять особое внимание.

Изложение основного материала исследования. Основным источником улучшения финансового состояния молокоперерабатывающих предприятий является обеспечение заинтересованности работников в достижении желаемых результатов. Высокая текучесть кадров на селе обусловлена негативным мотивационным климатом, и отсутствием действующего механизма ответственности руководителей за принятые решения, а также ухудшением социально-профессиональных характеристик данных категорий работников за уровнем образования, пола, стажа управленческой деятельности.

Следовательно, в современных условиях одной из основных проблем является поиск наиболее эффективных способов управления трудом, который позволяет активизировать человеческий ресурс. А одним из основных факторов, влияющих на эффективность, результативность и качество работы персонала является мотивация.

Ни одна система управления эффективно не будет функционировать в рамках сельского хозяйства страны, региона, предприятия без эффективной системы мотивации, побуждающей работника к повышению производительности труда при достижении поставленной цели. Поэтому создание эффективной системы мотивации в аграрном секторе является наиболее актуальной проблемой в условиях ведения хозяйства.

В настоящее время существует огромное количество трактовок мотивационного механизма. В основе содержания мотивационного механизма лежит представление о сущности мотивации и закономерности поведения людей на предприятии.

Проблема мотивации труда работников является сложной как в теоретическом, так и в методическом плане. Одним из первых исследователей данной проблемы была классическая школа и ее представитель А. Смит. Он отмечал, что внедрение системы материального стимулирования на американских предприятиях в конце 40-х XX ст. способствовало увеличению объема производства на 39 %, снижению трудовых расходов на 11,5 %, росту заработной платы на 17,5 %. Эта система нашла свое отражение в 50-х XX ст. в Великобритании, увеличило объемы производства на 60 %, а заработную плату на 20 %, текучесть кадров сократилась на 21 %. В теории классического направления считалось, что основным побудительным мотивом к труду является оплата труда, то есть классика рассматривала функцию только жизнеобеспечение труда и не уделяли внимание творческой.

Следующий этап формирования теоретических взглядов на мотивацию связан с теорией «человеческих отношений». По мнению представителей этой теории основными направлениями повышения мотивации трудовой деятельности являются социально-психологические факторы, то есть в данной теории не учитывались факторы жизнеобеспечения.

Основное место в теории мотивации занимает понятие «мотив». Термин «мотив» от латинского «*move*» означает приводить в действие, толкать.

Мотив характеризует, прежде всего, волевою сторону поведения, то есть он неразрывно связан с волей человека. Можно сказать, что мотив – это импульс и причина человеческой активности. Он является преимущественно осознанным побуждением. Несмотря на то, что много мотивов зарождаются в подсознании, однако, они становятся движущей силой, лишь будучи в большей или меньшей степени осознанные. Мотив порождается определенной потребностью.

Структуру мотивов складывают следующие элементы: потребность, которую работник желает удовлетворить; благо, способное удовлетворить эту потребность; действие, необходимое для получения этого блага; цена – расходы материального и морального характера, связанные с осуществлением трудовой деятельности [1, с. 52]. Процесс мотивации представлен на рис. 1.

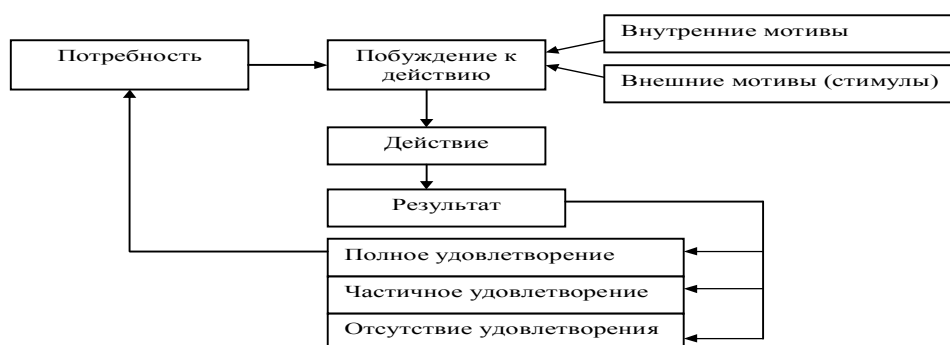


Рис. 1. Процесс мотивации

Процесс мотивации начинается с возникновения потребности. Однако следует учитывать, что потребности у людей разные и зависят от состояния, возраста, статуса, ценностных ориентаций и тому подобное. Для того, чтобы возникло побуждение к действию, потребность должна быть осознана, то есть трансформироваться в мотив. Интенсивность включения в работу зависит от вознаграждения и именно она способна удовлетворить его потребности. В случае отсутствия внутреннего мотива-побуждения к труду руководство предприятия должно применять внешние мотивы (стимулы), которые должны быть убедительными и способствовать удовлетворению целей как работника, так и предприятия. Стимул превращается в мотив лишь в случае осознания его человеком. Однако он может и не перерасти в мотив, если требует от человека невозможных действий.

Стимул ориентирован на удовлетворение потребности, мотив же является «искрой», которая в определённых условиях может проскочить между потребностью и стимулом. Для возникновения этой «искры» стимул должен быть осознан и принят работником. Сам процесс использования стимулов для управления поведением человека получил название стимулирования.

Интерес к работе зависит не только от содержательности труда, но и от условий труда и методов управления на данном предприятии. Поэтому при формировании механизма мотивации труда необходимо учитывать данные факторы. Также следует учитывать тот факт, что мотивы у людей разные. Лишь 12 % работников – основным мотивом считают материальное вознаграждение; 45 % – жаждут славы и 15 % – власти; 35 % – хотят получать удовольствие от работы. Также есть и другие данные – 20 % людей не работали бы вообще при материальном достатке, 36 % – готовы работать, если работа будет интересной, другие 36 % – от скуки [2].

Мотивационный механизм в АПК является одним из основных инструментов, содействующим повышению эффективности, результативности и качественной деятельности любого сельскохозяйственного предприятия. Поскольку, хорошо

мотивированный работник способствует повышению производительности труда и конкурентоспособности предприятия. Отсутствие эффективного мотивационного механизма в агроформированиях приводит к сокращению производства, снижает его эффективность, негативно отражается на динамике объёма реализации и тому подобное. Следовательно, разработка эффективного мотивационного механизма имеет стратегическое значение для сельскохозяйственного предприятия, а удовлетворение потребностей персонала – основа достижения его целей.

Среди основных причин, побуждающих к формированию эффективного механизма мотивации труда работников аграрных предприятий, следует выделить следующие: отсутствие заинтересованности у работников в результатах предприятия; отсутствие доверия и делегирования полномочий сверху вниз; отсутствие привлечения молодых работников; неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе; повышение текучести кадров, освобождения квалифицированного персонала; потеря интереса к работе, недовольство карьерным ростом и заработной платой, а также потеря ответственности и самостоятельности.

Следует отметить, что в АПК отсутствуют действенные механизмы мотивации работников к высокоэффективному труду. Отсутствие такого механизма приводит к снижению трудовой активности работников агроформирований и снижает показатели эффективности их труда. Именно трансформация форм собственности и формирования многоукладной экономики должно стать одним из направлений активизации трудового потенциала путём создания эффективных механизмов оплаты и стимулирования труда [3, с. 64-68].

Как известно, по средствам мотивации удовлетворяются физиологические, социальные и психологические потребности человека. Именно, влияние на психологические потребности позволяет в большей степени влиять на подсознательные мотивы поведения и реально повышать их ответственность за свои действия. При формировании мотивационного механизма руководство предприятия должно согласовывать интересы работника с целями предприятия, а достичь этого возможно с помощью внешних мотивов.

Чем эффективнее будут сочетаться цели предприятия и интересы работника, тем эффективнее будут функционировать механизм мотивации персонала (рис. 2).

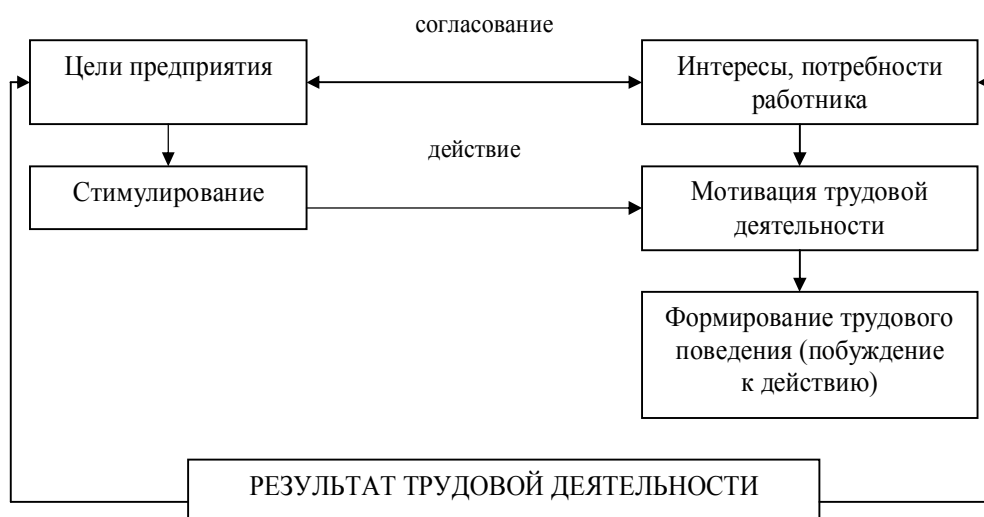


Рис. 2. Действие системы стимулов на мотивацию работников

В процессе управления предприятием учёт результатов действий мотивационного механизма способствует правильному и компетентному выбору форм стимулирования, верному объяснению причин низкой эффективности стимулов.

Поэтому основной задачей механизма мотивации является выбор и поддержка наиболее эффективной системы управления, формирования и совершенствования общей структуры управления предприятием.

Выводы и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, рассмотрев разные мнения учёных, относительно сущности мотивационного механизма, мы пришли к следующему. Под механизмом мотивации персонала следует понимать совокупность средств и способов действия субъекта на объект управления, которые заинтересовывают работника в осуществлении определённой экономической деятельности с целью удовлетворения личных потребностей, а также обеспечивают повышение эффективности, результативности и качественной деятельности предприятия.

При разных формах ведения хозяйства субъекта труда содержание категорий механизма мотивации будет разным. Однако важно понять место каждой категории и взаимосвязь их в системе мотивационного механизма.

Список использованных источников

1. Гончарова Н. М. Сущность мотивации труда в сельском хозяйстве / Н. М. Гончарова // Государство и регионы. Экономика и предпринимательство. – 2006. – № 3. – С. 64-68.
2. Фесьянов В. Психологические аспекты мотивации / В. Фесьянов // Персонал. – 2004. – № 5. – С. 60-63.
3. Югай А. Н. Концепции мотивации труда и трудовых отношений на предприятиях сельского хозяйства / А. Н. Югай, А. П. Трохимова, М. П. Тушканова. – М., 1996. – 52 с.

УДК 338.24.021.8

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «ПРОСТРАНСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ»

ЗАХАРОВ С. В.,
канд. экон. наук, доц., Новочеркасский
политехнический университет

В статье систематизированы подходы к сущности понятия «пространственно-экономическая трансформация». Определено, что теории пространственной организации региональной экономики обеспечивают адекватную оценку потенциала развития регионов с точки зрения регулирования трансформационных процессов, определяют основные направления региональной политики, помогают выявить эффективные пути развития. Сделан вывод о том, что сетевая организация взаимодействия субъектов характеризуется горизонтальным строением, способностью к самоорганизации и саморазвитию, увеличением синергетического эффекта.

Ключевые слова: концептуальные подходы; пространственно-экономическая трансформация; регион; экономика; конкурентоспособность.

У статті систематизовано підходи до суті поняття «просторово-економічна трансформація». Визначено, що теорії просторової організації регіональної економіки забезпечують адекватну оцінку потенціалу розвитку регіонів з точки зору регулювання трансформаційних процесів, визначають основні напрямки регіональної політики, допомагають виявити ефективні шляхи розвитку. Зроблено висновок про те, що мережева організація взаємодії суб'єктів характеризується горизонтальною будовою, здатністю до самоорганізації та самовдосконалення, збільшенням синергетичного ефекту.

Ключові слова: концептуальні підходи; просторово-економічна трансформація; регіон; економіка; конкурентоспроможність.

In the article the essence of the concept of space-economic transformation are approaches. The theory of the spatial organization of the regional economy provide an adequate assessment of the potential development of the regions in terms of regulation of transformation processes, determine the main directions of the regional policy, help to identify effective ways of development are determined. The network organization of interaction of subjects, characterized by a horizontal structure, the ability to self-organization and self-development, an increase in synergies are concluded.

Keywords: conceptual approaches; spatial and economic transformation; the region's economy; competitiveness.

Постановка проблемы. Трансформация является многоцелевой характеристикой, которая свойственна не только хозяйству, но и материи в целом. Для трансформации характерно постоянное изменение связей и взаимодействий в материальных системах, которое преобразует их состав, функции, структуру. Для органов местного самоуправления и региональных органов власти изучение особенностей пространственно-экономической трансформации является актуальным, так как позволяет прогнозировать хозяйственные процессы.

Сохранение диспропорций в пространственном развитии вызвано несбалансированностью регионального хозяйствования, что замедляет темпы инновационных процессов национальной экономики. Необходима модернизация регионального хозяйствования в направлении оптимизации пространственно-экономических трансформаций в части обновления методической базы региональной экономики как науки.

Пространственно-экономическая трансформация оказывает влияние на эффективное и устойчивое развитие хозяйственных систем, а также на их способность обеспечивать воспроизводственный процесс необходимыми для этого ресурсами. Современных теоретических представлений об особенностях пространственно-экономической трансформации, необходимых для изучения и прогнозирования различных явлений хозяйственной жизни, недостаточно [1].

Дефицит необходимых знаний оказывает значительное негативное влияние на эффективность управления пространственным развитием на всех уровнях хозяйственной организации: от национального и регионального – до локального. Без необходимых исследований особенностей пространственно-экономической трансформации хозяйства невозможен прогресс в познании условий и режимов хозяйствования. Учёт особенностей пространственной трансформации влияет на интенсивность, последовательность и результативность экономических преобразований хозяйственных систем регионального уровня, но учёт особенностей не может привести к устойчивым разрывам в условиях и результатах социально-экономического развития региона, которые обуславливают возникновение противоречий в решении вопросов территориального развития и ведут к снижению уровня эффективности управления регионом.

Анализ последних исследований и публикаций. Основоположниками пространственной парадигмы экономической науки можно назвать Г. Тюнена, А. Вебера, В. Изарда и М. Блауга. Различные аспекты проблемы экономического пространства рассматривались в работах российских ученых: Р.С. Бекова, О. А. Биякова, А. Г. Гранберга, Л. Д. Логвинова, В. А. Певтиева, С. И. Парина, В. В. Чекмарева и других.

Цель данной статьи – проанализировать основные концептуальные подходы к сущности понятия «пространственно-экономическая трансформация».

Изложение основного материала исследования. Пространственно-экономическая трансформация вытекает из понятия пространственная экономика. Становление пространственной экономики – одна из наиболее важных тенденций в современной экономической науке, которая является более интегрированным научным направлением по сравнению с региональной экономикой [2].

А. Г. Гранберг объясняет причину перехода от «территориального» к «пространственному» развитию таким образом: «В физической географии принято разделение понятий: «территория» – ограниченная часть твёрдой поверхности Земли, «акватория» – ограниченная часть водной поверхности Земли и «аэротрия» – часть воздушной оболочки Земли, соотнесённая с определённой территорией или акваторией. Таким образом, территория акватории и аэротрии – это части земного пространства. И есть ещё внутренняя, наибольшая по своей массе, часть земного пространства. Поэтому представление о пространственном, а не территориальном развитии более точно соответствует замыслу комплексной исследовательской программы» [3].

Формирование и развитие пространственной экономики как одного из направлений экономической науки началось с развития теории размещения. Основоположники пространственной парадигмы экономической науки (Г. Тюнен, А. Вебер, В. Изард и М. Блауг) отождествляли «теорию размещения» (*location theory*) и «пространственную теорию рынка» (*spatial economics*). Автору импонирует позиция тех учёных, которые утверждают, что пространственная экономическая теория должна включать несколько составляющих. В этих обстоятельствах базовыми можно считать и теорию размещения, и теорию пространства рынка, основанную на концепции пространственной конкуренции.

Первым шагом американских учёных на пути создания теоретической основы пространственной экономики считают «экономический закон рыночных ареалов (зон)» Ф. Феттера, а также методические подходы к анализу пространственной дифференциации продукции и изучение особенностей размещения определённых видов экономической деятельности Г. Хоттелинга, Е. Чемберлена, Э. Гувера [4].

Начало развития пространственной теории рынка связывают с исследованиями таких учёных: французского экономиста А. Курно, который обратил внимание на то, что рынок имеет не точечное, а пространственное измерение; американского исследователя Ч. Эллет, который провёл анализ пространственных факторов перевозки грузов по железной дороге; Д. Ларднера, А. Лория, Р. Аллена, Т. Паландер, которые расширили аналитические положения теории размещения; К. Рау, К. Лаунхарда, Е. Чизона, которые присоединились к формулировке закона рыночных ареалов. В приведённый перечень следует включить также исследования П. Сраффа, посвящённые анализу равновесия в условиях пространственной конкуренции [5].

Некоторые экономисты считают, что экономическое пространство – это среда для принятия решений по использованию ресурсов. П. Кругман, не формулируя конкретного определения, утверждает, что пространство – это «...абстрактный экономический ландшафт динамического распределения ресурсов в зависимости от конъюнктуры и их местоположения...» [6].

В. Чекмарёв экономическое пространство понимает как «пространство, образованное:

- 1) физическими и юридическими лицами (субъектами), которые для реализации своих экономических потребностей и интересов вступают в экономические отношения;
- 2) физическими и нефизическими объектами, являющимися источниками экономических интересов и экономических отношений» [7].

Сегодня основными подходами к изучению экономического пространства являются:

1. *Территориальный подход* – трактует понятие «экономическое пространство» как насыщенную территорию, в которую включено множество объектов и связей между ними: населённые пункты, промышленные предприятия, освоенные хозяйственные и рекреационные площади, транспортные и инженерные сети.

Территориальный подход к экономическому пространству является актуальным в доиндустриальные и промышленные эпохи развития, поскольку эволюционное развитие общества обуславливает независимость устанавливаемых им связей, формирующих экономическое пространство в некоторых территориальных пределах от фактора территориального размещения субъектов хозяйствования.

2. *Ресурсный подход* – обуславливает содержание и характер перераспределения ресурсов, к которым имеют доступ субъекты хозяйствования. Изменение парадигмы развития от эффективного способа преобразования имеющихся ресурсов к условиям эффективного использования человеческого капитала, накопления знаний изменили отношение к ресурсам как к первоочередному и необходимому.

3. *Информационный подход* – рассматривает экономическое пространство через информационную составляющую экономического процесса как форму обмена при взаимодействии субъекта хозяйствования с экономическим пространством. Этот подход к определению экономического пространства характеризуется отсутствием достаточно чётких альтернативных позиций в среде этого направления, поскольку его появление характерно в последние десятилетия.

Вышеуказанные связи и влияния могут иметь вертикальный, горизонтальный, функциональный или временной характер, а их системообразующий характер формирует региональное пространство. Такая связь и влияние составляют взаимное содержание. Он отмечается процессом взаимного влияния пространственно-

экономических систем одна на другую, что и приводит универсальную форму динамичного развития. Такое взаимодействие определяет существование и структурную организацию региональной пространственно-экономической системы, её объединения, наряду с другими системами, в пространственные системы большего порядка и достижения свойств всех пространственно-экономических систем и явлений.

Однако на сегодня территориальный и ресурсный подходы к изучению понятия экономического пространства с позиции данного исследования являются устаревшими. Географическая объективная зависимость экономической системы от имеющихся ресурсов формирует экономическое пространство в определённых территориальных границах. Но данное определение характерно для экономики индустриального типа, в условиях которой ключевым фактором развития был эффективный способ преобразования ресурсов, существующих на определённой территории. В постиндустриальном обществе экономические ресурсы в их традиционном виде стали уже не главным элементом экономического процесса. Это изменение характеризуется переходом к парадигме развития, которая базируется не на энергии, а на информации. Эволюция общества всё больше обуславливает относительную независимость установленных взаимосвязей от фактора территориального расположения субъектов хозяйствования. Таким образом, можно утверждать, что территориальный и ресурсный подходы к понятию экономического пространства были актуальны в доиндустриальную и индустриальную эпохи развития общества.

О. Анимица и В. Сухой утверждают, что экономическое пространство – это сфера создания материальных благ, в рамках которой осуществляется хозяйственная деятельность человека. Это освоенная часть территории, где осуществляется производство, распределение, обмен и потребление товаров и услуг. Свойственные пространству расширения и сжатия имеют главной целью быстрое распределение созданного и накопленного богатства в пространстве [8].

По мнению О. Биякова, экономическое пространство – это отношения между экономическими процессами субъектов хозяйствования и совокупным экономическим процессом по формированию возможных результатов экономической деятельности [9].

Информационный подход к понятию «пространственно-экономическая трансформация» является более жизнеспособным, так как на уровне субъекта хозяйствования его взаимодействие с экономическим пространством происходит через внешние трансакции, которые выражаются в форме обмена информацией и вхождения в общий информационный поток. Исследование ключевых концепций пространственно-экономической трансформации следует начинать с изучения различных подходов к категории «регион».

Для решения вопросов, связанных с экономическим, экологическим и социальным развитием территории, современный регион имеет возможность, кроме использования внутренних региональных ресурсов, потенциалов региональных субъектов хозяйствования и учреждений, мобилизовать источники экономического роста, которые находятся за «пределами» региона в масштабах межрегионального, национального, макрорегионального глобального пространств.

Основываясь на обобщении понятия пространства отечественными и зарубежными учёными, Ткач О. В. определяет пространство как совокупность трудовых, финансовых, производственных и других экономических институтов и связей между ними, которые функционируют и реализуются на определённой условной территории в масштабах межрегионального, национального, макрорегионального глобального уровней [8]. Ткач О. В. представляет регион как элемент глобальной пространственно-экономической системы с соответствующей структурой прямых и обратных связей (рис. 1), с прямыми и опосредованными воздействиями на системы высшего и аналогичного уровней.

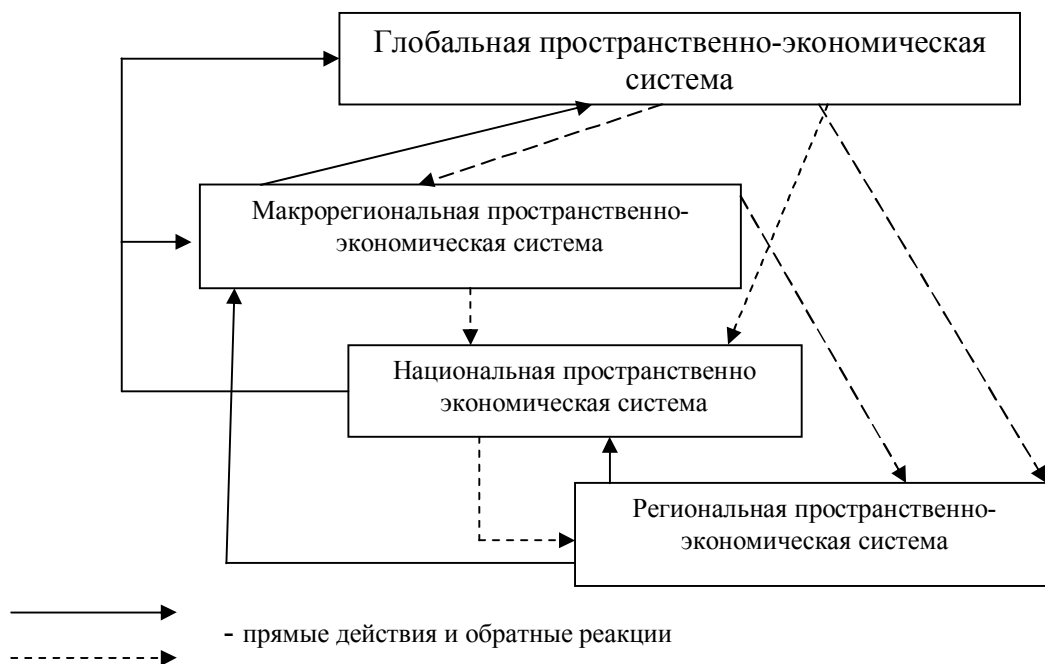


Рис. 1. Региональная пространственно-экономическая система как составляющая глобальной экономической системы

Кроме того, автором обнаружено отсутствие возможного непосредственного влияния региональных пространственно-экономических систем на глобальную экономическую систему. Такое воздействие может быть осуществлено только через национальную или макрорегиональные системы. Тем самым регион должен быть способным обеспечить собственную реакцию на воздействия глобальной экономической системы [8].

Пространственные связи (рис. 1) обуславливают характер конкуренции регионов за расширение регионального пространства на рынках материальных, сырьевых, финансовых и других ресурсов, инвестиционных и инновационных возможностей как национальных, так и в пределах макрорегиональных образований или глобальной пространственно-экономических систем.

Обеспечение конкурентоспособности региональной пространственно-экономической трансформации, а соответственно, и повышение жизненного уровня населения, достижения социальной гармонии требует и создания системы управления пространственным развитием региональных систем (рис. 2) [8].

Учитывая проблематику пространственного развития в контексте обеспечения конкурентоспособности региона, отмечается, что в рыночном пространстве конкурентную среду формируют все регионы, субъекты хозяйствования, учреждения и государства, интересы которых пересекаются. Расширение внешней конкурентной среды может достигаться за счёт общих организационно-экономических рычагов и воздействий пространственно-экономической системы высшего иерархического уровня (национального и макрорегионального) и субсидиарной региональной пространственно-экономической системы.

Анализируя уровень и эффективность социально-экономического роста и развития территориальных образований, следует, прежде всего, исходить из их фрактальной природы. В агрегированном виде следует установить наличие двух взаимосвязанных и взаимодополняющих подсистем:

- «донорную» подсистему, которая создаёт все необходимых предпосылки для рационального использования всех имеющихся ограниченных ресурсов и определяет

динамику воспроизводства валового регионального продукта;

- «принимающую» подсистему, создающую условия для формирования и развития инфраструктуры, влияющей на уровень и качество жизни населения региона.

В результате авторское понимание сущности пространственно-экономической трансформации представлено на рис. 3.



Рис. 2. Система управления пространственным развитием региональных систем

3. В связи с этим можно вести речь о том, что эффективность осуществляемых качественных преобразований будет определяться глубиной и типом региональной пространственной политики управления. Можно согласиться с мнением исследователей М. Ю. Казакова и А. Н. Бобрышева, что в настоящее время существует, как минимум, три типа пространственных трансформаций, каждому из которых должен соответствовать тот или иной тип политики регионального управления экономикой [9].

Типы политики регионального управления экономикой:

1) агрессивный сценарий трансформации экономического пространства, иначе прогрессивно-прорывной;

2) рефлексивный сценарий, связанный с адаптацией региональной политики на преобразование внешних и внутренних факторов, иначе адаптационный;

3) консервативный сценарий, согласно которому должно обеспечиваться минимум вмешательства в формирование и развитие региональных пространственных структур, иначе инерционный.

Ключевыми задачами, которые необходимо сегодня разрешить на уровне региональных органов власти, выступают:

- идентификация ключевого набора критериев оценки эффективности управления социально-экономическим объектом в условиях протекающих пространственно-экономических трансформаций;

- соотношение величины ожидаемых социально-экономических эффектов и возможных потерь, которые могут иметь место в региональном масштабе в результате

пространственно-экономических трансформаций.



Рис. 3. Авторское понимание сущности понятия пространственно-экономическая трансформация

Выводы. Большинство авторов, которые занимались изучением понятия экономического пространства, были сторонниками территориального подхода. Это обусловлено историческими аспектами развития данного понятия. С развитием математического моделирования и информатики учёные, которые занимались исследованием понятия экономического пространства, всё меньше привязывались к физической территории. Теории пространственной организации региональной экономики обеспечивают адекватную оценку потенциала развития регионов с точки зрения регулирования трансформационных процессов, определяют основные направления региональной политики, помогают выявить эффективные пути развития.

Следует подчеркнуть, что каждая концепция охватывает определённые региональные процессы и учитывает региональные характеристики. Можно утверждать, что все теории оказывают влияние на социальные и экономические условия определённой территории, а пространственно-экономические трансформации являются признаком эффективного развития территорий. Для оптимального развития пространственно-экономических трансформаций в регионах задачи должны выполняться регионами и муниципальными образованиями.

Список использованных источников

1. Аврамчикова Н. Т. Теория и методология формирования поляризованного пространства в экономике региона: автореф. на соискание д. э. н. – Красноярск, 2010. – 40 с.
2. Балашова С. П. Управление процессами пространственной трансформации хозяйственной системы региона // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2016. – № 1. – С. 170-174.
3. Гранберг А. Г. О программе фундаментальных исследований пространственного развития России // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 2. – С. 166-178.
4. Шульц С. Л. Просторові економічні трансформації: аналіз концентраційних процесів // [Электронный ресурс]. – 2011
5. Зобова Л. Л. Гегемония Германии в пространственной теории / Л. Л. Зобова // Известия Томского политехнического университета. – 2003. – Т. 306. – № 3. – С. 153-156.
6. Krugman P. Complex landscapes in economic geography // American Economic Association, Papers and Proceedings. – 1994. – P. 84.
7. Чекмарев В. В. К теории экономического пространства // Изв. С.-Петерб. ун-та экон. и финансов. – 2001. – № 3. – С. 16-18.
8. Анимица Е. Г. Пространственно-временная парадигма в социэкономике: региональный аспект / Е. Г. Анимица, В. А. Сухих. – Пермь: Перм.ун-т. – 2007. – 342с.
9. Бияков О. А. Теория экономического пространства: методологический и региональный аспекты. – Томск: Изд-во Томского университета, 2004.
5. Бородатова Л. Ю. Пространственная экономическая трансформация как фактор развития социальной инфраструктуры региона // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 9.
7. Гранберг А. Г. Основы региональной экономики: учебник для вузов. – М.: ГУ ВШЭ. – 2008.
8. Ткач О. В. Конкурентоспроможність регіону в глобальних умовах взаємовпливів просторово-економічних систем: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня д.е.н.: 08.00.05 / Ткач Олег Володимирович. – Луцьк, 2011. – 44 с.
9. Казаков М. Ю., Бобрышев А. Н. Пространственно-экономические трансформации в регионе на муниципальном уровне: монография. – Ставрополь, 2011.

УДК 331

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФОРМА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ЛЕОНОВА Е. И.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет
управления»

В статье анализируются вопросы возникновения и развития теории человеческого капитала, её соответствия учению классической политической экономии. Представлены различные точки зрения трактовки экономической категории «человеческий капитал». Исследована роль образования в процессе формирования человеческого капитала как его основной формы. Изучена степень влияния образования на формирование конкурентоспособности общества. Рассмотрены исторические аспекты измерения вклада человека в формирование богатства страны.

Ключевые слова: человеческий капитал; образование; интеллектуальный капитал; конкурентоспособность.

У статті аналізуються питання виникнення і розвитку теорії людського капіталу, її відповідності вченню класичної політичної економії. Представлені різні точки зору трактування економічної категорії «людський капітал». Досліджено роль освіти в процесі формування людського капіталу як його основної форми. Вивчено ступінь впливу освіти на формування конкурентоспроможності суспільства. Розглянуто історичні аспекти вимірювання вкладу людини у формування багатства країни.

Ключові слова: людський капітал; освіта; інтелектуальний капітал; конкурентоспроможність.

The present article analyzes the issues of origin and development of human capital theory, and its compliance with the teaching of classical political economy. This work reveals the different points of view of the interpretation of the «human capital» as economic category. Besides the author studies the role of education in the formation of human capital as its basic form. Also the degree of influence of education on the formation of competitive society and historical aspects of measurement a person's contribution to the formation of the country's wealth is investigated.

Keywords: human capital; education; intellectual capital; competitiveness.

Постановка проблемы. В период становления экономики и образования в Донецкой Народной Республике возникла необходимость в эффективном развитии инновационной составляющей системы высшего профессионального образования и повышения её конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг. Возникает необходимость в удовлетворении запросов на квалифицированные рабочие кадры. В связи с этим человеческий капитал занимает ключевое место в развитии экономической сферы государства, а образование приобретает важнейшее значение.

Актуальность. Переход современного общества к экономике знаний ставит перед отечественной системой высшего образования новые задачи. Эти процессы требуют изменений, в первую очередь, в системе подготовке специалистов, то есть переход от системы поддержки образования к системе инновационного образования.

В связи с возрастающей ролью значимости интеллектуальной работы конкурентоспособность современного общества всё в большей степени определяется человеческим капиталом, при этом ведущая роль принадлежит образованию, способности создавать и осваивать наукоёмкие технологии, обеспечивать принципиально новый технологический уровень производства, адаптироваться к условиям быстро изменяющейся информационной среды.

Анализ последних исследований. Развитие концепции человеческого капитала активизировалось во второй половине XX века в трудах Г. Шульца, Г. Беккера, М. Блауга, С. Боулса, Р. Лэйарда, Дж. Минцера. В странах постсоветского пространства концепция человеческого капитала получила признание среди учёных сравнительно недавно, в конце 1990-х годов. Значительный вклад в развитие данной теории внесли такие учёные, как Р. Капелюшников, С. Дятлов, А. Гришнова, А. Стефанишин, В. Логачев, Н. Хромов и многие другие. Повышенный интерес отечественных учёных к данному вопросу свидетельствует о том, что образование как форма человеческого капитала является основным фактором экономического роста и повышения благосостояния населения.

Целью данной работы является определение роли влияния образования как фактора человеческого капитала на экономический рост общества.

Образование является неотъемлемой частью социально-экономического прогресса современного общества. Ключевая роль образования и знаний в экономическом развитии общества объясняется вступлением экономики в инновационную стадию развития, которая характеризуется наукоёмкостью и новым структурированием производства, приоритетом качества над количеством, энерго- и ресурсосбережением. Рост наукоёмкости продукции, быстрое обновление технологий, усиление конкуренции новизны и качества выдвигают на первый план знания, талант и профессионализм работника, персонала предприятия, технические, технологические и организационные инновации. Образовательная деятельность становится важной компонентой составляющей экономического развития [10]. А люди как носители знаний и информации становятся определяющими элементами социального и экономического прогресса в современных условиях.

Изучение взаимосвязи образования с экономической системой общества имеет давнюю традицию. Авторы классической политической экономии выдвинули идею первоочередной ценности трудовых навыков в национальном богатстве государства. У. Петти выразил идею ценности трудовых навыков в создании национального богатства страны: представляется умным, чтобы то, что мы называем богатством или запасом страны и что является результатом прошлого труда, не считалось бы чем-то отличным от живых производительных сил, а оценивалось бы одинаково [11, с. 46].

А. Смит считал, что в состав основного капитала должны включаться не только орудия труда, постройки, улучшенная земля, но и «человеческий капитал» – капитализированная ценность приобретённых и полезных способностей всех жителей и членов общества. Затраты на образование или обучение работника, полагает А. Смит, можно рассматривать как капиталовложения в его способность зарабатывать в будущем [10]. А. Смит, считая человека не только источником, но и частью общественного богатства, развил идеи У. Петти, включив знание и квалификацию в основной капитал. Дж. Милль рассматривал человека в качестве цели, во имя которой существует богатство [11, с. 46].

В. Петти, Ж.-Б. Сей, Л. Вальрас, В. Парето, И. Фишер, Е. Денисов рассматривали в качестве капитала одновременно человека и его способности – в силу их неотъемлемого единства. Согласно подходу К. Маркса, затраты на рабочую силу выступают в форме переменного капитала, который ряд исследователей рассматривает как аналог современного понятия «человеческий капитал» [6]. По теории К. Маркса, стоимость переменного капитала включает расходы не только на поддержание и воспроизводство способности к труду, но и на получение работником навыков и знаний, то есть на его обучение и образование.

Данные идеи становятся предпосылкой формирования теории человеческого капитала – воплощённые в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций.

Особое внимание образованию уделял и представитель исторической школы политической экономии Ф. Лист, который утверждал, что нация должна производить духовные знания, ибо именно они запускают механизм производственных сил, тогда как другие блага – только механизм обменных стоимостей.

Теория человеческого капитала как самостоятельный раздел экономического анализа оформилась только на рубеже 50 - 60-х годов XX века. Заслуга её выдвижения принадлежит американскому экономисту Т. Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г. Беккера «Человеческий капитал» (первое издание 1964 г.). В дальнейшем большое значение имели работы Й. Бен-Порэта, М. Блауга, Э. Лэзера, Р. Лэйарда, Дж. Минцера, Дж. Псахаропулоса, Ш. Розена, Ф. Уэлча, Б. Чизуика и др.

Так, Т. Шульц, характеризуя человеческий капитал, выдвинул тезис о том, что, если образование влияет на производство, что достаточно важно для экономики, то, следовательно, это и есть форма капитала [16]. Он рассматривал человеческий капитал на макроуровне как инструмент исследования сложных закономерностей в социально-экономическом развитии общества в целом. Под характеристиками человеческого капитала он понимал развитие знаний и способностей, которые людям предоставляют школьное образование, профессиональное обучение на производстве, укрепление здоровья и растущий запас экономической информации.

Г. Беккер рассматривает источники формирования данной формы капитала и указывает, что человеческий капитал формируется за счёт инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах [13].

Т. Шульц и Г. Беккер впервые рассматривали материальные расходы на формирование человеческого капитала как инвестиции с соответствующим увеличением оплаты труда за полученные знания. Д. Белл подчёркивает, что человеческий капитал состоит из приобретённых знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определённого времени в целях производства товаров и услуг [14].

Термин «интеллектуальный капитал» впервые использовал Дж. Гэлбрейт в 1969 г., чтобы обратить внимание на то, что определяющим богатством любой компании является способность интеллектуальных ресурсов создавать новые виды средств и их сочетание для получения доходов в сфере производства товаров и услуг. Он считал, что интеллектуальный капитал – это нечто большее, чем «чистый интеллект» человека, то есть по сути – это интеллектуальная деятельность сотрудников фирмы, включённая в производственный процесс и связанная с генерированием идей и прибыли. В своей работе «Новое индустриальное общество» Дж. Гэлбрейт отметил, что доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, дамбы, машины и другие капитальные блага. Образование становится высокопродуктивной формой капитальных вложений [2].

Именно интеллектуальные способности человека способствуют формированию и эффективному применению традиционных видов капитала – материального и финансового. Появление нового термина в экономической науке связано с формированием и реализацией постиндустриальной парадигмы развития реальной экономики, в рамках которой главными факторами производства, конкуренции и получения прибыли становятся не только природные, материальные и финансовые ресурсы, но и, в большей мере, интеллектуальные и информационные. Именно интеллектуальные способности человека создают информацию и позволяют её анализировать и принимать решения. В современном информационном обществе информация стала фундаментальным фактором его развития.

В отечественной литературе также создана атмосфера повышенного внимания к данной экономической категории. Так, российский исследователь Р. Капелюшников рассматривает человеческий капитал как запас знаний, способностей и мотиваций, поскольку их формирование требует отвлечения средств от текущего потребления, но при этом они становятся источником повышения производительности и заработков в будущем [5].

С. Дятлов характеризует человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, умений, способностей, мотиваций, который целесообразно используется в той или иной сфере общественного производства, способствует росту производительности труда и тем самым влияет на увеличение доходов (заработков) конкретного человека [4].

Так, российские экономисты рассматривают инвестиции в сферу образования как важный вид капиталовложений и один из главных источников умножения национального богатства. По мнению В. Щетинина, человеческий потенциал России, её высокообразованная рабочая сила выступают более ценными производительными ресурсами, чем устаревший и сильно изношенный основной капитал [12, с. 4]. По его мнению, категорию «человеческий капитал» следует рассматривать как социально-экономическую форму человеческого фактора, используемого предпринимателями в качестве главного элемента производительного капитала [12, с. 8]. Он утверждает, что человеческий капитал является современным аналогом переменного капитала теории марксизма.

Исследователь Н. Хромов в своей работе «Генезис концепции человеческого капитала» предлагает свою трактовку социально-экономической категории «человеческий капитал»: «человеческий капитал – это социально-экономическая категория, которая характеризует совокупность (систему) общественных отношений по целесообразному, осознанному и профессиональному использованию в процессе производства и образования новой стоимости в определённой сфере экономической деятельности, приобретённых естественным путём, сформированных и развитых вследствие инвестиций, воплощённых в человеке, и накопленных им определённых запасов здоровья, знаний, умений, навыков, опыта, мотиваций, собственных личных качеств и других производительных способностей, которые принадлежат ему на правах собственности, что способствует росту производительности труда и доходов субъектов процесса использования человеческого капитала и самого человека» [11, с. 50].

По мнению автора, именно образование является главным фактором, способствующим формированию человеческого капитала, направленного на повышение благосостояния как самого человека, так и общества в целом. А качество предоставления услуги образования выступает базисом для формирования качественного специалиста. Данная миссия по формированию конкурентоспособного специалиста на рынке труда возлагается на систему высшего образования, главная цель которой – подготовка новых кадров (учёных, инженеров, экономистов), способствующих появлению новых знаний и инноваций. Появление новых знаний служит основой для увеличения продуктивности работы.

Тема формирования человеческого капитала становится особенно актуальной в условиях тотальной информатизации современного общества, в котором возникает необходимость формирования конкурентоспособных специалистов на рынке труда. Конкурентоспособность страны определяет её место в мировой экономике. Уже сформировалась так называемая меритократическая (власть знаний, власть интеллекта) глобальная тенденция по установлению мировой власти. Стало очевидным, что лидирующей нацией XXI века будет та, которая сформирует наиболее эффективную

систему образования. В развитых странах начался этап пересмотра роли, места и миссии образования в обществе и необходимости его приоритетного развития.

В настоящее время также выдвигаются идеи не только о получении высшего образования, но и о непрерывном обучении и регулярном повышении квалификации. «Меморандум непрерывного образования» Европейского Союза (2000 год) конкретизирует и утверждает принципы образования в условиях глобального общества «длиною в жизнь» (lifelong learning). Этот документ определяет его как «всестороннюю учебную деятельность, осуществляемую на постоянной основе улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции» [15].

В результате такой деятельности человек может приобрести такие качества, как активная гражданская позиция и конкурентоспособность на рынке труда. В связи с этим, понимая ключевую роль образования в формировании конкурентоспособной экономики, всё больше стран наращивают темпы финансирования образования. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) опубликовала отчёт о расходах на образование в различных странах за 2015 год, который отражает различия между странами, возникающие, когда дело заходит о расходах на образование.

В мире на текущий момент доля государственных расходов на образование растёт и в среднем по странам, согласно отчёту, представленному ОЭСР, составляет 12,9 % от общего объёма бюджетных средств. Первое место в этом списке с 21,6 % занимает Новая Зеландия, которая активно инвестирует образование. Похожую ситуацию можно наблюдать в Мексике, где процент расходов составляет 20,5 %, а также в Бразилии с её 19,2 %. В это же время США тратит на образование 13,6 %, а расходы Италии составляют только 8,6 %. В целом ситуация по инвестированию в образование выглядит следующим образом:

1. Новая Зеландия – 21,6 %
2. Мексика – 20,5 %
3. Бразилия – 19,2 %
4. Южная Корея – 16,5 %
5. Швейцария – 15,7 %
6. США – 13,6 %
7. Великобритания – 12,2 %
8. Германия – 11,0 %
9. Россия – 10,9 %
10. Франция – 10,2 %
11. Япония – 9,1 %
12. Италия – 8,6 % [7].

В то же время 70 % богатства США создаётся благодаря человеческому капиталу. Уже во второй половине XX века на подготовку научно-технического работника в США уходило около 800 тыс. дол., что свидетельствует о значимости развития образования работника как важнейшего инвестиционного вложения общества.

Согласно рейтингу стран мира, по уровню образования по состоянию на 2015 год в рамках программы развития Организации Объединённых Наций лидирующие позиции в этой сфере занимают:

1. Австралия.
2. Новая Зеландия.
3. Норвегия.
4. Нидерланды.
5. Соединённые Штаты Америки [8].

Следует уточнить, что индекс, используемый в сфере образования, иллюстрирует достижения страны с точки зрения достигнутого уровня образования её населения по двум основным показателям:

1. Индекс грамотности взрослого населения (2/3 удельного веса).
2. Индекс совокупной доли учащихся, получающих начальное, среднее и высшее образование (1/3 удельного веса).

Одновременно в рейтинге процветания стран мира, где ключевыми категориями выступают образование и экономика, по состоянию 2015 года лидирующими странами по данному показателю являются:

1. Норвегия.
2. Швейцария.
3. Дания.
4. Новая Зеландия.
5. Австралия [9].

Таким образом, успешное взаимодействие экономики и образования создаёт благоприятные условия для повышения конкурентоспособности страны на мировой арене.

Анализируя ситуацию в системе отечественного высшего профессионального образования, можно выделить следующие моменты:

1. Дисбаланс между реальными потребностями рынка и параметрами образовательного процесса в вузах. Количество выпускников не соответствует потребностям экономики. На рынке труда имеется дефицит специалистов определённых профессий, в первую очередь – технических специальностей, и относительный переизбыток других – экономических и юридических.

2. Периодическое несоответствие госзаказа с потребностями рынка труда (значительная часть выпускников не имеет возможности работать по специальности).

2. Кадровый кризис.
3. Качество образования не соответствует ожиданиям работодателей.
4. Отсутствие инновационных методов преподавания, в связи с чем система образования не развивает важных для конкурентоспособных работников навыков.
5. Устаревшая материально-техническая база.

Для успешного решения данных проблем, на наш взгляд, необходимо:

- увеличение количества инвестиций в образовательную сферу с целью улучшения её материально-технической базы и активное использование инноваций в учебном процессе;

- введение системы финансового поощрения для молодых специалистов;

- формирование образовательных кластеров. Предполагается, что предприятия должны формировать заявки для включения в госзаказ на подготовку рабочих и специалистов, что будет способствовать формированию государственного заказа с учётом потребностей рынка труда и может привести к значительному повышению показателя качества образования;

- повышение престижа технических специальностей, создание системных информационных кампаний;

- расширение международного сотрудничества в сфере образования и науки.

Для формирования конкурентоспособного специалиста и развития экономики государства необходимо усиливать популяризацию в обществе идей теории человеческого капитала и практики их реализации. Решающая роль в этом принадлежит государству.

В данном контексте образование должно рассматриваться как базис в построении экономической сферы государства, при этом его важнейшей функцией должно стать повышение качества образования и предлагаемых образовательных услуг основным поставщиком – высшим учебным заведением.

Учёными выделены такие направления активного влияния на экономический рост:

1. Образование и профессиональная подготовка делают продуктивным труд каждого отдельного человека. Повышение квалификации и уровня образования экономически активного населения способствует повышению производительности труда и подъёму экономики.

2. Образование развивает в человеке деловые навыки и предприимчивость. Образование повышает чувствительность людей к новым научным идеям и техническим разработкам, в связи с чем сокращается лаг времени между открытием и его широким применением. Сокращая время распространения научно-технических открытий, образование повышает общественную производительность труда, стимулирует экономический рост.

3. Третье направление заключается в том, что образование, *во-первых*, увеличивает не только скорость, с которой распространяются открытия, но и скорость, с которой они осуществляются. Дальнейшее развитие науки и техники немыслимо без высококвалифицированных учёных, исследователей и инженеров, которые являются генераторами идей и от которых зависит практическая реализация совершённых открытий. *Во-вторых*, значительная часть научных разработок осуществляется в учебных заведениях. *В-третьих*, идеи совершенствования технологий и организации производства нередко рождаются непосредственно на рабочем месте. Ускорение темпов научно-технического прогресса повышает общественную производительность труда [3, с. 37].

Итак, образование способствует экономическому росту государства, поскольку оно наделяет рабочую силу продуктивными знаниями, способствует наращиванию новых знаний и стимулирует процесс выработки новых идей [3, с. 37]. Человек рассматривается не как трудовой ресурс, а как владелец человеческого капитала, предлагающий на рынке труда услуги человеческого капитала.

Теория человеческого капитала за всю историю своего существования выделила определённые инструменты и механизмы государственного управления, которые позволяют измерить эффективность образования и профессиональную подготовку на различных уровнях. На личностном уровне инвестиции в образование позволяют увеличить доход человека в результате его обучения. Соответственно, задача государства – предоставлять каждому гражданину возможность получить такую профессиональную подготовку, которая была бы востребована на рынке труда и способствовала бы достижению достойного уровня жизни, личностному развитию, развитию человеческого общества в целом.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, образование в современном мире – это ключевое условие экономического роста, социального и экономического благосостояния страны, стратегический ресурс устойчивого и динамичного развития общества. Внешний эффект образования выражается в повышении благосостояния общества в целом, вызванном повышением совокупного уровня образованности общества, и выступает одним из факторов обеспечения экономической и социальной стабильности. В итоге инвестирование в образование тесно связано с экономическим ростом страны, а уровень жизни населения, её качество напрямую зависят от общего количества лиц, имеющих высшее образование.

Список использованных источников

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11.

2. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество : пер. с англ. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2004.
3. Длугопольский А. В., Чекаловская Г. З. Образование как фактор формирования человеческого капитала и экономического роста (на примере Украины) // Теоретическая экономика. – 2013. – № 3. – С. 32-39.
4. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала. – СПб : УГУЭФ, 1994.
5. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда : адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. – 2001. – № 2. – С. 5-22.
6. Логачев В. «Интеллектуальный капитал» с позиции трудовой теории стоимости // Экономист. – 2006. – № 9. – С. 38-45.
7. Отчёт ОЭСР о расходах на образование в различных странах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.allterra.ru/Otchet-OE> (дата обращения: 11.09.2016).
8. Рейтинг стран мира по уровню образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info> (дата обращения: 08.09.2016).
9. Рейтинг стран мира по уровню процветания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/legatum-prosperity-index/info> (дата обращения: 08.09.2016).
10. Скворцова В. А., Шарыпина Л. Е. Роль образования в экономике: становление системы категорий // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 556-568.
11. Хромов Н. И. Генезис концепции человеческого капитала // Управленец. – 2015. – № 3. – С. 46-51.
12. Щетинин В. П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Общество и экономика. – 1998. – № 9-10. – С. 4-15.
13. Becker G. S. The Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. – N.Y., 1964. – P. 64.
14. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society. A venture in Social Forecasting. – N.Y., 1973. – P. 50.
15. A Memorandum on Lifelong Learning / Commission of the European communities [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/education/-lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_en.pdf (дата обращения: 08.09.2016).
16. Schultz T. The Economic Value of Education. – N.Y.; L, 1963. – P. X.2

УДК 338.43:636.5

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕСУРСОВ, ЗАТРАЧЕННЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА

ДОЛГОШЕЕВ А. В.,
аспирант, ГОУ ЛНР «Луганский
национальный аграрный
университет»

В статье затронуты вопросы распределения средств, направленных на оплату труда, решается задача распределения ограниченного ресурса, направленного на оплату труда. Одним из актуальных вопросов в современном мире является вопрос о способах наиболее эффективного распределения ресурсов, затраченных на оплату труда в ситуации модернизации экономической и политической сфер общества. В этих условиях возрастает роль субъективного фактора в управленческом процессе.

Ключевые слова: оплата труда; мотивация; заработная плата; распределение ресурсов.

У статті порушено питання розподілу коштів, спрямованих на оплату праці, вирішується завдання розподілу обмеженого ресурсу, спрямованого на оплату праці. Одним з актуальних питань в сучасному світі є питання про способи найбільш ефективного розподілу ресурсів, витрачених на оплату праці в ситуації модернізації економічної та політичної сфер суспільства. У цих умовах зростає роль суб'єктивного фактора в управлінському процесі.

Ключові слова: оплата праці; мотивація; заробітня плата; розподіл ресурсів.

One of the pressing issues in the world today is the issue of how the most efficient allocation of resources spent on salaries in the situation of the modernization of economic and political spheres of society. In these circumstances, the role of the subjective factor in the management process.

Keywords: wages; motivation; wages; allocation of resources.

Постановка проблемы. Каждое предприятие, организация тратит определённые ресурсы, которые направляет на оплату, стимулирование и мотивацию труда. Результативность использования этих ресурсов разная, в зависимости от того, где они используются. Проблема заключается в том, чтобы обеспечить оптимальное использование этих ресурсов на основе установления характера влияния и зависимости данного вида затрат на конечный результат работы предприятия.

Изложение основного материала исследования. Действующая система оплаты труда, используемая на предприятиях, сложилась ещё со времён административной экономики. Нормативы, соотношения заработной платы и премии, заработной платы и бонусов не проверялись на результативность и влияние на конечный результат. Эти нормативы, как правило, отображают следующую структуру заработной платы: 20 % – бонусы, до 40 % – премия, остальное – основной оклад. На сколько эффективен такой подход, конкретного ответа, по сути, нет. Эффективная модель оплаты труда работников предприятия представляет собой комплекс взаимных уступок между возможностями компании и требованиями сотрудников. Эффективная модель оплаты труда позволяет компании завоевать конкурентное преимущество и способствует её постоянному развитию.

На некоторых предприятиях и фирмах пытаются построить иную систему оплаты, выделяя минимальную заработную плату, на уровне установленного законодательством прожиточного минимума, а всю остальную часть предлагают в виде премии и бонусов. Считается, что такой подход более эффективен. На первый взгляд,

улучшается мотивирующее воздействие, так как работник большую часть заработной платы получает в зависимости от тех реальных показателей, которых он достиг. На практике это не всегда так. Человек гарантировано имеет очень низкий уровень средств, требуемых ему для реализации своих потребностей, что вызывает неуверенность и неустойчивость в работе. Достижения работника в труде часто зависят не только от него самого, но и от внешних факторов, обстоятельств, которые выше его возможностей, которые он преодолеть не может. В результате работник теряет заработную плату по обстоятельствам, которые лично от него могут не зависеть. Получается, что замысел, сводящийся к резкому увеличению мотивационной части, не даёт желаемого результата.

С переходом на рыночный путь развития, наблюдается тенденция снижения интереса и внимания к проблемам труда, анализа состояния и перспектив развития трудовой мотивации, хотя оценка состояния дел в сфере труда – необходимое условие правильного выбора направления и методов реализации мероприятий по оздоровлению экономики.

Внедрение методик по повышению мотивации труда и их анализ дают возможность повысить комплексность оценки работы персонала, повысить согласованность и удовлетворенность трудом в коллективе, позволяют получить объективную экономическую оценку деятельности предприятия и его подразделений с целью стимулирования, как его управляющих, так и коллектива в целом.

Большой потенциал, наработанный в области мотивации труда отечественной наукой, часто оказывается малоприменимым к современной экономической ситуации. Практика управления персоналом требует новых инструментов воздействия на работников, мотивирующих их к развитию, что позволит создать хорошо работающие системы подразделений предприятия, оптимизировать его организационную структуру.

Различные теории мотивации не решают эту задачу. Все они сводятся к тому, что у человека есть три группы потребностей, связанных с обеспечением жизнедеятельности, его социальным статусом, а также духовным комфортом и психологическим состоянием. Деньги используются на удовлетворение первой группы потребностей, они также участвуют в удовлетворении второй группы. Для реализации третьей группы, идут средства, связанные с хозяйственными нуждами. Видно, что различные источники средств направлены на мотивацию труда и задача стоит в правильном их распределении. В основе поиска решения проблем по управлению трудовыми ресурсами лежат задачи оценки трудовой деятельности работника, которые опираются на принципы мотивации. Для создания моделей мотивации работника, выполняющего возложенные на него функции и задачи на конкретном рабочем месте, необходимо исследование поведения человека в процессе трудовой деятельности.

Понятие потребностей человека берётся за основу при выборе исходной позиции изучения состава мотивации, когда внимание людей в основном сосредоточено на оценке внешних условий. При актуализации потребностей, важная роль отводится внешним факторам-стимулам, то есть наборам внутренних и внешних причин, вызывающих нужную реакцию субъекта управления при выполнении им задач, поставленных руководителем.

Мотивация труда работника – это процесс, который направлен на формирование мотивов поведения, побуждающих человека к деятельности для достижения либо личных целей, либо целей предприятия [2].

Фактически возникает задача распределения ограниченного ресурса, направленного на оплату труда, нацеленного на максимальный результат. Эта функция будет включать сумму затрат по различным направлениям и ограничения, связанные с использованием этих ресурсов. Проблема заключается в том, чтобы установить

характер влияния и зависимости затрат на конечный результат. Это задача для моделирования.

Она требует дополнительных исследований, проведения различных анализов, выявления характера зависимости отдельных факторов на конечный результат по имеющимся статистическим данным. Данная задача будет включать совокупность функций затрат, распределённых по различным направлениям. Главное – принять в качестве конечного результата: индивидуальные показатели производительности труда, показатели деятельности подразделения, либо конечные результаты деятельности предприятия. Это три критерия, по которым будет строиться функция. Можно исследовать каждый из них отдельно, а можно анализировать сразу три критерия и проследить, где показатели затрат будут оптимальные. Вид зависимости этих затрат будет определён масштабом деятельности предприятия и зависеть от его структуры.

Для решения поставленной задачи можно использовать классическую оптимизационную модель распределения ограниченного ресурса вида:

$$F = \sum a_i x_i \rightarrow \max$$

$$\text{При } \sum b_i x_i \leq B_i; x_i > 0,$$

где:

a_i – постоянная, отражающая влияние x_i затрат на конечный результат;

x_i – затраты i -го вида;

b_i – потребность в затратах;

B_i – ограничение ресурса i -го вида.

Реализация модели требует проведения специальных исследований для определения зависимости переменных.

В отличие от отечественных, предприятия западных и азиатских стран имеют более обширный, накопленный десятилетиями опыт в организации мер, направленных на создание и внедрение систем мотивирования и поощрения сотрудников организаций, включающих оценку целеустремленности и согласованности персонала, а также оценку использования функциональных и квалификационных возможностей персонала.

Важным фактором в системе мотивации персонала является материальное стимулирование работников, гарантирование тесной связи оплаты труда с его конечным результатом. В свою очередь, это требует применение прогрессивных форм оплаты, которые бы позволили учесть индивидуальные особенности каждого из членов коллектива в его трудовой деятельности.

Также стоит заметить, что при формировании системы оплаты труда на отечественных предприятиях, нельзя не учитывать особенности менталитета сотрудников. Организационная культура работников предприятий на постсоветском пространстве характеризуется низкой дисциплиной, наличием всевозможных организационных проблем, несогласованностью между структурными подразделениями, а как следствие нарушением сроков производства, простоями, недостачами, браком.

Исходя из практики управления, нужно добавить, что руководство отечественных компаний, помимо решения стратегических задач, вынуждено решать проблемы организационного характера, оперативно реагировать на настроения в трудовом коллективе, своевременно принимать меры по организации стабильной работы предприятия. Проблемы организационного характера приводят к сбоям в производственном процессе, что влечёт снижение эффективности работы предприятия, а как следствие, снижение получаемой прибыли. Возникает дефицит средств, не позволяющий проводить работы по модернизации технологического оборудования, внедрять новые системы контроля и автоматизации производственного процесса.

Существующие системы мотивации и оплаты труда, успешно реализуемые на зарубежных предприятиях, не могут внедряться на отечественных предприятиях без внесения соответствующих изменений и корректив.

Построение эффективной системы оплаты труда должно проводиться наряду с формированием рациональной модели трудовых отношений и дисциплины в трудовом коллективе. Задачей руководства является создание условий, при которых каждый работник предприятия будет исполнительным и высококвалифицированным, строго выполняющим указания руководства, опирающийся в своих действиях на правила и нормы модели трудовых отношений в коллективе.

Разработка и внедрение рациональной системы оплаты труда и мотивирования сотрудников предприятия, позволит повысить трудовую дисциплину и исполнительность персонала, слаженность структурных подразделений предприятия. При внедрении мер повышения эффективности работы предприятия, нужно учитывать особенности трудового коллектива и анализ работы за предшествующие периоды.

Выводы. Применение в организациях моделей и методик по повышению мотивации труда персонала и их анализ даёт возможность комплексной оценки трудовой активности персонала, позволит увеличить согласованность в трудовом коллективе и повысить удовлетворенность трудом. Суть данных внедрений заключается в возможности получить объективную экономическую оценку деятельности предприятия и его подразделений с целью оптимального стимулирования, как его руководителей, так и коллектива в целом.

Переход от эмпирического метода и эвристических решений к более точным, основанным на математических расчётах методам, должно обеспечить более эффективное использование средств, затраченных на оплату труда. Разработанные математические модели могут быть адаптированы к различным типам предприятий. Данный подход позволит более эффективно и результативно использовать средства, затраченные предприятием на мотивацию труда персонала, достичь лучших результатов в работе организации на основе имеющихся ресурсов.

Список использованных источников

1. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент» / Ред. А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА, 2002. – 296 с.
2. Мотивационные модели и системы стимулирования / А. В. Жаворонков, Г. П. Гришина // Российское предпринимательство. – 2004. – № 10 (58). – С. 72-77.
3. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 468 с.
4. Чингос Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 416 с.
5. Гончаров В. Н. Формирование организации управления производственным потенциалом предприятий: монография / В. Н. Гончаров, С. В. Захаров, В. П. Рябоконт, О. А. Павленко. – Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2015. – 179 с.

УДК 330.336.6

**ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ****ИСТОМИНА О. И.,
аспирант каф. финансов, ГОУ ВПО
«Донецкий государственный
университет управления»**

В статье рассмотрена роль инвестиционной активности населения в экономике, а также факторы, влияющие на создание сбережений и механизм стимулирования инвестиционной активности населения.

Ключевые слова: сбережения; инвестиционная активность; факторы влияния; доходы; расходы населения; инвестиционный климат.

У статті розглянута роль інвестиційної активності населення в економіці, а також фактори, що впливають на створення заощаджень і механізм стимулювання інвестиційної активності населення.

Ключові слова: заощадження; інвестиційна активність; фактори впливу; доходи; витрати населення; інвестиційний клімат.

The article discusses the role of public investment activity in the economy, as well as the factors influencing the creation of savings and mechanism stimulation of investment activity of the population.

Keywords: savings; investment activity; influencing factors; revenues; expenses in the investment climate.

Постановка проблемы. В настоящее время сбережения населения являются одним из важных и существенных источников инвестиционных ресурсов, влияющих на реструктуризацию и оздоровления любой экономики.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в контексте устойчивого развития экономики, инвестиционной активности населения отводится особая роль, поскольку, экономический рост взаимосвязан с уровнем совокупных сбережений, а сам факт наличия сбережений – признак богатства и конкурентоспособности страны. В связи с этим важным становится вопрос связанный с эффективностью деятельности механизма стимулирования инвестиционной активности населения и определения факторов, влияющих на данный механизм и тем самым – на создание сбережений населения, а также их использования в экономике в виде инвестиций.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемой изучения роли сбережений населения и факторов, влияющих на инвестиционную активность населения занимались многие ведущие отечественные, а также зарубежные учёные, в частности: Т. А. Найденова [1], И. В. Охотников [3], Н. Р. Геронина [4], Ю. А. Божевольнов [5], С. Н. Кобзева [5], А. Н. Коротаев [5].

Но несмотря на значительный интрес к данному вопросу, особенности влияния некоторых факторов на данный механизм в кризисной ситуации остаются нерешёнными.

Целью статьи является выявление и рассмотрение факторов, влияющих на механизм стимулирования инвестиционной активности населения.

Изложение основного материала. Сбережения населения являются важным инвестиционным источником, поэтому изучение процессов, связанных с трансформацией денежных сбережений в инвестиции, и выработка на этой основе рекомендаций для хозяйствующих субъектов по эффективному использованию ресурсов денежных сбережений населения в инвестиционных целях, имеет и теоретическую и практическую ценность [1].

Неорганизованная форма сбережений (наличные деньги) приводит к оттоку средств из кругооборота доходов. Что отрицательным образом влияет на рост национального дохода. Если приток денежных средств в виде инвестиций в кругооборот доходов больше, чем утечка сбережений из него, то происходит рост национального дохода и, наоборот, превышение сбережений над инвестициями приводит к сокращению национального дохода. Равенство противоположных потоков оставляет национальный доход без изменений. Таким образом, если население сберегает больше, чем инвестирует, государство может предотвратить спад производства посредством фискальной и монетарной политики. В другом случае, когда происходит превышение спроса на инвестиции над предложением сбережений, на помощь могут прийти иностранные инвестиции, но, как показывает отечественный опыт, их объём достаточно мал [2].

Кроме того, сбережения играют одну из главных ролей в повышении качества и уровня жизни населения. Домохозяйства как основной участник сберегательного процесса формируют потребности, удовлетворение которых требует развития производства. В передовых в экономическом отношении странах накоплен положительный опыт инвестирования сбережений населения. Однако, он не может быть успешно задействован без учета специфических условий страны.

Необходим поиск новых решений, в частности, в области специфических вопросов исследования доходов, их структуры, природы и назначения сбережений домохозяйств, экономического механизма стимулирования инвестиционной активности населения. Оценка величины денежных сбережений населения, готовых для инвестирования, ещё не выработана, не разработан и механизм вовлечения этих средств в инвестиционный процесс. Значительная часть сбережений выбывает из экономического оборота и связывается в виде наличных и валютных накоплений, хранящихся у населения [3, с. 5].

Население имеет возможность использовать свои сбережения либо напрямую, либо опосредованно – через финансовые институты, либо комбинируя эти способы. При этом происходит перераспределение средств между различными секторами экономики исходя из рыночных критериев привлекательности вложений, ориентированных на достижение максимальной прибыльности при допустимом уровне риска [4, с. 9-10]. При определении этих факторов, оказывающих влияние на механизм стимулирования инвестиционной активности населения, а также на формирование сбережений и последующему их распределению внутри указанных фондов (между фондами текущих сбережений, сбережений на непредвиденный случай и старость, инвестиционных сбережений), возможно использовать следующую классификацию (рис. 1).

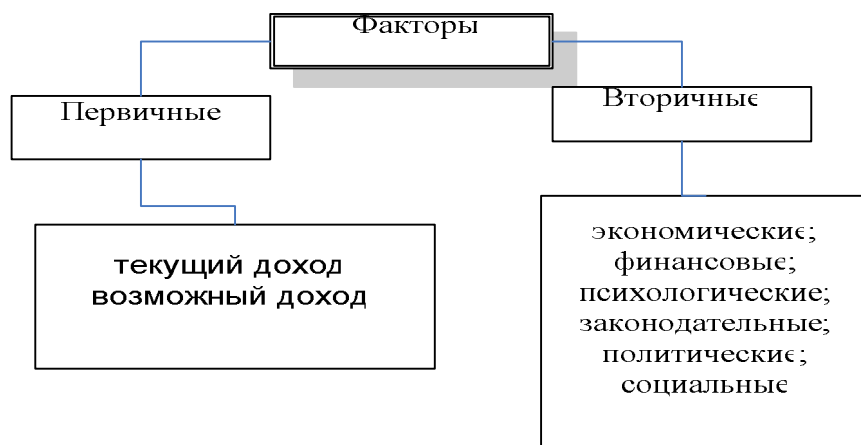


Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на инвестиционную активность населения

Первичные факторы – к указанной группе факторов относится доход, полученный домашним хозяйством. Влияние фактора дохода на формирование фондов потребления и накопления различается в зависимости от вида дохода (текущий или перманентный).

Вторичные факторы – к указанной группе относятся следующие виды факторов:

- экономический – фактор, обусловленный экономическими условиями, сложившимися на территории определённого государства. Речь здесь в данном случае идёт о состоянии реального сектора экономики (рост, снижение, стагнация, кризис), степени развитости инфраструктуры рынка в целом и финансового рынка, в частности. Под инфраструктурой рынка в настоящей работе будем понимать совокупность технологий, используемых на рынке для заключения и исполнения сделок, материализованной в разных технических средствах, институтах, нормах и правилах делового оборота;

- финансовый – фактор, обусловленный существующей системой налогообложения в отношении доходов физических лиц;

- политический – фактор, обусловленный политической ситуацией в стране, а именно наличием военных конфликтов, стабильностью выбранного политического и экономического курсов, осуществление ветвями власти скоординированных действий;

- законодательный – фактор, обусловленный наличием (отсутствием) чётко регламентированной законодательной базы, позволяющей говорить о государстве как правовом пространстве, особенно в вопросах организации и регулирования инвестиционной активности населения;

- социальный – фактор, обусловленный социальной напряжённостью в стране, неравномерным распределением доходов, между различными социальными группами, проведением активных мероприятий по защите наименее защищённых слоев населения;

- психологический – фактор, обусловленный особенностями менталитета населения, наличием (отсутствием) традиций, опыта, знаний в сфере формирования сбережений посредством использования механизма коллективного инвестирования [4, с. 11-12].

С позиции неоклассической экономической теории объём и активность инвестиций зависит от распределения получаемого дохода на потребление и накопление (сбережение). В условиях низких среднедушевых доходов населения основная их доля (75–80 %) расходуется на потребление. Рост доходов граждан вызывает повышение доли, направляемой на сбережения, которые являются источником инвестиционных ресурсов, что ведёт к значительному увеличению объёма инвестиций. Чтобы превратить сбережения в инвестиции, необходима мобилизация ресурсов населения. Однако население практически лишено возможности непосредственно осуществлять инвестиции в производство. Его участие в основном осуществляется с помощью финансового рынка. Таким образом, ещё одним фактором, влияющим на уровень и интенсивность инвестиций, является степень организованности финансового рынка. И если финансовый рынок хорошо организован, то в инвестиционный процесс вовлекаются и те денежные средства, которые оказываются свободными на незначительный срок. Финансовая система должна давать достаточно возможностей направлять в реальный сектор избыточные средства.

Согласно широко распространённым представлениям, наиболее существенное влияние на объём инвестиций (инструмент механизма стимулирования инвестиционной активности населения) оказывает ставка ссудного процента (и, в особенности, реальная ставка процента, так как в процессе инвестирования обычно используются не только (и не столько) собственные, но и заёмные средства. Если

ожидаемая норма чистой прибыли от использования занятых средств превышает величину процентной ставки, то такое инвестирование будет рентабельным [5].

Фактор уровня прибыли на инвестиции всегда действует в совокупности с фактором безопасности. Обычно, чем выше ожидаемая прибыль от вложений, тем выше риск данных инвестиций. Менее рискованные вложения, как правило, приносят меньшую прибыль. Но даже если мы имеем дело с практически безрисковыми вложениями (к каковым обычно относят вложения в государственные ценные бумаги), то и эти инвестиции должны иметь какой-то минимальный размер прибыльности, ниже которого владельцы сбережений не захотят осуществлять инвестиции [5]. В качестве очень важного негативного фактора инвестиционной активности обычно рассматривается уровень инфляции.

Действительно, инвестиционный процесс нередко достаточно чутко реагирует на темпы инфляции. При прочих равных условиях чем выше этот показатель, тем в большей степени будет обесцениваться будущая прибыль инвестора и меньше стимулов к увеличению объёма инвестиций (особенно в процессе долгосрочного инвестирования). В условиях галопирующей инфляции, когда калькуляция издержек представляет значительную неопределённость, процессы реального капиталобразования становятся непривлекательными, скорее будет отдано предпочтение спекулятивным операциям [5].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, негативное влияние факторов на механизм стимулирования инвестиционной активности населения может решить эффективная инвестиционная политика государства, которая должна строиться на следующих принципах: гарантированность возвратности вкладов; защищённость вложений населения; обеспеченность высокого качества инвестиционной среды. Реализация этих условий возможна на основе разработки системы соответствующих механизмов, которая включает: оценку надёжности вкладов для каждого вида инвестиционного института; эффективную работу со средствами населения для коллективных инвесторов и банков; формирование инвестиционных инструментов для привлечения сбережений населения; защиту вкладов населения во все виды инвестиционных институтов; снижение рисковости работы со сбережениями населения; налоговое стимулирование работы со средствами населения.

Главным условием улучшения качества и эффективности государственного регулирования должно стать усиление защиты прав и интересов инвесторов, что должно обеспечить восстановление доверия населения к инвестиционным институтам и укрепление финансового рынка в целом. Не прямые государственные инвестиции, а меры по поднятию благосостояния населения и привлечение его средств для развития экономики могли бы позволить добиться начала устойчивого экономического роста, который является основным условием обеспечения качества жизни населения.

Совершенствование государственного регулирования в этой области позволит не только увеличить объём привлечения сбережений, но и значительно расширить сферу инвестиционного приложения привлекаемого таким образом капитала, необходимого для развития экономики.

Список использованных источников

1. Найденова Т. А. Сбережения населения как источник роста финансовых ресурсов региона / Т. А. Найденова / Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://koet.syktso.ru/-vestnik/2005/2005-4/17.htm>

2. Лекции по экономическому росту/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newinspire.ru/lektsii-po-ekonomicheskomu-rostu/sberezheniya-naseleniya-kak-istochnik-inves-titsiy-2645>

3. Охотников И. В. Сбережения как фактор повышения качества населения : автореф. дис. ... к.э.наук: 08.00.05 / Охотников, Илья Викторович. – М., 2006. – 22 с. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy-lib.com/sberezheniya-kak-faktor-povysheniya-kachestva-zhizni-naseleniya-rossii#ixzz3wHjPZnCM>

4. Геронина Н. Р. Инвестиционная активность населения: теория и практика управления / Н. Р. Геронина. – М. : Издательство «Палеотип», 2005. – 216 с.

5. Божевольнов Ю. А. Факторы инвестиционной активности / Ю. А. Божевольнов, С. Н. Кобзева, А. Н. Коротаев / Системный мониторинг: Глобальное и региональное развитие». – 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://polit.ru/article/2010/01/12/investactivity/>

УДК 332.8

ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ, ЗАМЕДЛЯЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

**КОРШУНЕВСКАЯ А. В.,
аспирант, ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет управления»**

В статье научно обоснованы основные особенности несовершенного функционирования жилищно-коммунального комплекса как сверхсложного объекта хозяйственной деятельности. Особенности проявляются в монополизме, убыточности, несовершенной тарифной политике, зависимости от государственного бюджета, технической отсталости сферы. Такие особенности проанализированы через призму современного неудовлетворительного состояния. Автором исследованы взаимосвязи между причинами и последствиями неудовлетворительного состояния жилищно-коммунального хозяйства для социального благополучия населения.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство; монополизм; государственный бюджет; хозяйственная деятельность.

У статті науково обґрунтовано основні особливості недосконалого функціонування житлово-комунального комплексу як надскладного об'єкта господарської діяльності. Особливості проявляються в монополізмі, збитковості, недосконалій тарифній політиці, залежно від державного бюджету, технічної відсталості сфери. Такі особливості проаналізовано через призму сучасного незадовільного стану. Автором досліджено взаємозв'язки між причинами і наслідками незадовільного стану житлово-комунального господарства для соціального благополуччя населення.

Ключові слова: житлово-комунальне господарство; монополізм; державний бюджет; господарська діяльність.

The article is scientifically justified main features of the imperfect functioning of the housing and utilities complex as complicated economic activity in Ukraine. Features are shown in monopoly, unprofitability, imperfect tariff policy, depending on state budget, the technical backwardness of the sphere. These characteristics are analyzed through the prism of the modern condition. The author investigated the relationship between the causes and consequences of poor condition of housing and utilities for social welfare.

Keywords: housing and utilities; monopolizm; the state budget; economic activity.

Постановка проблемы. Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) – наиболее социально значимая сфера экономики, важная приоритетная отрасль хозяйственного комплекса и вместе с тем наименее реально реформированная сфера, которая обеспечивает жизнедеятельность населения и оказывает значительное влияние на развитие экономических отношений. ЖКХ – структурно сложный объект хозяйственной деятельности, в котором действует более или менее двух десятков подотраслевых комплексов.

Отрасль всегда была в поле зрения государства, региональных управленческих учреждений, самих коллективов, занятых в этой сфере. Все существующие несовершенства в функционировании жилищно-коммунального комплекса имеют соответствующие причины, носящие различный характер. Поиск взаимосвязей между факторами, замедляющими выход ЖКХ из социально-экономической пропасти, позволит видеть полную картину всех препятствий на таком пути.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемами и причинами отсталости отрасли ЖКХ занимались многие учёные, среди них Апостолок А., Болгаров Ю. В., Дорофиенко В. В., Драган И. А., Запатрина И., Карелина А. Ю., Кириченко А. А., Логвиненко В. И., Петрушевский Ю. Л., Почтенный А. С., Рыбачук В. Л. и др. Но проблема требует выделения основных особенностей, классификации и определения взаимосвязей между основными факторами торможения развития отрасли.

Изложение основного материала. Современное состояние коммунального комплекса можно охарактеризовать следующими особенностями.

1. ЖКХ работает в условиях монополизма. Термин «монополия», согласно большому экономическому словарю, означает большую компанию, корпорацию, которая объединяет несколько компаний и достигает благодаря этому положения на рынке определённого товара или группы товаров, когда рынок имеет только одного продавца и множество покупателей. Другими словами, это компания, контролирующая производство или сбыт определённого товара или услуги [3].

В современных условиях жилищно-коммунальный комплекс является естественной монополией. Естественная монополия – официально признана неизбежной на производство и продажу товаров и услуг, в отношении которых монополизм обусловлен либо естественными правами монополиста, или соображениями экономической выгоды для всего региона и населения. Так, естественная монополия возникает в тех регионах, где действует авторское право, потому что автор является монополистом по закону. С другой стороны, в интересах государства выгодно иметь единые трубопроводные, энергетические сети, железнодорожные магистрали. Государственная монополия возникает также в тех сферах, где её наличие обусловлено необходимостью общественной безопасности [3].

Коммунальные предприятия имеют гарантированные рынки сбыта предоставляемых ими услуг, а также значительные объёмы реализации, что является определённым преимуществом по отношению к другим объектам инвестирования [6, с. 5].

2. Предприятия коммунального комплекса являются убыточными. В течение 2010-2013 годов объём полученной жилищно-коммунальными предприятиями области прибыли возрос в 2,4 раза, а понесенные убытки – в 1,4 раза (рис. 1).

В целом жилищно-коммунальное хозяйство Донецкого региона характеризовалось отрицательным совокупным финансовым результатом, который по результатам 2010 г. составил 688,5 млн. грн., а через три года увеличился до 948,6 тыс. грн., или на 37,8 % [8].

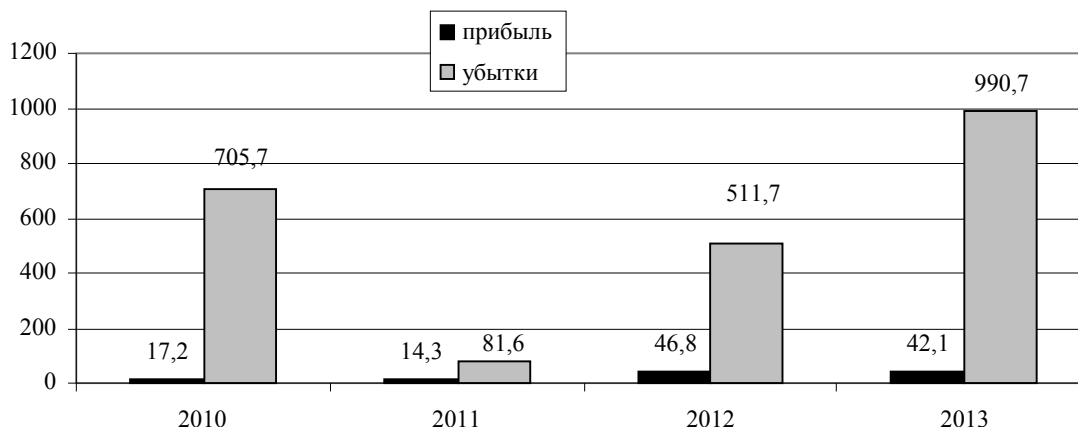


Рис. 1. Динамика прибылей и убытков жилищно-коммунальных предприятий Донецкой области

3. Отрасль является технически отсталой. Предприятия и организации ЖКХ используют различные виды основных фондов. Одна часть из них – технологическая (инженерные сооружения, сетевое хозяйство, транспортные объекты, дороги, тоннели, мосты, подземные переходы и т. д.), а другая часть – эксплуатационная – обеспечивает обслуживание объектов коммунального хозяйства (производственные базы, машины и оборудование, ремонтные мастерские, транспортные и вспомогательные средства и т. д.). Первая группа основных фондов является материальной базой жизнеобеспечения комплекса территорий, а вторая необходима для обеспечения надёжной работы коммунальных систем [4, с. 35].

Но, имея большие площади обслуживания, ЖКХ вместе с этим имеет оборудования для производства и предоставления жилищно-коммунальных услуг, которое не соответствует определенным нормам и стандартам. Средства производства сохранились со времен советского союза и имеют высокий уровень износа.

4. Несовершенство тарифной политики. Расходы предприятий ЖКХ возмещает населения и потребители коммунальных услуг – предприятия. Жилищные организации получают квартирную плату. Возмещаются не только их расходы и расходы сторонних организаций (например, вывоз мусора).

Тарифы на ЖКУ регулируемые, поэтому нужно предусматривать возмещение не только прямых, но и всех других операционных расходов, то есть полной себестоимости услуг. Но в большинстве случаев тарифы не покрывают затраты предприятий ЖКХ, поэтому местные бюджеты должны «латать дыры», возмещая разницу [1, с. 10].

5. Зависимость от бюджета. Отрасль является дотационной и зависимой от финансирования из бюджета. Это финансирование осуществляется в двух формах: финансирование, связанное с регулированием цен (дотации, адресные субсидии малообеспеченным категориям граждан, возмещение льгот потребителям) и финансирование с целью поддержки в других целях (на ремонт основных средств, субвенции на подготовку осенне-зимнего периода и т. д.) [2].

Исходя из современного состояния ЖКХ на сегодня и оценивая его как неудовлетворительное, необходимо определить причины такого положения и проанализировать взаимосвязи причин и последствий, изображенные на рис. 2.

Естественные монополисты – предприятия ЖКХ выполняют две важные функции государственного масштаба – предоставляют услуги жизнеобеспечения и поддерживают баланс рабочих мест в экономике.

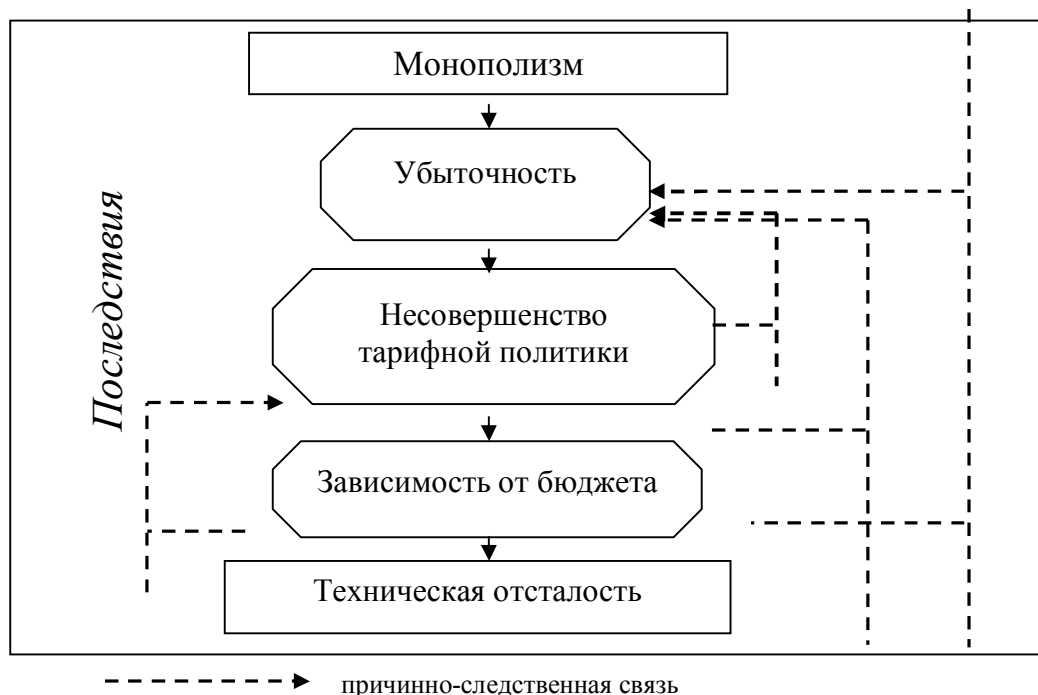


Рис. 2. Взаимосвязь причин и последствий неудовлетворительного состояния ЖКХ [авторская разработка]

В сферу ЖКХ входит широкий круг вопросов, непосредственно связанных с жизнеобеспечением наших граждан: это формирование системы обеспечения населения жильем, определение принципов государственной поддержки человека в приобретении им жилья, организация обслуживания, капитального ремонта и реновации жилых домов.

В современных условиях наличие ЖКХ как естественной монополии обусловлена социальной необходимостью. Кроме ЖКХ как непроизводственной отрасли, коммунальных услуг ни одна отрасль не предоставляет, поскольку не имеет необходимых средств и предметов производства таких услуг. Поэтому это является причиной монопольного положения отрасли. Нет конкуренции на рынке жилищно-коммунальных услуг (один производитель – множество потребителей).

Основными причинами убыточности предприятий ЖКХ являются: несовершенство тарифной политики (отсюда низкая платёжная дисциплина населения), зависимость от бюджета (недостаточность ресурсов), изношенность инфраструктуры предоставления ЖКУ (высокие операционные расходы). Соответственно, последствия современного состояния отрасли являются теми же причинами, которые порождают убыточность предприятий.

Причиной технической отсталости коммунального комплекса является недостаточность финансовых ресурсов для переоснащения. Поскольку отрасль финансируется из местных бюджетов, то средств на обновление основных фондов недостаточно (утверждённые бюджеты выделяют малую часть средств на поддержку отрасли), а инвесторы не видят потенциальных выгод от вложения средств в это направление.

Причиной несовершенства тарифной политики является зарегулированность тарифов на услуги. С одной стороны, есть доля правды в этом направлении, ведь предприятия тогда не завышают тариф для населения. С другой стороны, нет установленного перечня затрат, которые включаются в себестоимость, – отсюда непрозрачность тарифа. Но есть ещё одна причина необоснованности тарифа.

Тариф, регулируемый для отдельного региона, и ранжируется по услугам, включая все расходы предприятий ЖКХ (по закону), но это не является объективным для населения, ведь необоснованные и непроизводительные расходы не должны включаться в себестоимость услуг.

Непроизводительные расходы, прежде всего, связаны с недостатками технологии и организации производства. Необоснованные расходы – это, например, задолженности по оплате жилищно-коммунальных услуг, ведь такие расходы сегодня предприятия ЖКХ включают в себестоимость. Такие расходы должны быть включены в расходы периода или снижены до минимума путём использования мер против должников.

Причиной зависимости ЖКХ от бюджета является то, что отрасль является социально значимой и должна поддерживаться (льготы, субсидии и т. д.). Также недостаточность финансовых ресурсов от инвесторов делает её зависимой. Частные компании не инвестируют в коммунальный комплекс – нет мотивации, ведь отрасль убыточна (превышение уровня расходов над уровнем тарифов), отсутствие рыночной системы хозяйствования, ограниченность в формах собственности.

Так что в данном случае можно проследить «эффект домино»: зависимость от государственного бюджета – это тот результат, который становится причиной отсутствия рыночной системы хозяйствования, отсюда – ограниченность в формах собственности, другое направление – убыточность, что сама по себе является и следствием и причиной.

Выводы. Учитывая особенности отрасли, взаимосвязи причин и последствий процесса торможения развития, следует сказать, что сфера ЖКХ очень сложная в контексте решения проблем. На первый план из всех факторов, а именно: убыточности, технической отсталости, несовершенной тарифной политики, зависимости от государственного бюджета, всё же выходит финансовая необеспеченность, а отсюда – насущная потребность в инвестиционно-инновационном развитии.

Системный кризис, возникший в жилищно-коммунальном комплексе на основе множества технических, информационных, финансовых, организационных недостатков, является следствием непоследовательной политики реформирования, промедление в использовании действенных экономических стимулов. Устранение неполадок требует комплексного подхода на региональном уровне.

Список использованных источников

1. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.
2. Рибачук В. Л. Організаційно-економічний механізм трансформації та розвитку ринку житлово-комунальних послуг [текст] / В. Л. Рибачук // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 22. – С. 86-92.
3. Статистична інформація Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Драган І. О. Шляхи удосконалення системи взаємодій місцевих органів влади та підприємств житлово-комунальної сфери [текст] / І. О. Драган // Інвестиції: практика та досвід. – 2008. – № 19. – С. 34-37.
5. Апостолюк О. Оцінка потенціалу та стану розвитку ринку житлово-комунальних послуг [текст] / О. Апостолюк // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2008. – Випуск № 13. – С. 3-13.
6. Атамас П. Й. Бухгалтерський облік у галузях економіки. К.: Центр учбової літератури, 2008. – 392 с.

7. Кареліна О. Ю. Концесія як один зі шляхів інвестування житлово-комунального господарства [текст] / О. Ю. Кареліна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Випуск 17.

УДК 631.11:633.15

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА ТА СПОЖИВАННЯ ЗЕРНА КУКУРУДЗИ

САВКІНА В. М.,
аспірант кафедри економіки
підприємства та управління
трудовими ресурсами, ДОУ ЛНР
«Луганський національний
аграрний університет»

Статтю присвячено дослідженню умов збільшення експорту кукурудзи вітчизняного виробництва в поточному році, та визначенню його значення в розвитку потенціалу України.

Ключові слова: експортний потенціал; вітчизняне виробництво; зовнішні ринки.

Статья посвящена исследованию условий увеличения экспорта кукурузы отечественного производства в текущем году и определению его значения в развитии потенциала Украины.

Ключевые слова: экспортный потенциал; отечественное производство; внешние рынки.

The article focuses on research of the terms of home-produced corn export increase in the current year, and the determination of its value in the development of potential of Ukraine.

Keywords: export potential; national manufacture; export markets.

Постановка проблеми. В даний час кукурудза в Україні є експортно-орієнтованою культурою – із загального обсягу пропозиції якій понад 60 % поставляється на зовнішні ринки. Поряд з цим, збільшення обсягів внутрішньої переробки української кукурудзи є одним з важливих напрямків її ефективної реалізації на тлі можливих складнощів з експортними поставками, обумовлених світовою кон'юнктурою і станом інфраструктури зернового ринку України.

Аналіз останніх досягнень та публікацій. За даними «Української зернової асоціації», за станом на 24 лютого 2014 р. з України з початку 2013/14 маркетингового року (липень-червень) експортовано 23,9 млн. т зернових і зернобобових культур (на 17 лютого – 23,3 млн. т), що на 36,7 % більше, ніж на аналогічну дату у минулому сезоні. За даними Міністерства аграрної політики і продовольства, зокрема, за кордон поставлено 7,29 млн. т пшениці (у т. ч. 5,96 млн. т продовольчої), 2,14 млн. т ячменю, 14,23 млн. т кукурудзи. При чому в попередньому році у січні 2013 р. експорт зернових, за попередніми даними, склав 2,78 млн. тонн, у тому числі пшениці – 150 тис. т, ячменю – 86,4 тис. т, кукурудзи – 2,5 млн. т., тобто спостерігається майже шестиразовий приріст експорту кукурудзи.

Така динаміка потребує дослідження ситуації [2; 3; 9].

Основною метою статті є дослідження умов збільшення експорту кукурудзи вітчизняного виробництва в поточному році.

Виклад основного матеріалу. Кукурудза відноситься до культур багатостороннього використання. Зерно кукурудзи – важливий харчовий продукт, основний концентрований корм, а також важлива сировина для промислової переробки. Зріле зерно кукурудзи залежно від сорту чи гібриду містить приблизно 77 % крохмалю, 2 % цукру, 9 % білка, 5 % олії, 5 % пентозану і 2 % золи в розрахунку на суху речовину.

Організація наукового промислового використання кукурудзи перераховує більше 500 основних і побічних продуктів з кукурудзи, а також їх використання. Промислове використання кукурудзи можна розділити на 3 категорії: крохмалопаточної промисловості (мокрый помел), борошномельної (сухий помел) і бродильної промисловості. Подібна класифікація не є взаємовиключною, оскільки одна і та ж фірма може виробляти продукти крохмалопаточної, борошномельного та бродильного виробництва.

Основними харчовими продуктами борошномельної промисловості є кукурудзяна мука, крупа, кукурудзяні пластівці та ін. Борошномельне виробництво полягає у механічному розподілі зерна кукурудзи на його складові частини: оболонки, ендосперм і зародок. У звичайній борошномельній практиці борошно дрібного помелу використовується як складова частина бісквітної борошна, як наповнювач або речовина для різних ковбасних виробів або як заміна пшеничного борошна.

Головною сировиною для бродильної промисловості служать крохмаль і цукор. У розвинених країнах спиртова і бродильна промисловість займають четверте місце за обсягом споживання кукурудзи. Вони виробляють етиловий і бутилові спирти, ацетон, різні кислоти, гліцерин. Етиловий спирт або біоетанол можна отримувати з подрібненої кукурудзи, борошна або крохмалю.

Ринок глибокої переробки кукурудзи в Україні представлений поки, в основному, кукурудзяним крохмалем. Загальна ситуація з виробництва та споживання кукурудзи така: порівняно з минулим періодом збільшиться загальне споживання зерна кукурудзи – щонайменше на 15 % або на 1,2 млн. т., її кінцеві запаси – на 37 % або на 1,95 млн. т. та експорт – на 35,3 % або на 4,7 млн. т. Обсяги загального споживання кукурудзи прогноуються на рівні 9 млн. т., запаси на кінець маркетингового року – 2,77 млн. т. Експорт кукурудзи складе 18 млн. т., що забезпечить Україні 4 місце серед провідних світових експортерів.

Прогноується, що у 2013/14 МР в Україні виробництво кукурудзи у порівнянні з 2012/13 МР збільшиться на 34 %, або на 7,1 млн. т., та складе 28,0 млн. т. (за прогнозними оцінками Міжнародної ради по зерну) – 25,5 млн. т. (за прогнозними оцінками УкрАгроКонсалт). Зазначений обсяг виробництва забезпечить Україні 6 місце серед провідних світових виробників кукурудзи (3 % від світового виробництва зерна кукурудзи) (рис. 1).

Щодо світових тенденцій, то за оцінками Міжнародної ради по зерну світове виробництво зерна кукурудзи в 2012/13 МР очікується на рівні 863 млн. тонн (на 14 млн. тонн або на 1,6% менше ніж в 2011/2012 МР), загальне споживання порівняно з минулорічним періодом зменшиться на 5 млн. тонн (на 0,6 %) і складе 872 млн. т., кінцеві запаси також знизяться на 10 млн. тонн (на 7,6 %) та становитимуть 121 млн. т., обсяги торгівлі залишаться майже на рівні минулого періоду – 96 млн. т. (рис. 1).

За прогнозами у 2013/14 МР світове виробництво кукурудзи порівняно з 2012/13 МР збільшиться на 9,3 % (на 80 млн. т.) та становитиме 943,2 млн. т. Збільшаться також її загальне споживання (на 5,2 % або на 45 млн. т.), експорт (на 4,2 % або на 4 млн. т.) та кінцеві запаси (на 22,3 % або на 27 млн. т.). Обсяги загального споживання зерна кукурудзи прогноуються на рівні 917 млн. т., обсяги торгівлі на світовому ринку складуть 100,4 млн. т., запаси на кінець маркетингового року – 148 млн. т. (рис. 1).

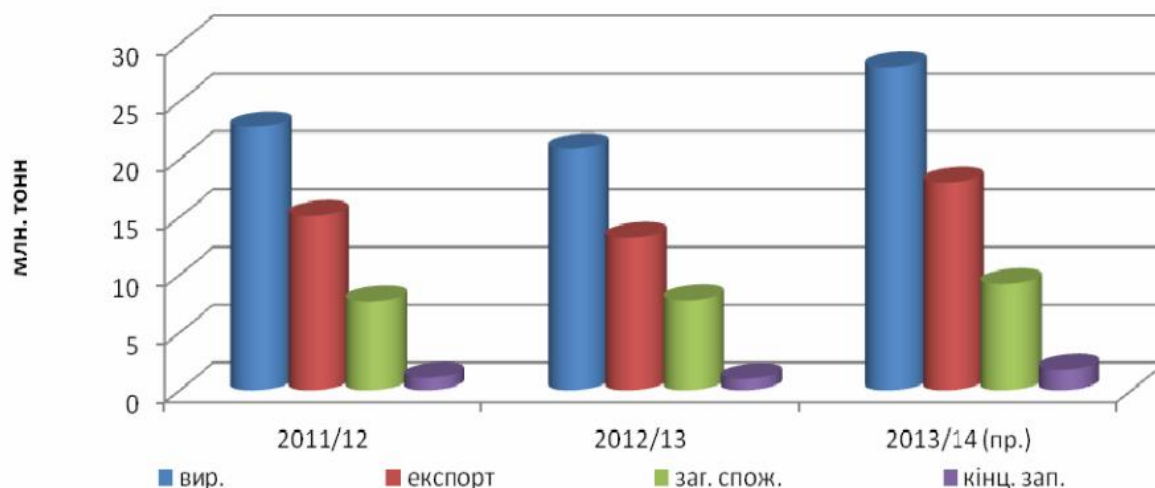


Рис. 1. Виробництво кукурудзи в Україні у 2011/12 – 2013/14 маркетингових роках (джерело – IGC)

За 10 років кукурудза подорожчала в 3 рази, втім, як і інші сільгоспкультури. ООН вважає, що причиною тому є мода на біопаливо, переробляють сільгоспсировину на біоетанол, а потім його використовують як паливо для автомобілів. Приблизно 26-30 % виробленої кукурудзи в США споживається для виробництва біоетанолу. У 2011 р. для цих цілей було використано понад 94 млн. т. кукурудзи.

FAO – продовольча організація ООН вважає, що такий процес не веде до вирішення проблеми голоду в бідних країнах і закликає припинити переробку продовольчої продукції на паливо. Така позиція FAO не сприяє прогресу – низькі ціни на продовольчу сировину не будуть стимулювати аграрні компанії до інвестицій у технології вирощування сільгоспкультур. Що відіб'ється на їх врожайності. Хімічні компанії не будуть вкладати гроші в розвиток екологічно чистих виробництв, у тому числі і в дослідження в області виробництва енергії і матеріалів з відновлюваних джерел. А людство з подвоєною швидкістю буде продовжувати спалювати залишилися в надрах Землі запаси традиційних енергоресурсів, генеруючи в атмосферу парникові та інші гази.

Встановлення курсу на використання сумішей бензину з біоетанолом може розширити щорічне внутрішнє споживання кукурудзи в Україні на 800 тис. т. До такого висновку прийшли експерти асоціації «Український клуб аграрного бізнесу», аналізуючи положення закону України № 4970-VI від 19 червня 2012 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо виробництва та використання моторних палив з вмістом біокомпонентів», які передбачають поетапне збільшення вмісту біоетанолу в моторних бензинах, вироблених та / або реалізуються на території України, передає прес-служба УКАБ. Згідно з даним законом, прийнятим Верховною Радою 19 червня, в 2013 р. рекомендується вміст біоетанолу в бензині не менше 5 %, в 2014-2015 рр. 5 %-ное зміст стане обов'язковою, а з 2016 р. вміст біоетанолу має зрости як мінімум до 7%.

За оцінками експертів УКАБ, для забезпечення 5 % вмісту біоетанолу в бензині Україні потрібно буде виробляти 320 млн. л біоетанолу щорічно. Як сировина для виробництва біоетанолу, швидше за все, буде використовуватися кукурудза. Враховуючи, що з однієї тонни зерна кукурудзи можна отримати 380-400 л біоетанолу, на покриття потреби в 320 млн л етанолу потрібно близько 810 тис. т зерна кукурудзи. Наслідком такого кроку може бути не тільки зменшення енергозалежності України, а й підвищення стабільності на українському ринку кукурудзи, який зараз є переважно експортно-орієнтованим. Додатковою перевагою, що формує ефект синергії від симбіозу аграрного комплексу та промислового виробництва, є стимулювання розвитку галузі

тваринництва, яка може використовувати побічний продукт виробництва біоетанолу (барди) в якості здешевленого концентрованого корму.

Спиртова барда – один з видів рідких кормів. Вона здавна використовувалася в годівлі тварин у господарствах прилеглих до спиртовироблюваним підприємствам. Кормова цінність барди коливається від 0,4 до 0,9 кормових одиниць в 1 декалітр барди в залежності від виду сировини Використання барди дозволяє заощадити близько 50 кг концентратів на 1 свиню на відгодівлі, що веде до зменшення витрат на корми при тому ж часі відгодівлі.

Висновки та пропозиції. Таким чином, збільшення обсягів внутрішньої переробки української кукурудзи є одним з важливих напрямків її ефективної реалізації на тлі можливих складнощів з експортними поставками, обумовлених світовою кон'юнктурою і станом інфраструктури зернового ринку України. Використання кукурудзи при виробництві біоетанолу призведе не тільки до зменшення енергозалежності України, а й підвищення стабільності як на українському ринку кукурудзи, так і в галузі агропромислового виробництва в цілому.

Список використаних джерел

1. Анализ мирового рынка кукурузы используемой для производства биоэтанола [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bio-energy.com.ua>
2. АПК-Информ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apk-inform.com/ru>
3. Департаменту сільського господарства США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.fas.usda.gov
4. Державна служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
5. Использование свежей барды на откорме свиней [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://soft-agro.com>
6. Почему в Украине отсутствуют производства биоэтанола? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://additive.spb.ru>
7. Производство биоэтанола создаст дополнительный спрос [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua>
8. Производство и рынок биотоплива в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rtp.com.ua>
9. Украинская зерновая ассоциация [Електронний ресурс]. – Режим доступу: uga-port.org.ua

УДК 331.107.5: 339.94

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**СУРОВЦЕВА А. А.,
аспирант каф. хозяйственного права,
ГОУ ВПО «Донецкий государственный
университет управления»**

В статье рассматривается история развития социального партнёрства, проводится анализ моделей социального партнёрства в странах Запада, показан опыт зарубежных стран в развитии и использовании моделей социального партнёрства.

Ключевые слова: социальное партнёрство; модель; социально-трудовые отношения; трип артизм; предприятия; представительства.

У статті розглядається історія розвитку соціального партнерства, проводиться аналіз моделей соціального партнерства в країнах Заходу, показано досвід зарубіжних країн у розвитку і використанні моделей соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство; Модель; соціально-трудові відносини; трипартізм; підприємства; представництва.

The article discusses the history of the development of social partnership, the analysis of social partnership models in Western countries, illustrates the experience of foreign countries in the development and use of social partnership models.

Keywords: social partnership; model; social and labor relations; tripartism; businesses; offices.

Постановка проблеми. К началу XXI века мировое сообщество накопило огромный опыт регулирования конфликтов и противоречий, включая социально-трудовую сферу. Во многих странах сформировалась и институционально оформилась система социального партнёрства, роль которой в последнее время существенно модернизируется и повышается в связи с изменениями на рынке труда, трансформации отношений между работодателями и наёмными работниками, процессами глобализации в целом.

Понятие «социальное партнёрство» включает в себя многие аспекты социально-трудовых отношений, поэтому существуют различные подходы к его определению. Социальное партнёрство в широком смысле определяется как политическая идеология и практика гражданско-мирного, неконфронтационного способа регулирования социальных отношений между группами и классами общества.

Существуют более развёрнутые определения, например: «социальное партнёрство – сложный, многоплановый социальный феномен, присущий цивилизованному обществу рыночной экономики, и составляет: *во-первых*, специфический тип социально-трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений, обеспечивает баланс реализации интересов основных групп общества; *во-вторых*, цивилизованный метод регулирования социально-трудовых отношений, основанный, в первую очередь, на переговорах и заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров; *в-третьих*, идеологию цивилизованного общества рыночной экономики, выступающую как альтернатива любой диктатуры (класса или личности) и направленную на достижение социальной стабильности и согласия в обществе». Итак, можно сделать вывод о том, что социальное партнёрство является категорией рыночного общества и возникает на определённом уровне экономического, социального, правового развития общественных отношений. Обязательным условием существования социального партнёрства является цивилизованный рынок труда и наличие профсоюзов как представителей работников.

Сама идея социального партнёрства была сформулирована в конце XIX – начале XX вв. в Западной Европе в результате длительного опыта разрешения противоречий между трудом и капиталом (между наёмными работниками и работодателями), между этими двумя классами и государством. Глобальные изменения в мире, которые произошли после Первой мировой войны, ведущая роль рабочего класса в революциях начала XX века, социалистическая революция в России поставили на повестку дня необходимость изменения всей системы социально-трудовых отношений в Западной Европе – как на национальном уровне, так и на международном. По мнению многих учёных, «формальным моментом возникновения социального партнёрства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда (МОТ), основывающей свою работу на принципах трипартизма – участия трёх партнёров в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений».

Основной причиной создания Международной организации труда являлись требования международного рабочего движения о социальной справедливости и

улучшении условий жизни. МОТ была образована в 1919 г. в соответствии с частью 13 Версальского мирного договора и в скором времени стала важной составляющей международной системы. Устав МОТ (принят в 1919 г.) закрепил уникальный принцип трёхстороннего представительства (трипартизма) при построении организации: руководящие органы МОТ (Международная конференция труда, Административный совет) формируются из представителей национальных правительств, организаций нанимателей и трудящихся. Международная конференция труда – высший орган, собирается ежегодно, состоит из представителей государств-членов (два представителя от правительства, по одному от организаций нанимателей и трудящихся), определяет основные направления работы организации, принимает конвенции и рекомендации, утверждает бюджет и программу организации, избирает Административный совет.

Административный совет – исполнительный орган МОТ, состоит из 56 членов: 50 % – представители правительств, по 25 % – представители работодателей и трудящихся, причём 10 правительственных мест являются постоянными и выделены для промышленно развитых стран. Административный совет организует работу МОТ в период между конференциями, готовит проекты решений МКТ, реализует принятые решения, направляет деятельность различных комитетов организации, избирает Генерального директора Международного бюро труда. Международное бюро труда (МБТ), или секретариат, является административным и исполнительным органом МОТ, действующим на постоянной основе.

В 1920-1930-е гг. организация сыграла важную роль в формировании международно-правовых норм в области социально-трудовых отношений. В течение двух первых лет существования организации было принято 16 конвенций и 18 рекомендаций. СССР являлся членом МОТ в период 1934-1940 гг., однако в тот период государство не ратифицировало ни одной конвенции. В послевоенный период в рамках организации осуществлялось достаточно эффективное взаимодействие социалистических и капиталистических государств, продолжалось развитие международно-правового регулирования трудовых отношений и совершенствование контрольного механизма.

Деятельность МОТ в послевоенный период основывалась на положениях принятой в 1944 г. и ставшей частью устава Филадельфийской декларации. Декларация в качестве основополагающих принципов отвергала определение рабочей силы как товара; свобода слова и объединений рассматривались как необходимые предпосылки стабильного развития общества; бедность в любом уголке мира определялась как источник угрозы для процветания всех стран; провозглашалось, что вне зависимости от цвета кожи, пола или убеждений все люди имеют право на материальное благополучие и духовное развитие в условиях свободы, достоинства, экономической стабильности и равных возможностей.

В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением системы Организацией Объединенных Наций. С определёнными проблемами организация столкнулась в конце 1970-х гг.: выход США из МОТ в 1977-1980 гг., сокращение бюджета и др. Новый этап в деятельности МОТ начался после распада биполярной системы международных отношений.

Как отмечается в основных документах организации, МОТ в настоящее время имеет четыре главные стратегические цели: развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда; создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости; расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех; укрепление трёхсторонней структуры и поддержание социального диалога.

Главным методом и основой всей деятельности МОТ является разработка конвенций и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений и контроль над их применением.

Основные социально-трудовые права закреплены в восьми основополагающих конвенциях МОТ: № 29 (1930 г.) о принудительном труде; № 87 (1948 г.) о свободе ассоциации и защите права на организацию; № 98 (1949 г.) о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров; № 100 (1951 г.) о равном вознаграждении; № 105 (1957 г.) об упразднении принудительного труда; № 111 (1958 г.) о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.); № 138 (1973 г.) о минимальном возрасте; № 182 (1999 г.) о наихудших формах детского труда (1999 г.). В июне 1998 г. делегаты 86-й сессии Международной конференции труда приняли Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм её реализации. Декларация призывает государства-члены МОТ соблюдать принципы, заложенные в восьми ключевых конвенциях, независимо от факта их ратификации, и содействовать всемерному их применению.

Деятельность МОТ на международном уровне содействовала закреплению систем социального партнёрства на национальном уровне.

В настоящее время при рассмотрении систем трудовых отношений в экономически развитых странах мира традиционно выделяется несколько моделей, каждая из которых имеет свои особенности. В рамках каждой из них наблюдаются различия, обусловленные особенностями национального, политического и правового развития отдельной страны. За основу классификации принят один из важнейших методов социального партнёрства – коллективный договор.

В Великобритании, США, Австралии широко применяется так называемая «волюнтаристская модель». Для неё характерен децентрализованный процесс коллективных переговоров при минимальном вовлечении государства. В странах с такой моделью процент охвата трудящихся коллективными договорами практически совпадает с процентом трудящихся – членов профсоюзов, влияние государства на трудовые отношения минимизировано, характерно отсутствие отраслевых соглашений. Особенность данной модели – коллективные договоры не закреплены каким-либо законодательством, и отношения на рынке труда отделены от политики.

«Германская» модель (Германия, Бенилюкс, страны Скандинавии) предусматривает заключение большого количества отраслевых соглашений, что практически нейтрализует переговоры на уровне предприятия. В данном случае государство играет поддерживающую роль. Оно создаёт рамки и условия для переговоров и решения конфликтов и законодательно распространяет коллективные договоры на «неюнизированных» занятых. Трудовое законодательство характеризуется высокой степенью развития.

«Латинская» модель (Италия, Франция, Испания и др.) также является отраслевой, однако здесь доминирует локальное или региональное заключение коллективных договоров. Государство активно вовлечено в процесс подготовки договоров, создаёт законодательные рамки проведения коллективных договоров и распространяет их на предприятия, официально не участвующие в переговорах. Трудовое законодательство в странах с этой моделью не так развито (за исключением Франции).

«Японская» модель близка к «волюнтаристской» и характеризуется децентрализацией процесса переговоров, менее конфликтным их характером, координацией на национальном уровне. Вмешательство государства носит менее формализованный характер по сравнению с Европой.

Отметим, что модели социального партнёрства являются в основном достижением и результатом деятельности социал-демократических партий, пришедших

к власти либо добившихся своих программных целей мирным путём именно благодаря развитости институтов демократии и гражданского общества. Среди европейских моделей социального партнёрства одной из наиболее успешных, стабильных и зрелых является германская. Эффективное функционирование института социального партнёрства в Германии стало возможным благодаря наличию ряда политических, общественных, экономических, социальных предпосылок и условий.

Германский опыт показывает, что для формирования успешного института социального партнёрства необходимо соблюдение основных принципов демократического правового государства и гражданского общества. Экономической основой развития системы социального партнёрства является социально ориентированная рыночная система хозяйства. В процессе налаживания социального партнёрства необходимо, чтобы государство создало для его эффективности определённые организационные и правовые рамки.

Согласно Основному закону «Федеративная Республика Германия является демократическим и социальным государством» и путём принятия соответствующих законов государство в значительной степени определяет рамочные условия в области социально-трудовых отношений. Важную роль в Германии играют традиции взаимодействия социальных партнёров, опыт бесконфликтного решения проблем, высокой гражданской сознательности. Формирование системы социального партнёрства в Германии берёт своё начало в конце XIX в. В течение середины XX в. была выработана система, включавшая, в том числе, страхование от безработицы, государственные меры по содействию занятости, переговорный механизм между профсоюзами и союзами работодателей (тарифная автономия) и другие механизмы.

Для развития социального партнёрства необходима социальная потребность в этом. Для Германии в период после Второй мировой войны в целях восстановления и развития экономики, ликвидации последствий фашизма в условиях процесса объединения страны крайне важно было избежать социально-трудовых конфликтов, внутривнутриполитической напряжённости. Как отмечают германские эксперты, «социальное партнёрство между профсоюзами и работодателями обеспечивает достаточно прочный социальный мир».

Опыт Германии свидетельствует, что важным условием является осознание, оформление и институционализация интересов основных участников социального партнёрства. В Германии в одной из первых в Европе возникли организации рабочих – профсоюзы. В начале XXI в. в своих рядах они объединяют менее 50 % наёмных работников. Крупнейшей профсоюзной организацией страны является Объединение германских профсоюзов, объединяющее в своих восьми отраслевых организациях более 6,5 млн. человек [см. 39]. Интересы работодателей представляют региональные и федеральные отраслевые союзы. Главной организацией союзов работодателей является Федеральное объединение союзов германских работодателей.

Эффективное функционирование механизма социального партнёрства тесно связано также с уровнем социально-экономического развития. Высокие темпы экономического развития Германии сделали возможным рост благосостояния наёмных работников, формирование у них соответствующих интересов и потребностей, способствующих развитию социального диалога. В свою очередь, социальное партнёрство во многом содействует устойчивому развитию экономики.

Для функционирования социального партнёрства необходима отлаженность механизмов и процедур социального диалога. В частности, германская модель социального партнёрства предполагает взаимодействие между участниками социального партнёрства на двух уровнях. Первый уровень – общественно-публичный, на котором интересы профсоюзов наёмных работников, объединений работодателей,

государства согласуются по наиболее крупномасштабным социальным проблемам (безработица, коллективные договоры и др.).

На втором уровне – предприятий – интересы наёмных работников и работодателей решаются путём взаимодействия в таких конкретных сферах, как сокращение или создание рабочих мест, приём на работу или увольнение, внедрение новых технологий, повышение квалификации и т. д. («производственная демократия»). Соответственно, в Германии применяется несколько видов коллективных договоров, заключаемых профсоюзами с союзами работодателей или отдельными нанимателями.

Типовые коллективные договоры, заключаемые на несколько лет, регулируют наиболее общие вопросы, такие, как рабочее время, продолжительность отпуска, сроки и условия увольнения, оплата сверхурочных работ и др. Обе стороны при заключении договоров обязаны учитывать положения Основного закона ФРГ и других законов.

Например, согласно законодательству ФРГ, максимальное рабочее время в неделю составляет 48 часов, однако в действительности рабочее время, определяемое договором, составляет в пределах 40-35 часов в неделю. Аналогична ситуация и с отпуском – в соответствии с законом минимальный отпуск составляет 24 рабочих дня, в действительности – 30 рабочих дней.

Договоры о тарифной сетке заключаются на более короткий срок (обычно на год) и регулируют оплату труда рабочих и служащих. Благодаря договорной практике существуют различные выплаты, и фактически выплачиваемая заработная плата гораздо выше тарифных ставок. Существуют также специальные коллективные договоры, регулирующие такие проблемы, как условия профессионального обучения, дополнительное социальное обеспечение по старости, защита от мер по рационализации производства и др.

Одной из главных составляющих системы социального партнёрства Германии является участие наёмных работников в делах предприятий и фирм. Согласно закону об уставе предприятия наёмные работники принимают участие в работе совета предприятия и наблюдательного совета. Совет предприятия представляет интересы наёмных работников перед работодателями; обобщает и направляет предложения от трудового коллектива работодателям; следит за соблюдением действующих в отношении наёмных работников законов, трудовых соглашений; имеет право получить информацию, касающуюся деятельности предприятия; принимает участие в решении вопросов в отношении правил внутреннего распорядка, организации рабочих мест, профессионального обучения, кадровой политики, увольнения и т.д.

Наёмные рабочие также могут влиять на управление предприятием через своих представителей в наблюдательном совете, работа которого охватывает все сферы предпринимательской деятельности (назначение администрации предприятия, заслушивание отчёта о деятельности предприятия, участие в принятии решений по инвестиционным проектам и т. д.).

Система социального партнёрства, функционирующая в Германии, не только опирается на взаимодействие участников социально-трудовых отношений, но и предусматривает также возможность забастовочной борьбы. Забастовки в Германии разрешены только по вопросам, связанным с заключением трудовых договоров и, соответственно, их могут инициировать только профсоюзы. В течение срока действия коллективного договора стороны обязаны соблюдать мир.

Для объявления забастовки необходимо получить большинство голосов всех членов профсоюза в ходе тайного голосования (это требование записано в уставах профсоюзов). В ответ на забастовку работодатели вправе объявить локаут, который признаётся в Германии как допустимое (с определёнными ограничениями) средство борьбы. В споре работодателей и наёмных работников государство придерживается нейтральной позиции. В ходе забастовки бастующие и отстранённые от работы не

получают пособий из фонда страхования на случай безработицы, члены профсоюза могут рассчитывать на пособие из профсоюзных фондов, а лица, не являющиеся членами профсоюзов, чаще всего вынуждены жить на свои сбережения.

Процесс глобализации, применение новых технологий, постепенное размывание границ между различными отраслями экономики, возросшая мобильность работников, необходимость адаптации к новым условиям труда значительно изменяют место и роль профсоюзов в Германии. В 1990-е гг. вследствие замедленного реагирования на происходящие процессы профсоюзы ФРГ потеряли в своём составе почти три миллиона человек. У молодёжи возросло недоверие к профсоюзам. В последние годы профсоюзы ФРГ претерпевают процесс изменений: меняется имидж традиционных профсоюзов, произошло объединение ряда отраслевых профсоюзов, трансформируются функции. Опыт стабильного функционирования системы социального партнёрства Германии, основанной на длительном использовании в неизменном виде форм регулирования социально-трудовых отношений, создаёт в настоящее время определённые проблемы в развитии государства и, по оценкам ряда экспертов, «превращается сегодня в институциональную ловушку, становится тормозом развития. Такая инверсия системы, считавшейся ещё недавно показательной, вызывает необходимость её радикального реформирования» [3]. Модернизация рамочных условий функционирования социально-трудовой сферы – одна из задач нынешнего правительства Германии.

В целом германская система социального партнёрства в XX веке являлась одной из самых эффективных и может быть своего рода примером для постсоветских государств.

Существуют факторы, объективно способствующие данному процессу, – определённая близость правовых систем (романо-германская правовая семья), использование универсальных международно-правовых актов в регулировании трудовых отношений, конституционно декларированные социально-трудовые права граждан, социальная ориентация государств.

Формирование социального партнёрства могло реально начаться и началось тогда, когда появилась организованность рабочих, их профессиональные союзы. До того момента работодатели могли диктовать все свои условия работнику. Когда же сформировались профсоюзы, капиталистам труднее стало пользоваться своими односторонними преимуществами по отношению к наёмным рабочим, и они вынуждены были пойти на определённые уступки.

На основе выработки соответствующих критериев проводится классификация социального партнёрства, сформировавшегося в зарубежных странах.

Так, в зависимости от *уровня переговорных процессов* можно выделить *три основные модели* социального партнёрства. *Первая модель* сформировалась на севере Европы – в Швеции, Финляндии, Норвегии, Бельгии. Она характеризуется активным вмешательством государства в трудовые отношения и их регулирование. Кроме того, в этой модели считается важным *трёхуровневость* партнёрства: уровень общенациональный, затем отраслевой и, наконец, уровень предприятия.

В Бельгии, к примеру, на высоком общенациональном уровне существует Национальный совет по труду. В него входит равное число участников от каждого из трех партнеров. Государство берёт на себя ещё и законодательную функцию. На втором, отраслевом уровне создаются «паритетные комиссии». На уровне же предприятия вопросы решаются на двусторонней основе: предприниматели – профсоюзы.

Особенно активно трехстороннее сотрудничество стало складываться на Западе в период мирового кризиса 1929-1933 гг. и сразу после него. Считается, что во многом

именно благодаря этому странам, особенно вставшим на путь социальной ориентации, удалось достичь общественного согласия.

Вторая модель социального партнёрства отличается одноуровневостью. Она ограничивается заключением коллективных договоров в основном на уровне предприятий. Эта модель характерна для Канады и США, Японии, ряда стран Латинской Америки.

Объединения предпринимателей, как и профсоюзов, через своих депутатов стараются оказать влияние на законодательство, а уже через него — на отношения между социальными партнёрами.

Третья модель типична для Центральной Европы (Германия, Австрия и др.). Она может рассматриваться как промежуточная между первой и второй моделями. В третьей модели главный акцент в социальном партнёрстве ставится на его отраслевом уровне. На уровне же всей страны в целом совместные соглашения трёх сторон не принимаются, дело ограничивается консультациями, и то не вполне обязательными.

Главный переговорный процесс по этой модели идёт в отраслях. Коллективные же договоры на предприятиях, как правило, не заключаются. Предприятия при этом ориентируются на параметры отраслевого соглашения и руководствуются им.

Одной из форм реализации такой модели является так называемое «образцовое» соглашение, которое создаётся и заключается в промышленной отрасли и служит затем своего рода ориентиром для других. В литературе есть такой пример: доминирующее положение в германской отрасли промышленности компании «JG Metall» привело к тому, что её партнёрское соглашение служит «пилотным» для остальной германской экономики.

Широко применяется эта модель в Голландии и Швейцарии. В Голландии 200 отраслевых соглашений распространяются на большинство компаний и их работников. В Швейцарии принимают около 500 региональных и отраслевых соглашений, которые охватывают почти 1,5 млн работников.

Особо следует отметить развитие социального партнёрства на уровне Европейского Союза (ЕС). ЕС использует при этом первую, т. е. трёхстороннюю модель. В трёхсторонних переговорах на уровне созданного Экономического и Социального совета ЕС участвуют также представители объединений работодателей (ассоциация UNICE) и представители объединения профсоюзов ЕС.

В 1992 г. в Маастрихте социальными партнёрами стран ЕС (без Великобритании) был подписан протокол, признававший работодателей и работников партнёрами, с которыми Союз должен согласовывать свои меры. Модель трипартизма была поддержана и на встрече глав государств по социальному развитию, прошедшей под эгидой ООН в 1995 г. в Копенгагене. Там отмечалось, что социальный прогресс недостижим, если надеяться только на механизм рынка. Главными задачами были названы обеспечение полной занятости, а также борьба с бедностью. Средством для этого названы вложения в «развитие человеческих ресурсов».

Одним из критериев классификации социального партнёрства в разных странах рассматривается уровень участия работников по представительству их интересов в партнёрских отношениях. Здесь тоже выделяются три основные модели.

Модель профсоюзного представительства характеризуется тем, что профсоюзы по закону являются представителями работников, причём часто и той части работников, которые не являются членами профсоюзов. Эта модель представлена в США, Канаде, Японии, Великобритании, Ирландии и других странах.

Следует отметить, что в зависимости от особенностей профсоюзов и их поведения эта модель может рассматриваться в виде подмоделей, когда:

- а) профсоюзы ориентированы на сотрудничество с властью;
- б) профсоюзы нацелены на конфликтность с государственной властью.

Модель чистого представительства работников отличается тем, что трудовой коллектив выбирает своих собственных представителей в совет (или комитет) предприятия, которые и ведут переговорный процесс с работодателем. Правда, в основном такой совет (комитет) имеет консультативно-информационные полномочия. Степень обязательности учёта мнений совета работодателем должна быть специально определена в коллективном соглашении. Такую модель используют в Испании, Греции, Португалии и некоторых других странах.

Модель смешанного представительства выделяется тем, что в советы, избираемые трудовым коллективом, включаются также представители работодателя. Здесь полномочия совета более широкие, так как совет может участвовать в принятии решений на основе консенсуса. Правда, круг вопросов, по которым могут приниматься решения (трудовой распорядок, охрана труда, условия труда, продолжительность рабочего времени), должен специально оговариваться законодательством либо соглашением.

Например, во Франции глава предприятия по закону обязан ежегодно представлять комитету (совету) доклад о хозяйственном обороте, заработной плате, штатах и их изменениях, об условиях труда. Если же работодатель примет решение по этим вопросам без консультации с комитетом (советом), оно может быть аннулировано в судебном порядке.

Такая модель характерна также для Бельгии, Дании, Ирландии и других стран.

Многообразный опыт развития социального партнёрства в зарубежных странах Запада подтверждает его эффективность. Социальное партнёрство всё больше играет роль эффективного фактора социальной стабилизации и устойчивости. А это главное, неперемное условие всех других успехов человеческого сообщества, особенно с учётом условий и тенденций начавшегося нового, XXI века.

Таким образом, отношения в сфере социального партнёрства фактически регулируются посредством множества противоречивых подзаконных нормативно-правовых актов. Общая стратегия развития социального партнёрства должно базироваться на принципах добровольности, равноправия сторон, учёта интересов участников переговоров, экономической заинтересованности сторон социального партнёрства в участии в договорных отношениях, обязательного выполнения договоренностей и ответственности за нарушение соглашений должны получить законодательно обоснованные нормы, направленные на усиление содействия государства в развитии социального партнёрства, формирование его многоуровневой системы как необходимого условия демократизации социально-трудовых отношений.

Как показывает зарубежный опыт развития социального партнёрства, в индустриально развитых странах социальное партнёрство приобретает различные формы. В Австрии, Швеции, Японии, Германии, Швейцарии и Нидерландах применяется корпоративная система социального партнёрства, которая предусматривает использование специальных органов, процедур и механизмов.

В Великобритании, США и Канаде, где специальные институты социального партнёрства отсутствуют, действует так называемая плюралистическая система социального партнёрства, по которой согласование противоречивых интересов осуществляется на уровне всего общества с помощью обычного политического процесса, а также развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных компаний.

В Украине и России применяется система трипартизма социального партнёрства, которая предусматривает определённые механизмы, обеспечивающие реализацию соглашений.

Мировой опыт подтверждает, что ни одна страна с развитой рыночной экономикой не обходится без активного вмешательства государства в процессы

регулирования социально-трудовой сферы. Во многих западных странах (ФРГ, Франция, Бельгия, Италия) при содействии государственных органов разработаны справочно-методические материалы по вопросам тарификации работ и персонала, нормирования труда, регламентации трудовой деятельности. В Мексике, Аргентине, Бразилии, Чили профсоюзные объединения пытаются всячески влиять на создание новых рабочих мест

Выводы. Обобщая практику функционирования объединений работодателей в зарубежных странах, можно выделить следующие задачи работодателей:

- обеспечение представительства и защиты общих интересов и прав работодателей в социально-трудовых отношениях;
- участие в проведении переговоров и заключении сделок;
- координация действий в выполнении обязательств, взятых согласно заключённым договорам;
- содействие урегулированию коллективных трудовых споров и предотвращению забастовкам;
- координация деятельности по выполнению научно-технических и социально-экономических программ;
- налаживание постоянных контактов со средствами массовой информации и общественностью;
- развитие сотрудничества с иностранными и международными организациями работодателей, объединениями, союзами и т. д.

Список использованных источников

1. Бурляева В. А. Социальное партнёрство и психолого-педагогические особенности подготовки к планированию профессиональной карьеры в студенческом возрасте в условиях непрерывного профессионального образования. – Невинномысск: НГГПИ, 2005. – 151 с.
2. Гусякова Л. Г. Социальное партнёрство: проблемы, реалии, перспективы. – Барнаул: 2003. – 106 с.
3. Михеев В. А. Социальное партнёрство: теория, политика, практика. – М.: Ин-т экономики, упр. и социал. отношений, 2003. – 549 с.
4. Олейникова О. Н. Социальное партнёрство в сфере профессионального образования. – М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2001. – 85 с.

УДК 334.7

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ

**ФИЛИПЮК А. О.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкий
государственный университет
управления»**

В статье выявлены предпосылки взаимовыгодного сотрудничества государства и бизнеса в контексте корпоративной социальной ответственности, что позволило обосновать сущность их взаимодействия.

Определены трудности и дальнейшие направления социально-экономического развития региона.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие; регион; корпоративная социальная ответственность; взаимодействие; фактор; становление.

У статті виявлені передумови взаємовигідного співробітництва держави і бізнесу в контексті корпоративної соціальної відповідальності, що дозволило обґрунтувати сутність їх взаємодії. Визначено труднощі і подальші напрями соціально-економічного розвитку регіону.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток; регіон; корпоративна соціальна відповідальність; взаємодія; фактор; становлення.

The article reveals the prerequisites of mutually beneficial cooperation between the state and business in the context of corporate social responsibility, which allowed to substantiate the nature of their interaction. Identify challenges and future directions of social and economic development of the region.

Keywords: socio-economic development; the region; corporate social responsibility; cooperation; a factor becoming.

Постановка проблемы в общем виде. Современный уровень социально-экономического развития Республики формирует новые направления и приоритеты развития социально-экономических систем. Основой таких систем является малый и средний бизнес, который испытывает следующие трудности:

- неразвитость финансовой инфраструктуры, недостаток финансовых ресурсов для развития бизнеса;
- неэффективность налоговой политики;
- недостаточные возможности поиска новых деловых партнёров и формирования деловых связей;
- недостаток квалифицированных кадров, знаний и информации для ведения предпринимательской деятельности;
- административные барьеры.

Учитывая существующие проблемы в развитии малого и среднего бизнеса, партнерство между бизнесом и госорганами является основным путём развития экономики и стимулом социально-экономического развития Республики. Партнерство обеспечит государственную поддержку, которая выражается в форме государственно-частного партнёрства (ГЧП).

Так как приоритетные направления ГЧП – это восстановление социальных объектов инфраструктуры, то реализация корпоративной социальной ответственности (КСО) бизнеса является ключевой направленностью реализации ГЧП.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди зарубежных экономистов, исследовавших проблемы ГЧП и его влияние партнёрства на развитие мировой и национальных экономик, следует отметить У. Больца, М. Б. Геррарда, В. Гримсей, И. Р. Ескомби, А. Линхарда, М. К. Льюиса, У. Смита, А. Хайд, Д. Шафритц и др.

Изучением вопросов относительно сущности и влияния КСО занимались такие ученые, как: Л. П. Веревкин [8], К. С. Львова, О. В. Дудкин [9], Ф. Котлер [11], К. Годпастер [12], Т. Джонс [13], Л. Лес [14], М. Палацци и Дж. Статчер [15], М. Фридман [16] и др.

В российской экономической науке исследования в сфере ГЧП проводятся такими авторами как: А. А. Алпатов [6], В. Г. Варнавский [5], И. А. Василенко, Ш. М. Валитов [6], А. В. Виллисов [7], Р. М. Джапаридзе [10] и др.

Цель статьи. Выявление предпосылок взаимовыгодного сотрудничества государства и бизнеса в контексте корпоративной социальной ответственности. Обоснование сущности их взаимодействия. Определение трудностей и дальнейшего направления социально-экономического развития региона.

Актуальность. В условиях изменения геополитических реалий и ведения военных действий на территории Республики особую актуальность приобретает поиск путей и механизмов социально-экономического развития.

В условиях становления и развития Республики социально-экономические процессы региона характеризуются наличием определённых трудностей, вызванными объективными процессами трансформации геополитических отношений. Однако согласно умеренно-оптимистичному прогнозу Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики (ДНР), тенденции социально-экономического развития положительные (табл. 1) [2].

Таблица 1

Прогноз социально-экономического развития Республики

№	Показатель	Ед. измер.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсол. отклон. 2017 г. от 2015 г. (+,-)	Темп прироста 2017 г. от 2015 г., %
1	Количество физических лиц предпринимателей	тыс. чел.	54,9	59,9	65,4	10,5	19,1
2	Среднесписочная численность штатных работников	тыс. чел.	344,5	358,1	372,2	27,7	8,0
3	Объём реализованной промышленной продукции	млн. руб.	110881,6	126484,0	151724,3	40842,7	36,8
4	Объём розничного товарооборота предприятий (юридических лиц), осуществляющих деятельность по розничной торговле и ресторанному хозяйству	млн. руб.	36890,3	41130,1	43183,2	6292,9	17,1
5	Объём реализованных услуг в действующих ценах	млн. руб.	4816,9	5085,1	5711,5	894,6	18,6

Согласно прогнозу, наблюдается наибольший темп прироста объёма реализованной промышленной продукции. Промышленность – основная сфера деятельности Республики (рис. 1).

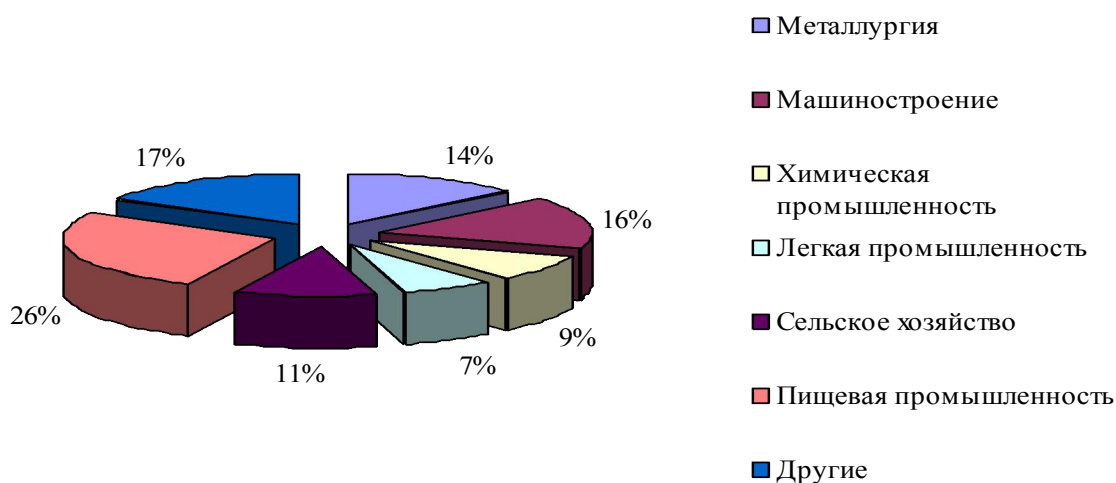


Рис. 1. Процентное соотношений сфер деятельности предприятий ДНР в 2015 г.

Отслеживается тенденция ухода от тяжёлой промышленности вследствие социально-экономической, политической и институциональной нагрузки. Почти все макроэкономические показатели промышленности демонстрируют негативные тренды.

Перспективным направлением является переход от индустриальной экономики к экономике смешанного типа. От эффективности этого перехода зависят перспективы создания новых рабочих мест, уровень и динамика заработной платы, доходы местных бюджетов, а в конечном итоге – социально-экономическое развитие Республики. Социально-экономическое развитие влияет на скорость восстановления ключевых сфер хозяйственных комплексов.

Изложение основного материала исследования. Государственная политика в целях восстановления ключевых сфер хозяйственных комплексов направлена на реализацию четырёх направлений социально-экономического развития (рис. 2) [2].



Рис. 2. Направления государственной политики согласно умеренно-оптимистическому прогнозу социально-экономического развития ДНР

Особого внимания заслуживает повышение конкурентоспособности и эффективности ведущих отраслей промышленности, а также малого и среднего бизнеса, так как именно он является основой экономического развития Республики в современных реалиях.

Решить социально-экономические проблемы и реализовать стратегические направления в полном объеме возможно лишь с помощью малого и среднего бизнеса ввиду ликвидации крупных производственных предприятий. Больше половины предприятия региона – это малый и средний бизнес (рис. 1).

Динамика роста малого и среднего бизнеса в Республике свидетельствует о достаточном внутреннем его потенциале, желании и возможностях широких слоёв населения обеспечить собственными силами свою экономическую самостоятельность. В целом малый и средний бизнес является достаточно успешным, однако его потенциал не реализуется в полной мере, вследствие наличия ряда проблем, определяемых современными условиями. Развитие малого и среднего предпринимательства в Республике зависит от оптимального использования существующего экономического, природно-ресурсного, человеческого, инвестиционного потенциалов и экономической политики проводимой органами государственной власти. На сегодняшний день в обществе отношения между Республикой и бизнесом выходит на принципиально новый уровень. Данный уровень предполагает взаимодействие власти и бизнеса,

ориентированный на повышения уровня социально-экономического развития и реализацию приоритетных направлений развития.

Приоритетные направления развития Республики – это социальные объекты и повышение конкурентоспособности бизнеса, которые включают:

1. Восстановление инфраструктуры и обеспечение стабильности работы объектов систем жизнеобеспечения.

2. Создание благоприятных условий для развития бизнеса.

3. Повышение качества жизни населения.

4. Нарращивание темпов экономического роста.

Социальная сфера менее привлекательна для инвестиций со стороны бизнеса, а государство не в состоянии полностью покрыть все расходы, связанные с восстановлением инфраструктуры и обеспечение стабильности работы объектов систем жизнеобеспечения. Именно поэтому реализация КСО бизнесом в рамках ГЧП актуальна на сегодняшний день и подразумевает:

1. Совершенствование организационно-экономического механизма взаимодействия государства и бизнеса в социальной сфере (совершенствование организационной структуры ГЧП, использование социально-экономических программ взаимодействия государства и бизнеса).

2. Формирования инвестиционной привлекательности механизма реализации ГЧП и КСО (использование налоговой программы льгот и компенсаций. Использование системы государственных и частных гарантий).

3. Реформирования системы подготовки кадров в сфере КСО.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Вследствие того, что регион испытывает социально-экономическую, политическую и институциональную нагрузку, обусловленную изменением геополитической ситуации, перспективным направлением является переход от индустриальной экономики к экономике смешанного типа, где превалирует малый и средний бизнес.

Полнота реализации функций малого и среднего бизнеса зависит от чёткости определения существующих экономических и социальных проблем. В современной действительности обязательства Республики, связанные с развитием социальных сфер возрастают. Это сталкивает с проблемой дефицита финансирования – государственный бюджет не всегда способен обеспечить поддержку необходимых отраслей, а сами отрасли не являются высоко прибыльными, но являются довольно капиталоемкими. Решение данной проблемы видится в реализации взаимодействия государства или социальных институтов с частным сектором через ГЧП.

ГЧП должно быть направлено на восстановление инфраструктуры и обеспечение стабильности работы объектов систем жизнеобеспечения. Только в таких условиях возможна реализация социальных потребностей общества за счёт реализации КСО и интересов государства и бизнеса через ГЧП. Таким образом, отношения власти, бизнеса и общества на сегодняшний день должны выстраиваться не только вокруг экономических интересов. Социально-экономическое поле в современных тенденциях должно стать приоритетными для осуществления ГЧП через реализацию КСО.

Дальнейшие разработки в этом направлении. Совершенствование форм государственно-частного партнёрства через корпоративную социальную ответственность требует дальнейшей систематизации и исследования.

Список использованных источников

1. Целевая программа развития и поддержки малого и среднего предпринимательства в городе Донецке на период до 2020 года: моногр. / А. А. Лукьянченко, А. И. Амоша, Г. А. Гришин, В. И. Ляшенко и др.; НАН Украины,

Институт экономики промышленности. – 2-е изд., доп., перераб. и испр. – Донецк, 2013. – 214 с.

2. Министерство экономического развития ДНР / Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.me.govdnr.ru/>

3. Каталог промышленных и торговых предприятий ДНР.

4. Алпатов А. А. Особенности рисков в государственно-частном партнёрстве / А. А. Алпатов // Известия Волгоградского государственного технического университета. Серия «Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива)» / ВолгГТУ. – Волгоград, 2011. – Вып. 11. – С. 17-22.

5. Варнавский В. Г. Исследование взаимосвязи социального инвестирования и качества экономического роста / В. Г. Варнавский // ФЭС: Финансы, экономика, стратегия. Серия «Инновационная экономика: человеческое измерение». – 2011. – С. 57-61.

6. Валитов Ш. М. Неоднозначность трактовки понятия «государственно-частное партнерство» / Ш. М. Валитов // Молодёжь и экономика: новые взгляды и решения: межвуз. сб. тр. молод. учёных / Под ред. Л. С. Шаховской. – Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2010. – С. 86-89.

7. Виллисов А. В. Социальная ответственность бизнеса и её роль в повышении конкурентоспособности национальной экономики / А. В. Виллисов // Перспективы развития современного общества в аспекте глобализации экономических процессов: материалы международной научно-практической конференции (26 апреля 2011 г.) – в 2-х частях. – Ч.2. / Отв. ред. Л. А.Тягунова. – Саратов: Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», 2011. – С. 223- 226.

8. Верёвкин Л. П. Социальная ответственность бизнеса / Л. П. Верёвкин. – Мониторинг общественного мнения. – 2010. – №1(95). – Режим доступа: [http://wciom.ru/-fileadmin/Monitoring/95_1/2010_1\(95\)_3_Verevkin.pdf](http://wciom.ru/-fileadmin/Monitoring/95_1/2010_1(95)_3_Verevkin.pdf)

9. Дудкин О. В. Організаційно-економічні основи розвитку соціальної відповідальності промислового підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Сумський державний університет. – Суми., 2011. – Режим доступа: <http://www.ecstudy.com/ua/work/-t040084.htm>

10. Джапаридзе Р. М. Приоритетные направления развития механизмов государственно-частного партнёрства в России / Р. М. Джапаридзе // Материалы XIV региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». – Т. 3. Экономика / Ставрополь: СевКавГТУ, 2010. – С. 101-102.

11. Котлер Ф. Корпоративная социальная ответственность. Как сделать как можно больше добрая для вашей компании и общества / Котлер Ф. – Ж.: Издательство А. Капусты, 2005. – 302 с.

12. Goodpaster K. Conscience and Corporate Culture. – Blackwell Pablishttp: Malden, MA. – 2007.

13. Jones T. An Integrating Framework for Research in Business and Society. A Step Toward the Elusive Paradigm? //Academy of Management Review. 1983. – Vol. 8. – N 4. – P. 559-564.

14. Lewis S., 2001, Measuring Corporate Reputation. Corporate Communications: An International

15. Palazzi, M., J. Statcher Corporate Social Responsibilityand business success. – M., 1997. С.17.

16. Milton Friedman The Social Responsibility of Business is to Increase its ProfitsThe New York Times Miltonne, September 13, 1970. Copyright @ 1970 by The New York Times Company.