

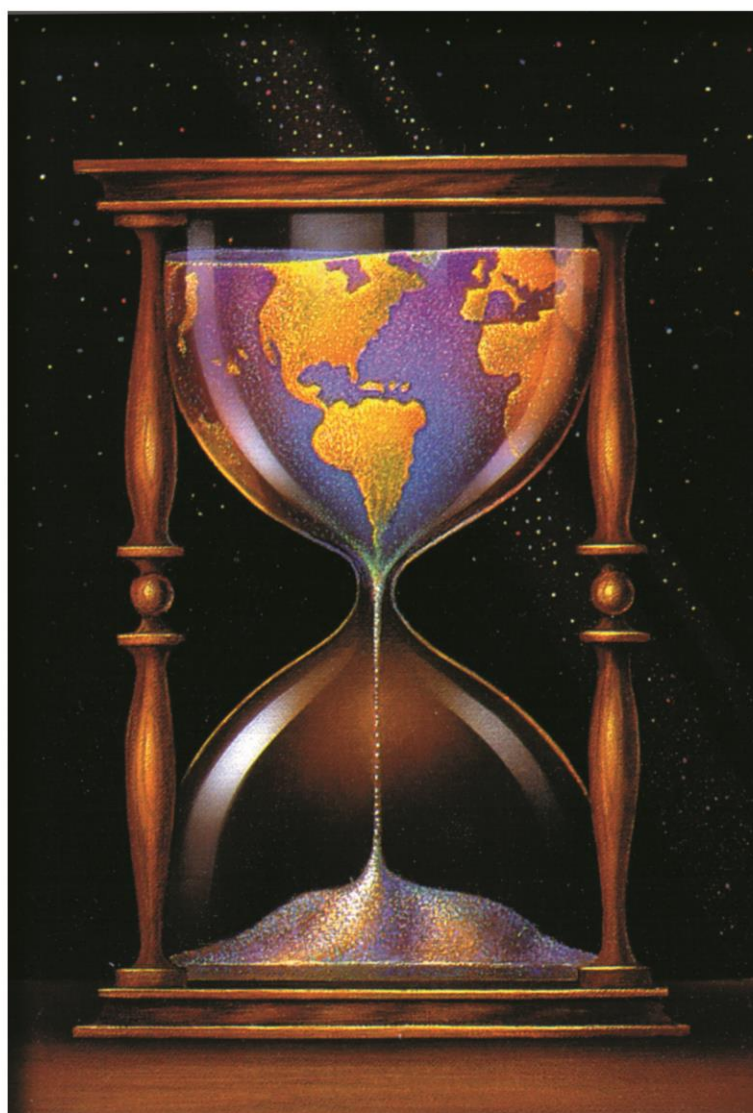
МЕНЕДЖЕР

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ГОУ ВПО
“ДОНЕЦКАЯ
АКАДЕМИЯ
УПРАВЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ
ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ”

2(84)'2018

ISSN 2308-104X



«Менеджер», научный журнал 2(84)'2018

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

Основан в 1998 году.

ISBN 978-966-430-134-0

ISSN 2308-104X

*«Менеджер», научный журнал» ГОУ ВПО «ДонАУиГС» включен в базу данных
Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)*

*Свидетельство о регистрации средства массовой информации
Министерства информации ДНР серия ААА № 000065 от 16.11.2016 г.*

*В соответствии с решением Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и
науки ДНР «Менеджер», научный журнал» включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в
которых должны быть опубликованы результаты диссертаций на соискание ученой степени
доктора и кандидата наук*

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Дорофиев Вячеслав Владимирович – главный редактор, д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Ободец Роман Васильевич – заместитель главного редактора, д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Балко Марина Владимировна – д.филол.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Барышникова Лёля Петровна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Безрукова Татьяна Львовна – д.э.н., проф., ФГБОУ ВО «ВГЛТ им. Морозова», г. Воронеж, Российская Федерация
Белосов Виталий Михайлович – д.э.н., проф., ФГАОУ ВО «ЮФУ», г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
Бессонова Елена Анатольевна – д.э.н., проф., ФГБОУ ВПО «ЮЗГУ», г. Курск, Российская Федерация
Братковский Мирон Леонидович – д.гос.упр., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Броварь Александр Витальевич – д.и.н., доц., ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия», г. Донецк
Букреев Анатолий Митрофанович – д.э.н., проф., ФГБОУ ВО «ВГУ», г. Воронеж, Российская Федерация
Волощенко Лариса Михайловна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Вольская Елена Михайловна – д.гос.упр., доц., ГОУ ВПО «ДонНАСА», г. Макеевка
Ворушило Виктор Павлович – к.ю.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Гончаров Валентин Николаевич – д.э.н., проф., ГОУ ЛНР «ЛНАУ», г. Луганск
Губерная Галина Константиновна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Иванов Михаил Фёдорович – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонНАСА», г. Макеевка
Костровец Лариса Борисовна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Моисеев Александр Михайлович – д.ю.н., проф., ГОУ ВПО «ДЮА», г. Донецк
Петрушевская Виктория Викторовна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Петрушевский Юрий Люцианович – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Подгорный Владимир Васильевич – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Седнев Владислав Владимирович – д.м.н., проф., Научно-методическое управление Генеральной прокуратуры, г. Донецк
Чернов Сергей Александрович – к.гос.упр., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Тусупова Лейла Амангельдиевна – д.э.н., проф., Университет «Туран», г. Алматы, Республика Казахстан
Шичков Александр Николаевич – д.э.н., проф., ФГБОУ ВО «ВГУ», г. Вологда, Российская Федерация
Ободец Яна Викторовна – ответственный секретарь, к.гос.упр., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Антолик Елена Эдуардовна – технический секретарь, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Адрес редакции:

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

Учредитель – ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

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

При переиздании ссылка на «Менеджер», научный журнал» обязательна.

Распространяется бесплатно по специальной рассылке.

Литературный редактор Л.Н. Полчанинова. Подписано к печати 28.06.2018 г.

Рекомендовано к опубликованию решением

Учёного Совета ДонАУиГС, протокол № 11 от 28.06.2018 г.

Напечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.

Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.

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

Тираж 100 экз. Усл. печ. л. 28,6.

Периодичность изданий – 4 раза в год.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

РЕГИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

Гончаров В.Н. Формирование системы индикаторов устойчивого экономического развития промышленного предприятия	4
Губерная Г.К. Человек. Общество. Экономика	12
Денисенко И.А. Теоретико-методические подходы к прогнозированию экономического развития домохозяйств и малых предприятий	21
Малахай С.Н. Совершенствование механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов	30
Петрушевский Ю.А., Потапова М.С. Анализ ключевых дифиниций в исследованиях человеческих ресурсов	38
Саенко В.Г. Привлечение частного капитала в экономическую среду Республики.....	45
Терованесов М.Р., Кольцов С.В., Козлов В.С. Совершенствование организационных структур управления предприятиями непромышленной сферы в современных условиях (железнодорожный транспорт) ..	51
Шарнопольская О.Н., Руссиян С.А. Определение приоритетного направления межотраслевого антикризисного развития	57
Шевченко М.Н. Экономический механизм формирования конкурентных стратегий на предприятиях мясоперерабатывающей промышленности.....	64

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Зорина М.С. Государственная координационная политика подготовки специалистов	72
Рудченко Т.И. Дилемма экономической эффективности и социальной справедливости в условиях социально ориентированного развития	79

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Дорофиев В.В., Овчаренко Л.А. Формирование социально-экономической модели развития Донецкой Народной Республики на основе анализа мирового опыта	87
Ибрагимхалилова Т.В. Территория как ресурс социально-экономического развития	95
Козлова Л.В. Принятие управленческих решений в системе государственного информационно-координационного управления социально-экономическим развитием Республики	103
Осипенко И.Н., Клименко А.Н. Чистый город – главная задача предприятий, организаций города, местных и государственных органов власти	110

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНОЙ И БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Волощенко А.М. Опыт реализации государственного финансового контроля в зарубежных странах	118
Гончарова М.В. Аналитическое обеспечение развития финансового регулирования малого и среднего бизнеса	127
Демидова И.А. Проблемы учета и управления нематериальными активами	134
Довгань А.С. Диверсификация как инструмент повышения конкурентоспособности регионального экономического развития.....	141
Евсеев В.А. Оценка эффективности системы внутреннего контроля при проведении аудиторской проверки на предприятии	146
Кравцова И.В. Проблема сокращения коммерческих банков в Российской Федерации: причины и последствия	158

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

Алексеева Н.И. Определение функциональных тактик антикризисного экономического поведения торгового предприятия	165
Алферова И.Е. Влияние стадии экономического развития на финансовую составляющую экономической безопасности предприятия	174
Гридина В.В. Разработка механизма создания и внедрения корпоративного университета на предприятии.....	181
Гуменюк Н.В. Мотивационный механизм развития компетенций работников в процессе трудовой деятельности	188
Зайцева Н.В. Модель информационных потоков предприятия	197
Иванова Т.Л. Научно-методологические подходы к разработке инвестиционной политики предприятия	203

Припотень В.Ю., Никишина Е.А. Стратегия инновационного развития как фундамент практической деятельности предприятия.....	209
---	-----

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Абакшина Н.А. Трудовая адаптация, как инструмент повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики	216
Барышникова Е.И. Управление образовательными кластерами: зарубежный опыт .	222
Мишина Ю.А. Качество образовательных услуг как ключевой фактор конкурентоспособности в сфере высшего профессионального образования	229
Мова Е.В. Теоретические аспекты организационной культуры как фактора эффективной деятельности предприятия	241

C O N T E N T S

REGIONAL GOVERNMENT AND LOCAL SELF – GOVERNMENT

Goncharov V.N. Formation of the System of Sustainable Economic Development Indicators of an Industrial Enterprise	4
Gubernaia G.K. Human Beings. Society. Economy.....	12
Denisenko I.A. Theoretical and Methodical Approaches to Forecasting Economic Development of Housekeeping and Small Businesses	21
Malakhai S.N. Improvement of Mechanism of Governing the Region’s Organizations.....	30
Petrushevskiy Yu.L., Potapova M.S. Analysis of Key Definitions in Researching Human Resources	38
Saenko V.G. Involvement of the Private Capital into the Republic’s Economic Environment.....	45
Terovanesov M.R., Koltsov S.V., Kozlov V.S. Improvement of Organizational Structures of Managing Businesses of the Service Sphere under Current Conditions (Railway Transport).....	51
Sharnopolskaia O.N. Rusiiian S.A. Specifying Priority Directions of Anti-Crisis Development of Different Branches	57
Shevchenko M.N. Economic Mechanism of Formation of Competitive Strategies at Enterprises of the Meat Processing Industry	64

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Zorina M.S. Public Co-Ordination Policy of the Specialists’ Training.....	72
Rudchenko T.I. Dilemma of Economic Effectiveness and Social Justice Under Conditions of the Socially Oriented Development	79

SOCIAL AND ECONOMIC PROBLEMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Dorofieenko V.V., Ovcharenko L. A. Formation of Social and Economic Model of Developing Donetsk People’s Republic on the Basis of Analysis of the World Experience	87
Ibragimkhalilova T.V. Territory as the Resource of Social and Economic Development.....	95
Kozlova L.V. Making Managerial Decisions in the System of Public Information and Co-Ordination Management of the Republic’s Social and Economic Development ...	103
Osipenko I.N., Klimenko A.N. Clean City as the Prime Task of Enterprises, Municipal Organizations, Local and State Authorities	110

PROBLEMS OF FINANCIAL, CREDIT AND BANKING SYSTEM

Voloshchenko L.M. Experience in Implementing Public Financial Control in Foreign Countries	118
Goncharova M.V. Analytical Provision of Development of Financial Regulating Small and Middle Business	127
Demidova I.A. Problems of Estimating and Controlling Non-Material Assets.....	134
Dovgan A.S. Diversification as the Instrument for Enhancing the Competitiveness of Regional Economic Development	141
Evseenko V.A. Evaluation of Effectiveness of the Inside Control in Auditing at an Enterprise	146
Kravtsova I.V. Problem of Reduction of Commercial Banks in Russian Federation: Cause and Effect	158

BUSINESS, MANAGEMENT, MARKETING

Alekseeva N.I. Determination of Functional Tactics of the Anti-Crisis Economic Behaviour of a Commercial Enterprise.....	165
Alferova I.E. Effect of the Phase of Economic Development on the Financial Component of an Enterprise's Economic Safety	174
Gridina V.V. Elaboration of Mechanism of Setting Up and Introducing a Corporate University at an Enterprise	181
Gumeniuk N.V. Motivation Mechanism of Developing the Employees' Competences in the Process of Labour Activity	188
Zaitseva N.V. Model of Information Flows of an Enterprise	197
Ivanova T.L. Scientific and Methodological Approaches to Working Out an Enterprise's Investment Policy	203
Pripoten V.Yu., Nikishina E.A. Strategy of Innovative Development as the Base for Practical Operation of an Enterprise	209

RESEARCH PAPERS OF YOUNG SCIENTISTS

Abakshina N.A. Labour Adaptation as an Instrument Of Raising the Effectiveness of Performance of Penitentiary Institutions in the Donetsk People's Republic	216
Baryshnikova E.I. Management of Educational Clusters: Overseas Experience	222
Mishina Yu. A. Quality of Educational Services as the Key Factor of Competitiveness in the Sphere of Higher Professional Education	229
Mova E.V. Theoretical Aspects of Organizational Culture as a Factor of an Enterprise's Effective Performance.....	241

УДК 330.341

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ИНДИКАТОРОВ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ГОНЧАРОВ В.Н.,
д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики
предприятия
и управления трудовыми ресурсами
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
аграрный университет»

В статье рассмотрен подход к построению когнитивной модели взаимосвязи показателей и факторов устойчивого экономического развития промышленных предприятий. Произведён отбор количественных индикаторов и качественных (субъективных) параметров УЭРПП. Предложена модель оценки устойчивости экономического развития промышленного предприятия на основании отобранных показателей. Представленная когнитивная модель позволяет установить взаимосвязи между отдельными показателями и факторами внутренней и внешней среды, выявить наиболее значимые из них, провести комплексный анализ их взаимного влияния на результивный показатель, а также провести сценарный динамический анализ экономического развития предприятия путём воздействия на ключевые составляющие модели и выбора оптимального, с точки зрения поставленных целей, сценария развития организации.

***Ключевые слова:** устойчивое экономическое развитие предприятия, когнитивное моделирование, когнитивная карта, индикатор, факторы внутренней среды, факторы внешней среды, спрос, конкурентная среда, финансовая стратегия.*

The approach to constructing a cognitive model of the interrelation of indicators and factors of sustainable economic development of industrial enterprises is considered in the article. The selection of quantitative indicators and qualitative (subjective) parameters of the UERPP was made. A model for assessing the stability of the economic development of an industrial enterprise based on the selected indicators is proposed. The presented cognitive model allows to establish interrelations between separate indicators and factors of internal and external environment, to reveal the most significant of them, to carry out complex analysis of their mutual influence on the effective indicator, and also to carry out scenario dynamic analysis of the economic development of the enterprise by influencing key components of the model and choosing the optimal, in terms of set goals, the scenario of the development of the organization.

***Keywords:** sustainable economic development of the enterprise, cognitive modeling, cognitive map, indicator, factors of the internal environment, environmental factors, demand, competitive environment, financial strategy.*

Постановка проблемы. В период возрождения и трансформации отечественной экономики резко возрастает интерес к проблематике устойчивого экономического развития предприятий. Необходимо формирование действенного механизма устойчивого развития экономики предприятий, позволяющего обеспечить построение, эффективное развитие и совершенствование производственных систем.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию форм и методов управления устойчивым экономическим развитием субъектов хозяйствования, практическому применению результатов исследований в сфере промышленного производства посвятили свои труды многие отечественные и зарубежные учёные, в числе которых: Анисимов Ю.П. [1], Афанасьев Н.В. [2], Баутин В.М. [3], Безрукова Т.Л. [4], Богомолова И.П. [5], Букреев А.М., Градов А.П., Закшевский В.Г., Захаров С.В. [6], Кузьмин О.Е. [7], Осипов Ю.М. [8], Панагушин В.П., Прокопенко О.В. [9],

Раевнева А.В. [10], Старцева Т.Е. [11], Хорев А.И., Овчинникова Г.И. [12], Фомина М.В. [13], Хомяченкова Н.А. [14], Шульгина Л.В. [15]. Устойчивость экономического развития предприятий рассматривается с позиций инновационного развития [1, 6, 9, 11], организационного развития [16] и совершенствования системы управления персоналом [5], экономической безопасности [17-20]. Учёными изучались теоретические и прикладные задачи, обусловленные особым характером управления устойчивым экономическим развитием промышленных предприятий, направленные на: сохранение и поддержание достаточного уровня экономической безопасности; повышение эффективности работы предприятия при допустимом уровне риска. Исследовались организационные и кадровые вопросы обеспечения жизнеспособности предприятия, выявлялись инновационные подходы к достижению устойчивого развития предприятия. Вместе с тем, вопросы оценки и прогнозирования устойчивости развития экономики предприятия не получили последовательного решения.

Актуальность исследования. Разработка конкретных механизмов устойчивого развития экономики отечественных предприятий требует формирования системы интегральных показателей, применяемых в качестве индикаторов устойчивости развития.

Цель статьи состоит в разработке системы индикаторов устойчивого экономического развития промышленных предприятий и построении когнитивной модели взаимосвязи показателей и факторов устойчивого развития.

Изложение основного материала. Выбор эффективной стратегии устойчивого экономического развития промышленного предприятия в долгосрочной перспективе предусматривает комплексный учёт большого числа факторов внутреннего и внешнего воздействия; выявление взаимосвязи и взаимозависимости между ними; диагностику и оценку их влияния на показатели эффективности деятельности, состояние равновесия предприятия, уровень совокупного предпринимательского риска, экономическую, технологическую и социальную безопасность. Перспективным инструментом для выбора стратегии выступает когнитивное моделирование, которое позволяет не только установить взаимосвязи между отдельными показателями и факторами, источниками которых служит как внутренняя, так и внешняя среда, но и выявить наиболее значимые из них, провести комплексный анализ их взаимного влияния на результирующий показатель, а также анализ динамики развития предприятия. Кроме того, построение когнитивной модели позволяет провести сценарный динамический анализ экономического развития предприятия путём воздействия на ключевые составляющие модели (управление отдельными факторами) и выбора оптимального, с точки зрения поставленных целей, сценария развития организации. Построение когнитивной карты даёт возможность учитывать не только количественные показатели, но и трудно формализуемые качественные (и/или субъективные) внутренние и внешние факторы.

Когнитивная карта, отражающая взаимосвязь показателей-индикаторов (i) устойчивого экономического развития предприятия, диагностика которых позволяет оценить уровень устойчивости развития, и факторов развития (f), представляющих собой внешние сигналы об изменении состояния предприятия либо траектории его развития, может быть представлена в виде рис. 1. Промежуточными звеньями на карте представлены абсолютные показатели, отражающие результаты хозяйственной деятельности предприятия. Полный перечень индикаторов приведен в табл. 1.

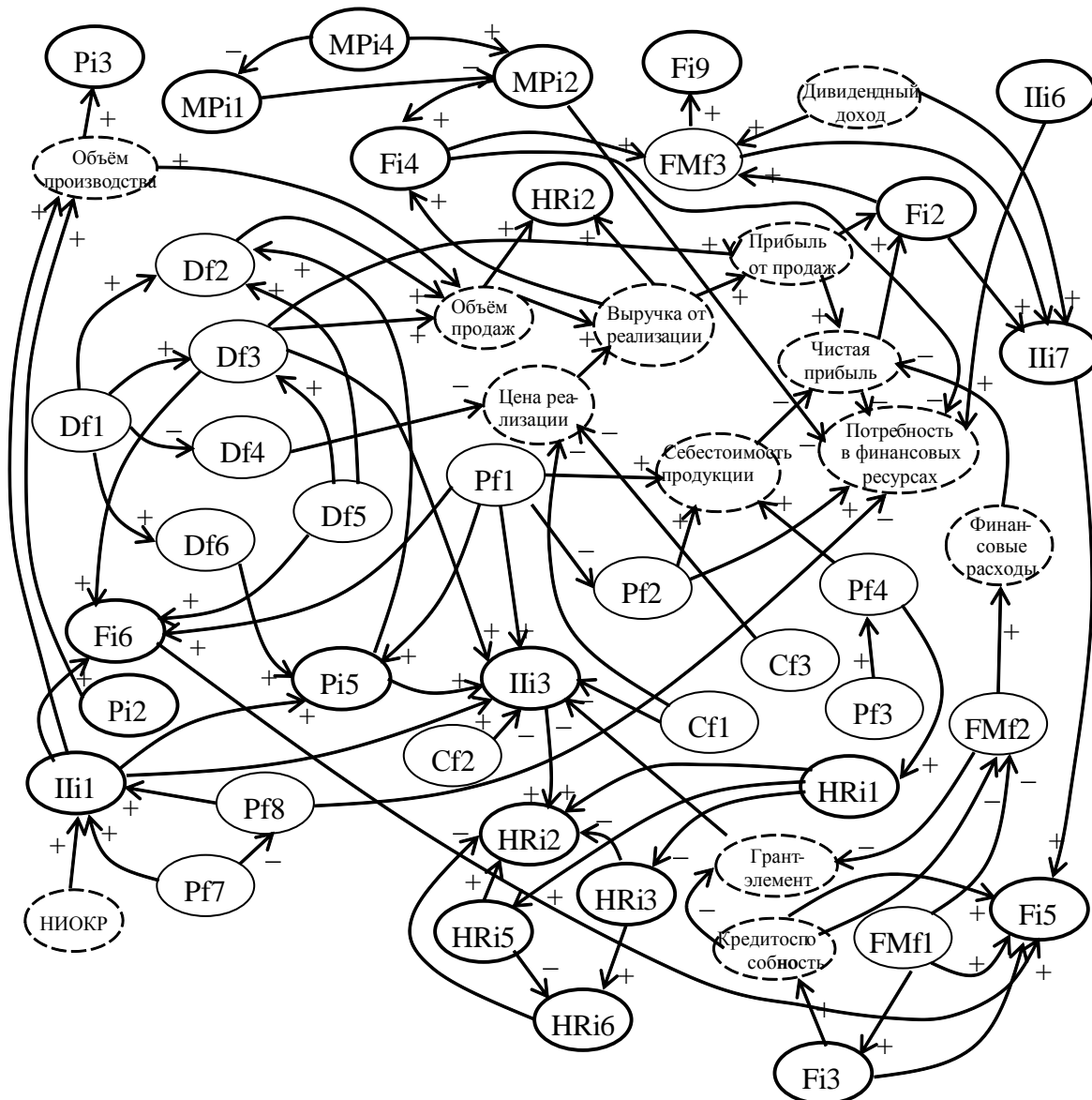


Рис. 1. Когнитивная карта влияния внешних факторов на величину индикаторов устойчивого экономического развития промышленного предприятия (авторская разработка)

На приведенной схеме представлены четыре группы факторов внешней среды:

Первая группа. Df – факторы спроса, в состав которых вошли: Df1 – покупательная способность потребителей продукции; Df2 – величина спроса на производимую продукцию; Df3 – стабильность спроса и доходов от продаж; Df4 – эластичность спроса на продукцию; Df5 – сегментация (разнообразие) потребителей продукции; Df6 – требования рынка к качеству продукции.

Вторая группа. Cf – факторы конкуренции. В состав данной группы вошли: Cf1 – количество фирм-конкурентов; Cf2 – конкурентный статус основных конкурентов анализируемого предприятия; Cf3 – наличие (или отсутствие) ценового демпинга со стороны конкурентов.

Третья группа. Pf – производственные факторы, к которым отнесены: Pf1 – предложение сырья и материалов на рынке; Pf2 – средний уровень цен на сырьё и материалы; Pf3 – уровень занятости населения, характеризующий либо избыточное

предложение на рынках труда, либо сокращение источников пополнения трудовых ресурсов; Pf4 – средний уровень оплаты труда по отрасли.

Четвёртая группа. FMf – факторы и параметры рынка денег и капитала, к которым относим следующие: FMf1 – объём предложения ресурсов на финансовых рынках, доступность и разнообразие форм привлечения капитала; FMf2 – процентные ставки по кредитам коммерческих банков; FMf3 – курс акций компании на фондовом рынке.

Предложенная система индикаторов устойчивого экономического развития промышленного предприятия (табл. 1) представляет собой совокупность показателей, поддающихся количественному измерению, отражающих результат внутренних и внешних воздействий, характеризующих изменение состояния предприятия либо траектории его развития.

Таблица 1

Индикаторы устойчивого экономического развития предприятия

Группа	Услов. обозн.	Индикатор
1. Финансовые индикаторы	Fi1	Запас устойчивости (наличие финансовых ресурсов для компенсации потерь, в % от совокупного дохода)
	Fi2	Рентабельность деятельности (эффективность управления)
	Fi3	Ликвидность (платёжеспособность) предприятия
	Fi4	Деловая активность (оборачиваемость средств)
	Fi5	Финансовая устойчивость
	Fi6	Рыночная устойчивость
	Fi7	Показатель прогнозирования вероятности банкротства
	Fi8	Ресурсное обеспечение (достаточность и доступность источников финансирования, разнообразие форм финансирования)
	Fi9	Рыночная активность
2. Производственные индикаторы	Pi1	Износ основных фондов
	Pi2	Загрузка производственных мощностей
	Pi3	Фондоотдача
	Pi4	Структура затрат (преобладание условно-постоянных или переменных расходов в составе затрат, изменение их соотношения)
	Pi5	Уровень качества продукции
	Pi6	Сырьевое обеспечение (устойчивость, достаточность, своевременность поставок сырья и материалов)
	Pi7	Уровень диверсификации производимой продукции
3. Инновационно-инвестиционные индикаторы	Pi1	Уровень развития технологий производства
	Pi2	Технический уровень производимых товаров
	Pi3	Уровень конкурентоспособности
	Pi4	Рентабельность инвестиций
	Pi5	Период окупаемости инвестиционных проектов
	Pi6	Уровень обновления основных фондов
	Pi7	Уровень инвестиционной привлекательности
4. Кадровые индикаторы	HRi1	Уровень материальной мотивации персонала
	HRi2	Производительность труда
	HRi3	Текучесть кадров
	HRi4	Ресурсное обеспечение (достаточность и доступность трудовых ресурсов, обладающих необходимыми компетенциями)
	HRi5	Уровень квалификации персонала
	HRi6	Потери рабочего времени
	HRi7	Длительность воспроизводства трудовых ресурсов

Продолжение таблицы 1

5. Управленческие, процессные индикаторы	MPi1	Инерционность управленческих процессов
	MPi2	Скорость активизации ресурсов (быстродействие экономической системы)
	MPi3	Уровень автоматизации процессов управления
	MPi4	Информационное обеспечение производства
	MPi5	Эффективность системы контроля и управления внутренними экономическими рисками
	MPi6	Эффективность системы контроля и управления внешними экономическими рисками

Уровень устойчивости экономического развития промышленного предприятия (УЭРПП) можно представить в виде функции:

$$f_{sed}\{f_{qi}(F_i;P_i;I_i;HR_i;MP_i); f_{si}(TR_p;SR_p;HR_p;Sp;OS_p;Ip;FS_p)\}, \quad (1)$$

где $f_{qi}\{F_i;P_i;I_i;HR_i;MP_i\}$ – совокупность количественных индикаторов оценки уровня устойчивости экономического развития промышленного предприятия;

F_i – совокупность финансовых индикаторов УЭРПП;

P_i – совокупность производственных индикаторов УЭРПП;

I_i – совокупность инновационно-инвестиционных индикаторов УЭРПП;

HR_i – совокупность кадровых индикаторов УЭРПП;

MP_i – совокупность управленческих и процессных индикаторов УЭРПП;

$f_{si}\{TR_p;SR_p;HR_p;Sp;OS_p;Ip;FS_p\}$ – совокупность качественных (субъективных) параметров оценки уровня устойчивости экономического развития промышленного предприятия;

TR_p – совокупность параметров технического обеспечения УЭРПП;

SR_p – совокупность параметров технологического обеспечения УЭРПП;

HR_p – совокупность параметров кадрового обеспечения УЭРПП;

Sp – совокупность параметров пространственного обеспечения УЭРПП;

OS_p – совокупность параметров организационного обеспечения УЭРПП;

Ip – совокупность параметров информационного обеспечения УЭРПП;

FS_p – совокупность параметров финансовой стратегии УЭРПП.

Связь между предложенными индикаторами экономического развития, формирующими блок объективных показателей УЭРПП, прямая и может быть измерена количественно, что и обусловило их выбор при построении функции УЭРПП.

Анализ качественных (субъективных) параметров требует экспертной оценки факторов внутренней и внешней среды, определяющей условия функционирования организации. В связи с этим объективная оценка внешних факторов усложнена. Но выявление взаимосвязи между ними и отобранными количественными индикаторами УЭРПП позволяет количественно оценить их воздействие на параметры и траекторию развития организации.

К внутренним параметрам технического обеспечения УЭРПП следует отнести оценочные показатели влияния на усиление или ослабление стратегического потенциала организации:

– средств технологического оснащения (оценку их влияния на усиление конкурентных позиций либо снижение конкурентоспособности выпускаемой продукции, на величину производственных затрат, на объёмы производства и производительность труда);

– используемые в производственном процессе сырьё и материалы, вызывающие повышение (или снижение) конкурентоспособности товаров, снижение (или рост) издержек.

К параметрам технологического обеспечения УЭРПП относим:

– наличие или отсутствие потенциала для проведения систематических НИОКР, способных поддерживать конкурентные преимущества организации;

– технологию изготовления продукции, позволяющую в течение жизненного цикла организации эффективно изменять базовые технологические процессы в зависимости от потребностей рынка.

Группа параметров кадрового обеспечения УЭРПП включает субъективные оценочные показатели качеств менеджеров компании:

– ориентация на потребности покупателей или внутренние потребности организации;

– ориентация на усиление стратегического потенциала или на решение технических задач;

– наличие (отсутствие) опыта работы в условиях усиления конкурентной борьбы;

– учёт экономических и социальных последствий при принятии управленческих решений;

– ориентация на инновационный подход к выработке средств достижения целей либо применение традиционных средств;

– стиль управления (усиление личной заинтересованности исполнителей в результатах либо преобладание командно-административных мер);

– универсальность умений и навыков;

– понимание необходимости обеспечения технической, социальной и экологической безопасности.

Параметры пространственного обеспечения УЭРПП включают оценку:

– возможностей расширять производственные и непромышленные площадки по мере необходимости без существенных затрат;

– вероятности стихийных бедствий в районе размещения производственного комплекса;

– способности адаптировать объекты основных фондов к изменениям потребностей рынка;

– технической и экологической безопасности производственного процесса;

– возможностей эффективного транспортирования и хранения средств, предметов труда, топлива, реагентов, информации.

Оценка параметров организационного обеспечения УЭРПП и ресурсов организационной структуры должна включать оценку:

– степени адекватности и времени прохождения управленческих воздействий по уровням иерархии (скорость прохождения и степень искажения информации; наличие, постоянство, информативность обратных связей между нижним и верхним уровнями управления, позволяющие своевременно вносить коррективы в ранее принятые решения);

– степени автономии лиц, принимающих управленческие решения, на каждом уровне иерархии (оценка возможностей нижнего уровня иерархии принимать самостоятельные решения в рамках локальных стратегических и тактических целей);

– степени гибкости организационной структуры (способность организационной структуры системы управления приспосабливаться к изменениям потребностей рынка и целей организации; ориентация структурных подразделений на рынок и потребителя, а не на выполнение функций; количество уровней иерархии управления).

В частности, наличие многоуровневой системы управления; низкая автономия менеджеров низшего звена в принятии решений; ориентация на выполнение функций,

а не на потребности потребителей продукции; координация и интеграция управленческой деятельности между отделами и функциональными блоками, а не внутри группы специалистов и команд как базовых блоков системы управления снижают стратегический потенциал предприятия и ослабляют возможности устойчивого экономического развития в перспективе.

Использование информационных ресурсов в целях достижения устойчивости экономического развития промышленного предприятия включает в себя такое информационное обеспечение, при котором организация располагает постоянно актуализируемыми базами данных по всем необходимым направлениям: производства, управления, научно-исследовательской работы, лицензирования и пр.

Оценка параметров финансовой стратегии подразумевает оценку влияния выбранной стратегии по обеспечению предприятия финансовыми ресурсами в необходимом объёме и по целевому назначению, а также по их эффективному использованию на обеспечение устойчивого экономического развития промышленного предприятия в перспективе. Результатом такого развития должен стать рост рыночной стоимости предприятия в длительном периоде. Параметры финансовой стратегии, направленной на УЭРПП, являются результатом оптимизации источников и объёмов финансирования в зависимости от потребностей и структуры имущества, целью которой служит максимизация эффективности при допустимом уровне риска. Оценка эффективности осуществляется посредством индикаторов рентабельности и деловой активности, а контроль уровня риска – на основании индикаторов финансовой устойчивости и платёжеспособности.

Выводы по проведённому исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. В работе рассмотрен подход к построению когнитивной модели взаимосвязи показателей и факторов устойчивого развития. Произведён отбор количественных индикаторов и качественных (субъективных) параметров УЭРПП. Предложена модель оценки устойчивости экономического развития промышленного предприятия на основании отобранных показателей. К направлению дальнейших разработок по данной проблеме следует отнести необходимость разработки конкретных механизмов устойчивого развития экономики отечественных предприятий.

Список использованных источников

1. Анисимов Ю.П. Управление устойчивым развитием предприятия на основе инноваций и интерпартнёрства / Ю.П. Анисимов, Ю.В. Журавлев, Г.Д. Черткова и др. – Воронеж: ВГТА, 2006. – 403 с.
2. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия: монография / Н.В. Афанасьев, В.Д. Рогожин, В.И. Рудыка. – Харьков: Изд. дом «ИНЖЭК», 2003. – 180 с.
3. Баутин В.М. Экономическая устойчивость и доходность предприятий молочной промышленности: монография / В.М. Баутин, А.А. Черникова. – Воронеж: ЦЧКИ, 2002. – 202 с.
4. Безрукова Т.Л. Формирование механизма устойчивого развития предприятия: факторный анализ, контроллинг, моделирование: монография / Т.Л. Безрукова. – М: МГУЛ, 2002. – 252 с.
5. Богомолова И.П. Устойчивое развитие организации на основе адаптивной системы управления персоналом: монография / И.П. Богомолова, Г.Н. Лихошерстова. – Белгород: БГУ, 2005. – 196 с.
6. Научно-методические подходы к выработке рациональной стратегии инновационного развития предприятий: монография / С.В. Захаров, М.Н. Шевченко,

М.А. Гончаренко, Е.В. Гончаров, А.А. Иванов, И.В. Толок, В.И. Чернев; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. В.Н. Гончарова. – Новочеркасск: Лик, 2017. – 184 с.

7. Контролювання та регулювання економічного розвитку підприємства: проблеми, методологічні та прикладні аспекти: монографія / О.Є.Кузьмін, С.В. Князь, Н.О. Шпак, В.А. Новицький. – Львів: Видавництво Національного ун-ту «Львівська політехніка», 2006. – 148 с.

8. Осипов Ю.М. Основы теории хозяйственного механизма / Ю.М. Осипов. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 368 с.

9. Устойчивое развитие предприятия, региона, общества: инновационные подходы к обеспечению: монография / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. О.В. Прокопенко. – Польша: «Drukarnia i Studio Graficzne Omnidium», 2014. – 474 с.

10. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія. / О.В. Раєвнева – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.

11. Экономика и управление инновационным развитием предприятия: монография / Т.Е. Старцева, Т.С. Бронникова. – Москва: Русайнс, 2015. – 201 с.

12. Хорев А.И. Методы диагностического исследования предприятия с целью его дальнейшего совершенствования / А.И. Хорев, Т.И. Овчинникова, А.Г. Волков, А.А. Солонько. – Воронеж: ВГУ, 2003. – 140 с.

13. Фоміна М.В. Проблеми економічно безпечного розвитку підприємств: теорія і практика: монографія / М.В. Фоміна – Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2005. – 141 с.

14. Хомяченкова Н.А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Н.А. Хомяченкова. – М.: 2011. – 21 с.

15. Шульгина Л.В. Управление экономической устойчивостью промышленных предприятий: монография / Л.В. Шульгина, В.В. Гасилов, А.Н. Сова. – Воронеж: ВГТА, 2010. – 168 с.

16. Управление организационно-хозяйственным механизмом устойчивого развития предприятия в контексте глобализации: монография / А.М. Букреев, В.Н. Гончаров, А.Е. Пожидаев, В.Ю. Припотень, Н.В. Зось-Киор, С.В. Захаров, Г.В. Теплинский. – Луганск: «Ноулидж», 2012. – 280 с.

17. Геєць В.М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія / В.М. Геєць, М.О. Кизим, Т.С. Клебановата та ін.; за ред. В.М. Гейця. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 239 с.

18. Ареф'єва О.В. Планування економічної безпеки підприємств: монографія / О.В. Ареф'єва, Т.Б. Кузенко. – К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2004. – 170 с.

19. Козаченко А.В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения: монография / А.В. Козаченко, В.П. Пономарёв, А.М. Ляшенко – К.: Либра, 2003. – 280 с.

20. Шемаева Л.Г. Обеспечение экономической безопасности предприятия на основе управления стратегическим взаимодействием с субъектами внешней среды: монография. – К.: НИПМБ, 2009. – 357 с.

УДК 316.323:33

ЧЕЛОВЕК. ОБЩЕСТВО. ЭКОНОМИКА

ГУБЕРНАЯ Г.К.,
д-р экон. наук, профессор кафедры
теории управления и государственного
администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»

В статье рассматривается историческая логика формирования современной цивилизации, где главной целью и основным ресурсом становится человек. На основании полученных результатов анализа сделаны выводы о направлениях социально-экономической политики, обоснованных новой ролью отдельного человека в обществе и в экономике.

Ключевые слова: человек, общество, личность сознательная, свобода, управление, стимулирование, власть, экономика, инстинкты и знания.

The article discusses the historical logic of the formation of modern civilization, where the main goal and main resource becomes a person. Based on the results of the analysis, conclusions were drawn on the directions of the socio-economic policy based on the new role of the individual in society and in the economy.

Keywords: man, society, conscious person, freedom, management, stimulation, power, economy, instincts and knowledge.

Постановка проблемы. Почему общества время от времени взрываются? А взрывы не дают желаемых результатов, ради которых протесты и организуются? Напротив, положение граждан ухудшается, если протесты приводят к слому государственного механизма управления, каким бы он ни был. Вспомним Ливию, Ирак, Сирию. В этом же ряду, к нашему великому сожалению, и Украина. В чём же причина социальных взрывов, не ведущих страны вперёд, а отбрасывающих их назад?

Поиск ответа на этот вопрос – цель данной статьи.

Многолетняя аналитическая работа в областях экономики, рынка, управления, власти привела к выводу о том, что в центре всех событий и переломов находится Человек – самый ценный ресурс общества. Поэтому достижение цели статьи, сформулированной в вопросе, концентрируется в познании человека, в его личных особенностях и общественном предназначении.

Анализ последних исследований и публикаций. К сожалению, не могу сослаться на системные исследования в данной области. По крайней мере, мне они неизвестны. Но в самом тексте, в его логике используются имена и суть исследования тех, кто заслуживает внимание и уважение автора.

Актуальность предложенных результатов анализа обусловлена социальными и политическими напряжениями последних десятилетий, необходимостью не только преодолевать их разрушительные последствия, но и упреждать пониманием того, кем, для кого и во имя чего управляется страна.

Изложение основного материала исследования.

1. Эскурс в историю.

Человек – собирательный образ, субъект всех процессов, происходящих в обществе. **Первобытные общины** с последующим их преобразованием в системы матриархата и патриархата, где каждый признавался членом общины; **рабство**, где рабы

исключались из списка людей и, согласно Аристотелю, были отнесены к «говорящим орудиям труда»; **феодализм**, где человек без земли был неполноценным и зависел от господина; **капитализм**, где значение личности – личности профессиональной соответственно оплачивалось и оплачивается, давая человеку свободу выбора в рамках возможностей, предоставляемых технологическим разделением труда и требованиями технической цивилизации; **социализм**, где люди уравниваются в правах и обязанностях идеологически, и царствует принцип «от каждого – по способностям, каждому – по труду», принцип, который, как показала история, без учёта стимулов и мотивации, никогда не приводил к идеологически установленным результатам.

На каждом из цивилизационно-общественных этапов развития значение и роль человека менялись в зависимости от того, что являлось основным ресурсом, то есть от того, что было основным ресурсом «покушать» («кушать хочется всегда»). И это понятно, ибо еда – источник энергии человека, а следовательно, и его жизни.

В первобытном обществе основным ресурсом была природа, человек выступал индивидуальной составляющей общей цели и средством труда – всё в равной мере, но, конечно, с разными физическими возможностями. Эксплуатации там не было, было «абсолютное равенство». Такое возможно только при отсутствии технических средств, а человек не является орудием труда для других. Но любое количество людей, превышающее единицу, естественно, нуждается в регулировании (которое тысячелетия спустя назовут управлением). Сначала, пока удовлетворялись тем, «что само в руки шло», – это было в форме матриархата, впоследствии, с включением охоты в сферу жизнеобеспечения, – в форме патриархата.

В рабовладельческом обществе человек-раб стал всеобщим основным «орудием труда». Часть общества – рабовладельцы – благодаря этому освобождались от физического труда и могли концентрироваться на труде умственном, его становлении и развитии. Это разделение труда на физический и умственный осталось на долгие годы, развивая научные, интеллектуальные способности человека и интеллектуально обогащая общество. Плохое явилось основанием хорошего. История человечества получила выдающиеся имена, выдающуюся науку (особенно гуманитарную, значимую и для сегодняшнего дня), выдающуюся литературу, великие произведения искусства и культуры.

В феодальном обществе основным ресурсом была земля, соответственно, её собственники были основными «творителями» истории. Человек перестал быть «говорящим орудием труда», но стал абсолютным обслуживающим персоналом, обладающим только обязанностями, без прав. Но в нем нуждались как в обслуге. Земля и количество крепостных определяли богатство.

Развитие торговли, появление, умножение и развитие технических средств труда, становление и бурное умножение организованного фабрично-заводского производства привели к новому типу общественного устройства – капитализму. Но и здесь человек не стал свободным, будучи привязанным к машине, условиям и ритму труда, которые она навязывала, будучи зависимым от условий оплаты, определяемых собственниками заводов и фабрик.

Движение к защите прав теперь уже не рабов и не крепостных, а наёмных работников формировалось постепенно: борьба с машинами – оборудованием (например, известное движение луддитов в Англии), организованная борьба за права наёмного труда – профсоюзы, борьба за политические права – партии.

Итак, от первобытнообщинного равенства к неравенству разной степени жестокости и жёсткости, а затем – к борьбе, борьбе организованной и осознающей цели. А всю историю человечества сопровождали войны – истребление одних другими во имя жизнеобеспечения, как оно понималось на каждом этапе истории, во имя обладания

основным ресурсом жизнеобеспечения. В рабовладельческом обществе – это рабы, войны «поставляли» их потребителям. В феодальном обществе – это земля и крепостные. Далее – это природные богатства и их пока главные составляющие¹: обширная территория с землёй, лесами и водой, недра – всё то, что, по оценке выдающихся советских экономистов Н. Петракова и Ю. Шагалова из Института экономико-математических исследований АН СССР, во второй половине 80-х годов прошлого столетия и сегодня дают России (и только России, по выводу из их анализа) гипотетическую возможность существовать в закрытом состоянии.

Ресурсы, их распределение и перераспределение всегда были первопричиной всех войн, как бы внешне они не оформлялись.

Возникает вопрос: при чём здесь человек как отдельная особь? А в том, что война всегда отвлекала от проблем отдельного связью с «общим», а на самом деле и, в конечном счёте, связью с интересами тех, кто господствовал как властелин, повторю в который раз, условий жизнеобеспечения – ресурсов. Война всегда объединяла: и искренне – патриотизмом, и ложно – подменой истинных целей ложным покрывалом псевдопатриотизма, или насилием, или тем и другим в самых разных сочетаниях. Кто-то из американцев замечательно, одним предложением обобщил подобную ситуацию: «Бог создал людей разными, а полковник Кольт всех уравнил».

2. *Человек в обществе.*

Что же представляет собой человек как явление отдельное и как органическая составная часть, отдельный член общества?

Основоположник классической политической экономии Уильям Петти определял человека как «общественное животное». История жизни человеческой подтверждает это. От того, что «хочется мне кушать», зависит все остальное, зависит сама жизнь! Пища – энергия для всего живого, в том числе и человека. Она – энергетическая основа жизни и человека. Эта правда двигала развитие хозяйства – от непосредственного потребления продуктов природы к производству, к тому, что было определено как экономика: разделение труда, обособление производств, натуральный обмен, обмен на основе стоимостной эквивалентности – рынок, торговля, рост производительности труда. Это развивало то, что отличает человека от мира животных – интеллект.

Выживание и жизнь развивали одновременно и индивидуализм, и социальность – взаимодействие с себе подобными. Их взаимосвязь и взаимодействие сформировало то, что обозначилось как *homo sapiens* – качество, пока не обнаруженное ни в каком ином подразделении живого на Земле.

Итак, природа человека **двойственна**. С одной стороны, он **особь**. С другой – явление социальное. Каждый человек – явление уникальное, не похожее ни на кого другого. Каждому от рождения ниспослан какой-то дар, который человек реализует в любом виде деятельности – от уборки квартиры до поиска научных истин.

Хочу обратить внимание на то, что каждая востребованная профессия общественно значима. Поэтому деление людей на «элиту» и «простых» антисоциально и, более того, античеловечно, тем более, что термин «элита» заимствован из растениеводства и животноводства. Нередко люди не думают о том, к чему или к кому они себя причисляют. И хотелось бы посмотреть на жизнь «элиты» без услуг «простых людей». Прости, Господи, не ведаем часто, что творим и что говорим.

Каждому человеку присущ какой-нибудь, но обязательно талант. Каждый человек, им наделённый, им же и интересен другим людям, обществу. Как писал недавно ушедший из жизни Евгений Евтушенко: «людей неинтересных в мире нет».

¹ Помню замечание бывшего Генсекретаря США Мадлен Олбрайт о несправедливости того, что Россия (только Россия!) обладает такими колоссальными ресурсами.

Талант к поиску наиболее эффективных путей производства и реализации товаров воплощается в экономике в **предпринимательстве**. Но этот дар, как и любой другой, не всеобщий. Он присущ части общества, которая не может реализовать себя без соучастия множества других даров.

Как «нет ни эллинов, ни иудеев», так нет и более или менее значимых профессий. Любая профессия значима, если она востребована в обществе, если в ней нуждается другой человек, нуждаются люди. Поэтому любая профессия уважаема. Учёт этого обстоятельства должен быть реализован обществом в распределении результатов производства. В случае распределения несправедливого, тем более, что денежная форма распределения позволяет делать это с искусством, которому сыщики завидуют, люди в интересах значимого для жизни благополучия устремляются за деньгами. Деньги нередко становились и становятся инструментами погребения талантов, совести, ума. Конечно, **жизнь стоит денег, но деньги не стоят жизни**.

Для реализации в обществе своего Богом данного дара человеку нужна свобода. Конечно, свобода, чтобы быть созидательной, должна иметь возможности и одновременно границы реализации. Без этого условия свобода превращается в анархию со всеми её следствиями и становится разрушительной. Объективных условий для этого всегда недостаточно, сфера применения любого дара ограничена потребностями в его услугах и объективными в каждый промежуток времени возможностями общества его реализации. Это объективные ограничения реализации свободы человека. Иначе говоря, абсолютной свободы не бывает.

Давно известно, что свобода есть осознанная необходимость. Обратим внимание на слово «осознанная», свидетельствующее о необходимости осознания самим человеком пределов и ограничений своей личной свободы. Особенно важно это в современной финансовой цивилизации экономики. Как известно, «деньги не пахнут». Но они не только не пахнут. Они, как чадра лицо, скрывают личность, а их количество далеко не всегда отражает общественную ценность человека, тем более в условиях доминирующего потребительства, когда общественный вес человека нередко (увы!) определяется не тем, что и как он умеет и делает, а тем, какие у него особняк, машина, шуба, сумочка и многое другое, более финансово значимое из обладания. Остановить или хотя бы приостановить процесс демонстративного потребления в условиях господствующего потребительства очень трудно, если вообще возможно.

В таких условиях есть такой фактор регулирования личной свободы, как личное осознание её возможностей и ограничений. Любовь к свободе, понимание её ограничений – главные, по моему мнению, основания, формирующие **качество** человека. А само качество включает в себя не деньги, а образование и образованность – и профессиональное, и социально-философское, и этическое. Образование – не товар². Его, как и любой другой процесс, нельзя ни купить, ни продать. Оно – тебе на всю жизнь. Оно никогда не огорчает, напротив, делает жизнь в любом возрасте интересной. Правда, это в случае, если интерес к образованию, потребность в нём не исчезает с годами.

Конечно, деньги возбуждают. Но, как заметил выдающийся кинорежиссёр Андрон Кончаловский, свободный человек тот, кто может себя ограничить, а несвободен тот, кто себя ограничить не может – ограничить в приобретательстве, в потребительстве, в показушестве.

Демоны потребительства очень опасны. Победа над ними позволяет перенаправить энергию от потребительства к общественной реализации своего «Я», своей личности.

Тут мы переходим к экономике³.

² Продать и купить можно, к сожалению (хотя это и небезопасно), аттестат и диплом, но не образованность.

³ Главное – не опуститься в экономике.

3. Человек и экономика. Социальность экономики.

Человек участвует в экономике, используя свой труд – и умственный, и физический. Для своей реализации он должен иметь право выбора сферы и места занятости. Занятость для одного, его доходы и траты – мультипликатор занятости, доходов и, следовательно, жизнеобеспечения других. Однако возможности желаемой занятости ограничены общественными потребностями или желаемое место уже занято. Эти противоречия, выраженные в указанных ограничениях, объективны, с ними нужно считаться и преодолевать посредством создания возможностей своего профессионального применения, мотивации и стимулирования. Это уже вопросы экономической политики, разработка и реализация которой вменены государству – институту власти в стране.

Если на одно и то же рабочее место претендуют два и более человека, общепринято говорить о конкуренции. Применение термина «конкуренция» по отношению к людям – не что иное, как наследованное отношение к человеку как ресурсу. Люди сразу разделяются по критериям, точно и обоснованно неопределённым. На человека переносится определение качественно-стоимостной котировки товаров – результатов его труда. Конечно, результаты труда характеризуют их разработчиков, производителей, но характеризуют опосредованно. Как известно, на результаты труда (качество и стоимость товара или услуги) влияет множество и других факторов, нередко не менее, если не более значимых, чем качество труда конкретного человека.

Итак, человек в экономике (и в управлении, и во власти) начинает реализацию своего «Я» с получения рабочего места, в том числе и по конкурсу. Работодатели знакомятся с образованностью человека, его профессиональной подготовкой и многими другими качествами⁴. Затем – работа и её результаты. В производственном секторе и в сфере услуг рыночного свойства результаты оценивать просто – реализованным сбытом – спросом. Условия оплаты оговариваются по её минимуму и результатам. Результаты труда не соревнуются, а конкурируют. Именно конкуренция принуждает ориентироваться, например, в производстве товаров на повышение качества и снижение стоимости (цены) товара. Именно состояние сбыта принуждает, судьба товара принуждает – в отличие от зарплаты, которая побуждает. Это объективно веское основание, позволившее точно определить, что такое конкуренция.

Будучи почти рабыней точных определений⁵, приведу значимое, по моему мнению, определение конкуренции, данное лауреатом Нобелевской премии Ф. Хайеком: конкуренция – это способ *безличного* принуждения [5, с. 14]. Так что человек располагается в экономике за конкуренцией. В конкуренции, повторим, «живут» товары и услуги, а конкуренция – сфера жизни и выживания **плодов** труда человеческого.

«Конкуренция» – это от позднелатинского *concurrentia*, производной от *concurrere*, что означает «сталкиваться». В постоянной борьбе за ресурсы и места под «солнцем занятости» на человека перенесли эти отношения, сродни боевым. Предлагаю отказаться от переноса на человека характеристик природы неживой. Предлагаю оставить человеку человеческое, влияющее на все стороны его личной жизни и общественной жизнедеятельности.

Конкуренция – один из инструментов рынка. А рынок объединяет миллионы и миллионы людей, никогда не видевших и не знавших друг друга, объединяет рыночной экономической координацией, согласованностью действий, благодаря которым самые разные люди с разной доходностью удовлетворяют свои потребности.

⁴ Конечно, это – идеальная схема. Так происходит не всегда, а при приёме на «сладкие» места, особенно во власти, к сожалению, используются и другие характеристики и свойства. Но это – объект специального отдельного анализа и отдельной статьи.

⁵ Если что-то точно понимаешь, определишь одним предложением. Если не понимаешь, будешь «растекаться мыслью по древу».

Тип отношений между людьми, в отличие от «отношений между товарами» – *соревнование*, в основе которого лежит особенность каждого человека и её развитость (или неразвитость) в образовании, в развитой опытной умелости, в способности работать с другими. В словаре В. Даля [6] термину «соревнование» предшествует термин «соревновать», то есть «кому в чём, состязаться с кем, идти вперегонку, стараться не отстать и перегнать в каком-либо деле, соперничать, совместничать, ревностно стремиться за другими». Обращаю внимание на термины «*соперничать*» и «*совместничать*». Следствиями соревнования могут быть как восхождение на гору, холм, кочку благосостояния одних, так и разрушение условий жизни других, но разрушение не пожизненное, а с возможностями восстановления и восхождения. И здесь, конечно же, важную роль (экономическую, финансовую, законодательно регулирующую) играет государство, которое может как обеспечить человеку благоприятные условия выбора рабочего места, так и воспрепятствовать этому, поскольку в государственных структурах тоже находятся люди со своим профессионализмом или непрофессионализмом, со своими интересами и нравственными особенностями.

Как не может государство отменить объективность, то есть неподвластность ему природных условий, так оно не может изменить экономические закономерности или отменить их. Напротив, должно с ними считаться. Поэтому справедлива старая народная мудрость: не пускай козла в огород стеречь капусту, а в нашем случае – не пускай во власть тех, кто не понимает её сути, её взаимосвязи с гражданами – по отдельности и с обществом в целом.

Опыт хозяйствования показывает: чем больше человеку запрещается (неосновательно и необоснованно), тем больше обходных лазеек он находит. Кроме того, запреты закрывают дороги легальному инициативному развитию экономики: человек всё равно развивается (правда, антиобщественным образом), а экономика – нет.

Когда власть (государство) напрямую вмешивается в экономику установлением ограничений, соответствующие структуры экономики, подобно человеку и вместе с занятыми в них людьми, «недоедают», и об их развитии приходится забыть или, в лучшем случае, потерпеть до лучших времён, которые могут либо наступить, либо не наступить. Экономика «садится на диету», худеет, а следствие для работников – и потеря рабочих мест, и потеря доходов.

Наиболее эффективным государственным участием в судьбе экономики, а, следовательно, и граждан-работников является **регулирование**, а не прямое вмешательство, регулирование **условий** и целевого направления экономического развития, регулирование **условий конкуренции**, при наличии которых и в границах которых ни один из субъектов хозяйственной деятельности не может выйти за рамки **единых для всех правил** (законов) экономического поведения.

Однажды студент открыл мне глаза, вложив в уши следующую истину. На мой вопрос, может ли рынок (экономика) быть несвободным, он ответил: «Рынок не может быть свободным». На моё удивлённое «Почему?» этот умница ответил: «Потому что там действуют люди».

Поскольку человек – существо социальное, его поведение требует регулирования, в основе которого лежат законы. Посредством законодательного регулирования поведения людей государство регулирует экономические отношения, не отменяя законов экономики и конкуренции [7].

Продолжу размышления. Ограничивая конкуренцию, власть ограничивает развитие экономики. Человеку незачем с кем-то конкурировать, поскольку, закрывая или прикрывая двери конкуренции, результатов его труда, власть лишает человека мотивации развития. В таком случае широко (до поры до времени) открываются двери отъезда из страны, переезда из одного региона в другой.

Итак, в соревновании реализуются способности и трудовая ответственность человека. Поскольку никакое определение не является универсальной правдой жизни, здесь так же, как во всех иных случаях, возникает вопрос: соревнование по поводу чего? Хорошо, хотя и тоже общо сформулировал Е. Евтушенко: «Дай, Бог, всего, но лишь того, за что потом не станет стыдно».

Деньги... Вся наша современная история, которая вывела рынок за пределы экономики, а вместо соревнования внедрила в отношения между людьми конкуренцию в погоне за деньгами, вся экономическая история мира, подчинившая производство финансам – это история не только цивилизационного развития, но и уродования человека деньгами. Даже на любви это сказывается. «С милым рай и в шалаше»? Господи, да где же это сегодня увидишь? Разве что у Габриэля Маркеса прочтёшь (роман «Сто лет одиночества»).

С определённой суммы уже не человек распоряжается деньгами, а деньги человеком. Что дают деньги, то и любим, к обладанию тем и стремимся, например, к обладанию властью. Власть превратили «скоропелые» в надёжный фактор обогащения. Пошрое, примитивное, грубое воровство заменили изысканными **схемами перераспределения**. Не нужно ни напрягаться, ни рисковать конкуренцией, не нужно широко и глубоко образовывать себя, достаточно освоить определённый набор политологических мантр, достаточно приблизиться к власти предрержащим, а ещё лучше – в родственниках оказаться, и место тебе, если не во власти, то при власти уготовано. Но рано или поздно всё проявляется и становится ясным: да ведь короли-то голые! Деньгами срам во власти не прикроешь⁶.

Хочу напомнить по памяти, что ни первые, самые богатые люди мира – Джон Рокфеллер⁷, Эндрю Карнеги, ни современники – Билл Гейтс, Уоррен Баффет и др. не демонстрировали и не демонстрируют свои, не чета нашим, богатства. Они перенаправляли и перенаправляют добытые своими талантами финансовые ресурсы на развитие человека, на то, что называется благотворительностью («благо творить», а не подачки раздавать).

По информации СМИ, Билл Гейтс организовал акцию The Giving Pledge («Клятва дарения»), суть которой в том, что все её участники – богатейшие люди Америки – обязываются пожертвовать не менее половины своих состояний на благотворительность. Истинная миссия богатых. Как истинная миссия интеллигента – не быть «прослойкой» между паркетом и чернозёмом, а нести людям знания, которые накопило человечество и которые интеллигенция посредством организованного в стране бесплатного и частично платного образования смогла получить.

Иначе говоря, граждане и государство взаимодействуют в том, что относится к экономике и использованию её результатов: человек в экономике реализует себя либо в наёмном труде, либо в предпринимательстве. Государство соучаствует в распределении и перераспределении результатов экономической деятельности общества, поскольку только власти дано решать жизненно важные проблемы общества в целом и каждого человека данной страны в отдельности – на условиях равноправия.

Всё многообразие взаимоотношений власти рассмотрено в моей работе «Власть и управление» [1, с. 101-124]. Здесь же обратим внимание на те сферы жизни общества, функционирование которых без участия государства как института власти разделяет

⁶ Социология учитывает триумвират: «хочу – могу – имею». Проблемы возникают, когда между частями наступает разрыв. В этих разрывах кроется причина социальных напряжений и взрывов.

⁷ Его внук Дэвид Рокфеллер записался в 1942 году добровольцем в армию и дослужился до офицера, воевал в Алжире против армии Роммеля. Два старших брата Кеннеди воевали во Вторую мировую войну, и внук английской королевы Елизаветы в Афганистане не по барам развлекался.

людей по доходам и доступности многих достижений культуры, науки, образования, медицинского обслуживания.

Проблема в следующем: экономика, благодаря внутренним законам и государственному регулированию, создаёт равные условия и реализует одинаковые принципы оплаты труда для разных людей. И дело не только в особенности человека, отмеченной в начале статьи. Человек не только особость, но, повторим ещё раз, явление общественное, а, следовательно, безразличное к судьбе других.

В обществе есть категории людей, которые *ещё* не могут работать – это дети; которые *уже* не могут работать – люди преклонного возраста; которые *никогда* не смогут работать или из-за своих ограниченных возможностей (инвалиды) вынуждены работать там, где могут; которые в силу сложившихся условий остались без работы – безработные. Их достойная жизнь в обществе – первостепенная задача государства. Для этого нужны ресурсы, которые, как известно, формируются в бюджете (налоги и другие обязательные платежи) и в специальных фондах (государственные и благотворительные фонды)⁸.

Выводы. Таким образом, экономическая роль власти, государства состоит в учёте личных особенностей человека и обеспечении его жизневажной деятельности, выдвижении человека на первый план в исполнении этой миссии. Эта роль реализуется формированием доступных условий занятости, регулированием (вместе с профсоюзами) правил и размеров оплаты труда, распределением и перераспределением результатов экономической деятельности в стране с целью стимулирования его дальнейшего развития и преодоления социальных разломов в распределении богатств. С учётом своего жизненного опыта и рыночного направления исследований экономики утверждаю также и то, что есть такие сферы деятельности, которые не должны быть платными для потребителя, а, напротив, должны быть **равнодоступны** каждому, зависимыми только от выбора человека, а не от его доходов⁹.

Современную цивилизацию следует рассматривать с точки зрения развития личности, а не суммы принадлежащих ему денег и объёмов материального обладания¹⁰. Может быть, наше время, переполненное злом и завистью, – переход от потребительской к гуманистической цивилизации, где на целевом пьедестале установится Человек, ибо, как утверждал один из героев М. Горького, «Человек – это звучит гордо». Конечно, если он содержит, по заключению И. Канта, «нравственный закон в себе». Людям свойственен эгоизм – следствие личной особенности. А эгоизм, если он не ограничен, может быть жестоким и экономически, и физически¹¹. Поэтому задача государства – включать отдельное эго в коллективное сознательное, созидающее для всех и каждого. Коллективное созидающее рождает синергию – источник результата, дополнительного по отношению к возможностям ресурсов.

Эти утверждения могут быть справедливо восприняты как нечто абстрактное, как очередные заклинания, если не подкрепить их реализуемую возможность следующими характеристиками власти, определяемой как власть демократическая.

⁸ Это интереснейшее и одно из самых актуальных направлений исследования для будущих молодых учёных.

⁹ Следует помнить завещанное уже упоминавшимся выше Э. Карнеги: «Стыдно умирать богатым!».

¹⁰ В противном случае имеем ту правду жизни, которая зафиксирована в нашей истории талантливым и мудрым Расулом Гамзатовым: «Как мы сможем победить, если нас легко купить?!». И хорошо бы помнить (практика жизни это подтверждает), что за неограниченными покупками и потреблением следуют адские муки.

¹¹ В обществе, определяемом как демократическое, **правят не люди, а законы**. Люди во власти, у власти, при власти законы исполняют.

Любой представитель власти как таковой имеет право делать только то, что законом разрешено. А любой гражданин, в том числе и представитель власти, может делать то, что законом не запрещено¹². Увы, люди пишут законы, люди же их и нарушают.

Законы, как светофоры на дорогах, регулируют общественную жизнь, общественное движение. Но законы должны быть системными, доступными пониманию и исполнению. Если светофор начнёт мигать как ему «вздумается», а не с учётом правил дорожного движения, на дорогах возникнет хаос. А движение станет невозможным или, в лучшем случае, затруднительным.

Так и с людьми. Абсолютизируя свободу личности, не ограничивая её ничем, рискуем вместо культа личности получить культ потребления, культ наличности, а вместо общества получить толпу. Превращение народа в толпу – одно из преступлений или, что ещё хуже, как говорил Шарль Талейран, ошибка власти.

Французский социальный психолог Гюстав Лебон, выступавший, кстати, против идеи социального равенства, в начале XX века так определял толпу: «Под словом «толпа» подразумевается в обыкновенном смысле собрание индивидов, каковы бы ни были их национальность, профессия или пол и каковы бы ни были случайности, вызвавшие это собрание. При известных условиях – и притом только при этих условиях – собрание людей представляет совершенно новые черты, отличающиеся от тех, которые характеризуют отдельных индивидов, входящих в состав этого собрания. **Сознательная личность исчезает** (выделено автором)» [8].

Какие угодно части народа и даже целые народы становятся толпой под влиянием условий жизни, превращаемых умелыми людьми в идеи «светлого будущего», толпой нередко одухотворённой, но от этого не менее разрушительной, разрушающей то, пусть даже немного, что накоплено, сделано этими же людьми. А сознательная личность, повторим за Г. Лебоном, исчезает. Отсутствие сознательности делает человека зависимым от чужих мнений, идей и наставлений. Идеи разрушительные, побудившие людей организовать в толпы разрушения, сопровождают и нашу жизнь. В основе любого разрушительного действия толпы лежат непреодолимые властью социально-экономические разломы, когда оказывается достаточным любое возбуждение протеста, тем более организованное так нужными людям деньгами.

Свобода зависима от сознания. Бессознательная свобода – это анархия. А сознательная – это **свобода как осознанная необходимость**.

Но и осознание – не только личное дело, но и принуждение извне – со стороны власти – закона. Это одна из причин, по которой столь необходимую обществу и личности власть опасно, а, следовательно, и нельзя убирать произвольно, толпой. Организация толпы, вопреки закону, против власти (но власти, а не захваченным также толпой властным должностям) – это преступление.

После того как «сносят» власть, на волю вырываются худшие качества человека – животные инстинкты обладания чем бы то ни было и как можно бóльшим (соревнование в приобретательстве). Следствие – внутриобщественные разъединения, социально-экономические разломы.

Осознание необходимости определённого не только личными целями, но и объективными возможностями, предоставляемыми в том числе и властью, позволяют человеку соединять необходимое и возможное, желаемое и доступное. А власти, государству на основе законодательного регулирования не допускать разрывов в том, что определяет сознание, формирует его, делает равнодоступным образование, медицину, безопасность и законную справедливость.

Только в таких условиях, как показывает историческая практика отдельных стран и народов, общество может спокойно жить и спокойно развиваться. А в спокойной

¹² Эти положения, кстати, записаны в Конституции Украины.

динамике общества человек чувствует себя комфортно, удовлетворённо, ибо условия жизни уготованы ему надёжные. И при таких обстоятельствах противоречия между отдельным человеком, отдельными людьми и государством могут возникать и возникают, но как частные, вовремя преодолеваемые. Для этого есть два условия: 1) прямые каналы взаимосвязей между гражданами и властью, приближённые к местам жизни¹³; 2) один авторитет – закон.

Список использованных источников

1. Губерная Г.К. Рынок и необходимость государственного управления: спецкурс / Г.К. Губерная. – Донецк: Норд-Пресс, 2012. – 140 с.
2. Менеджмент: учебник / рук. авт. кол. В.Г. Ильющенко и В.В. Рыбак. – Донецк: ООО «Андромеда-4», 1998. – 339 с.
3. Губерная Г.К. Власть и управление: монография / Г.К. Губерная. – Донецк: ДонГУУ, 2016. – 130 с.
4. Губерная Г.К. Теория организации: конспект лекций / Г.К. Губерная. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 66 с.
5. Хайек Ф.А. Конкуренция как процедура открытия / Ф.А. Хайек // МЭиМО. – 1989. – № 12. – С. 14.
6. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4-х т. Т. 4. – М.: Русский язык, 1982. – С. 274.
7. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне; пер. с англ. – М.: Новости; Catallaхu, 1991. – 704 с.
8. Лебон Г. Психология масс / Г. Лебон. – Мн.: Харвест; М.: АСИ, 2000. – 320 с.

УДК 334.012.61 – 022.51

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОМОХОЗЯЙСТВ И МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**ДЕНИСЕНКО И.А.,
канд. экон. наук, доц.,
директор Института экономики и бизнеса
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»**

Статья посвящена актуальной проблеме развития домохозяйств и их объединений в рамках малых предприятий. Теоретически обоснована необходимость прогнозирования экономического развития домохозяйств, объединённых в рамках малых предприятий. Обобщены подходы к определению сущности и назначения прогнозов как информационной основы для формирования плановых показателей.

Ключевые слова: домохозяйства, организация, малые предприятия, прогнозирование, экономическое развитие.

The article to the urgent problem of the development of households and their unification in the framework of small enterprises are devoted. Theoretically, the necessity of forecasting the economic development of households united in the framework of small enterprises are justified. The approaches to the definition of essence and assignment of forecasts as an information basis for the formation of planned indicators are generalized.

¹³ Модель организации управления, соответствующая этим современным правилам, изложена в статье, опубликованной в журнале «Менеджер». – 2017. – № 3. (Г.К. Губерная «Территориально-корпоративное управление как опыт и перспективные возможности Донбасса»).

Keywords: households, organization, small enterprises, forecasting, economic development.

Постановка проблемы. В условиях внешней нестабильности, трансформации основных экономических систем, а также с целью обеспечения продовольственной безопасности в Луганской Народной Республике необходимо активизировать экономическую деятельность местных домохозяйств, стимулировать их развитие и объединять их в рамках малых предприятий. Такие объединения способны существенно влиять на структурную перестройку экономики страны, повышать общие объёмы производства и розничного товарооборота, способствовать рациональному использованию всех ресурсов, создавать благоприятную среду для развития конкуренции и устранения монополизма, усиливать стимулы по внедрению инноваций в основные процессы. Однако, по сравнению с большими предприятиями, домохозяйства и малые предприятия, особенно в сфере АПК, являются более незащищёнными от негативных воздействий внешней среды и часто банкротятся в течение первых лет своей деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы экономического развития домохозяйств и малых предприятий освещены в работах таких учёных, как Хайкина М.М., Попова М.В., Чулковой Е.А., Тельновой Н.Н., Остапенко Е.А., Кобозева А.К., Дегтяревой Т.Д., Золотых Е.С., Шаймарданова Н.З., Неклюдовой Н.П., Токсанбаевой М.С., Лежневой Ю.А. и др. Основное внимание в их разработках сосредотачивается на обосновании системы поддержки домохозяйств и малых предприятий, которая предусматривает совершенствование нормативно-правовой базы, организационное, финансово-кредитное, информационное, консультативное, кадровое обеспечение развития и тому подобное. Для повышения финансовой устойчивости домохозяйств и малых предприятий отмечается необходимость совершенствования элементов их государственного регулирования, создание рыночной инфраструктуры как объективных условий успешного функционирования.

Актуальность исследования. На современном этапе становления экономики ЛНР низкий уровень эффективности домохозяйств и малых предприятий обуславливает необходимость систематизации факторов внешней среды, влияющих на результаты их хозяйствования, и учёта этого влияния путём прогнозирования. Прогнозирование, которое сочетает в себе предложения, позволяющие определить не только возможные перспективы развития домохозяйств, их объединений в рамках малых предприятий при сохранении существующих тенденций, но и установить его вероятное состояние под влиянием целенаправленных управленческих действий.

С позиций системного подхода организация (а с позиции многих авторов домохозяйства – это и есть организации) является целенаправленным центром действий, социально-технической системой, связанной с внешней средой и заинтересованными группами людей [2]. Развитие системы предполагает переход с одного её состояния в другое, то есть изменение её характеристик во времени [1]. Экономическое развитие предприятия определяется как процесс его функционирования и эволюции в долгосрочном периоде, происходящее под влиянием технических, технологических, экологических, экономических, трудовых, социальных, политических, духовных, географических, правовых, информационных и других факторов [3]. Процесс развития предприятия ориентирован на перспективу и должен организовываться в соответствии с требованиями и тенденциями развития внешней среды [4, 5]. Поскольку домохозяйства или малые предприятия из-за ограниченности ресурсов не могут активно влиять на внешнюю среду, то задачей государства является создание благоприятных условий для их развития.

Государство через законодательные и исполнительные органы влияет на инфраструктуру рынка, некоммерческий сектор экономики с целью создания или обеспечения условий их деятельности в соответствии с задачами экономической политики. Регулировка осуществляется с помощью экономических, административных и правовых рычагов. Их применение, в отличие от директивных, означает переход от управления конкретными организациями к управлению процессами.

Несмотря на многообразие форм и методов государственной и негосударственной поддержки домохозяйств и малого предпринимательства, в действительности свои экономические проблемы предприниматели вынуждены решать самостоятельно. В современной сложной, динамичной, нестабильной внешней среде именно развитие домохозяйств, их объединение в рамках малых предприятий и прогнозирование данных процессов становится актуальной задачей для органов государственной власти и местного самоуправления.

Цель статьи – обосновать необходимость прогнозирования экономического развития домохозяйств и малых предприятий в условиях становления экономики ЛНР.

Изложение основного материала исследования. По мнению Фатхутдинова Р.А. [10], планирование – это сознательная волевая деятельность для определения целей предприятия, ресурсов для достижения этих целей и предсказания результатов. Домохозяйства и их объединения, работающие в условиях рыночной экономики, должны гибко реагировать на изменения внешней среды, составлять обоснованные стратегические планы. Однако, чаще всего процесс планирования в рамках данных организаций носит несистематический или формальный характер, ограничивается сосредоточением на решении текущих проблем, игнорируя их или вообще исключая стратегическое планирование.

Анализ научных трудов учёных-экономистов показал, что типичными чертами эффективного управления предприятием является сочетание стратегического, долгосрочного и текущего планирования, адаптация к изменениям внешней среды [3-8]. Ещё Хангер Дж.Д., Уилен Т.Л отмечали, что управлять – это предвидеть, а предвидеть – это почти действовать.

Планируя свою будущую деятельность, организация имеет возможность:

- использовать будущие благоприятные условия;
- своевременно выявлять возникающие проблемы;
- быть готовым к внезапным изменениям во внешней среде;
- улучшать координацию действий;
- улучшать обеспечение необходимой информацией;
- рационально распределять ресурсы;
- формализовать обязанности и ответственность работников;
- совершенствовать процедуру контроля и пр.

Ряд отечественных и зарубежных учёных [12, 13] считают, что элементом планирования и необходимой предпосылкой его эффективного осуществления является прогнозирование. «...Под прогнозом следует понимать научно обоснованное описание возможного состояния объекта в будущем и альтернативных путей и сроков его достижения...» [11].

Прогнозирование связано с принятием управленческих решений. Связь заключается в том, что для принятия решения необходимо получить информацию, обработать, проанализировать и представить её руководителю в удобной форме. Поэтому между моментом принятия решения и моментом получения информации существует промежуток времени. Это минимальный период – опережение при принятии решений. Максимальный период определяется прогнозным горизонтом, то есть периодом времени, при котором обеспечивается точность прогноза не ниже заданной. Поэтому

управленческое решение по своей природе является прогностическим. Итак, прогнозирование является основой предпринимательской и менеджерской работы в любой отрасли деятельности.

Исследование авторов [7, 8] показали, что существует V-образное влияние прогнозирования и планирования на экономическое развитие домохозяйств как многофункционального объекта управления в региональной экономике в зависимости от изменения относительной степени его обеспеченности ресурсами. Относительная обеспеченность организации ресурсами определяется как отношение реального (существующего) объёма ресурсов организации к минимально необходимому по нормам для реализации определённой программы развития. Поэтому влияние прогнозирования и планирования результатов деятельности предприятия возрастает при уменьшении или росте степени обеспеченности его ресурсами. Уменьшение количества ресурсов приводит к росту влияния, поскольку нерациональное распоряжение ресурсами приводит к невозможности достижения поставленных целей. Если в рамках домохозяйства имеется избыток средств, то влияние прогнозирования также растёт, поскольку необходимо распределить ресурсы таким образом, чтобы обеспечить синергетический эффект. Такой эффект не всегда может быть пропорционален в части повышения эффективности экономической деятельности и повышения конкурентоспособности продукта для обеспечения конкурентных преимуществ соответствующей организации. Иначе ресурсы могут быть потрачены нерационально, что повлечёт непропорционально большое снижение эффективности деятельности (асинергизм).

Считается, что влияние прогнозирования и планирования возрастает с повышением темпов научно-технического прогресса, что имеет место в современных условиях [10]. Это можно объяснить ростом сложности объектов управления.

Цель прогнозирования экономического развития отдельных систем – создать предпосылки для планирования, принятия и реализации управленческих решений [11]. Оно предполагает анализ тенденций развития объекта, разработку варианта будущего его развития, учитывая существующие тенденции и поставленные цели; оценку возможных последствий решений. Назначение прогнозирования заключается в том, чтобы определить перспективы развития объекта, учитывая реальные экономические процессы, установить цели развития, способствовать формированию планов, опираясь на составленный прогноз, и оценки возможных последствий принятого решения. Так, на основе прогноза сбыта составляется план продаж, который должен быть взаимосвязан с планом производства (производственной программой) продукции. Прогнозные показатели являются основой для формирования плановых.

Прогнозирование осуществляется для развития предприятия в условиях неопределённости или случайных условиях, как это явно прослеживается в рамках ЛНР. Оно больше ориентировано на исследование внешней среды, в которой содержатся основные угрозы и возможности развития; рассматривает определённую организацию как некоторую целостность и имеет системный характер.

Итак, прогнозирование позволяет определить: возможные состояния внешней среды; вероятность достижения поставленной цели; альтернативные пути достижения поставленных целей. Чаще всего прогнозирование имеет исследовательский характер.

Планирование позволяет уточнить критерии достижения цели и критерии оценки эффективности выбранных путей развития, определить состав работ, их сроки, необходимые ресурсы. Оно больше носит декомпозиционный, функциональный характер в определённых сферах хозяйственной деятельности. Сущность прогнозирования заключается в получении прогнозной информации о будущем развитии определённых параметров в ограниченной во времени и пространстве области исследования. В качестве исходных показателей в данном случае берутся существующие и будущие условия, а

также вероятности наступления ожидаемых согласно прогнозу событий. В реальности каждый объект прогнозирования находится под влиянием большого числа факторов неопределённости: неопределённость исходных данных, неопределённость внешней среды и тому подобное. Неопределённость обуславливает риск потери ресурсов, недополучения дохода, появления дополнительных расходов. Неопределённость означает, что невозможно определить вероятность появления каждого следствия. Следовательно, при принятии управленческого решения следует учитывать три взаимосвязанные категории: прогноз – неопределённость – риск.

Прогноз разрабатывается не только, чтобы помочь руководителю на уровне исполнительного ведомства (профильного министерства) или объединения домохозяйств (ассоциации, малые предприятия), но и принять научно обоснованное управленческое решение. Он должен объяснить путь разработки решения, выявить основные тенденции развития проблемной ситуации, возможности скачкообразных изменений, риски, предложить варианты стратегии, оценить их преимущества и недостатки. То есть, задача прогноза не просто предвидеть будущее, а помогать его создавать.

Оценка потенциальной эффективности деятельности домохозяйств и их объединений необходима, поскольку от уровня будущего дохода зависит их конкурентоспособность в прогнозном периоде. Для оценки перспектив развития целесообразно анализировать изменения исходных показателей деятельности организации. На основе прогнозных показателей организация может определить будущий уровень дебиторской и кредиторской задолженности, состояние оборотных средств, уровень ожидаемой прибыли, потребность во внешнем финансировании и тому подобное. Особенно важно точно определить прогнозный объём реализации продукции. Такой прогноз является базой для составления плана производства, прогнозного отчёта о прибылях и убытках, движения денежных средств, прогнозного баланса.

Для обеспечения потребностей потребителей и достижения собственных финансовых целей объединения домохозяйств в малые предприятия должны поддерживать эффективный баланс между объёмами продажи продукции и запасами. Заниженный прогноз приводит к недостатку товаров, уменьшению прибыли, ухудшению имиджа организации на рынке, завышенный прогноз приводит к появлению избыточных запасов. Итак, точный прогноз объёмов продаж может обеспечить определённое конкурентное преимущество для организации. Прогнозы необходимы для принятия таких стратегических решений, как ширина и глубина ассортимента, возможное расширение организации. Прогноз определяет границы, в которых можно ставить реалистичные задачи экономического развития организации.

Изучение литературных источников и обобщения мнений авторов [7, 9, 11, 12, 13] позволили выделить следующие особенности прогнозирования:

- альтернативность, то есть многовариантность прогнозных разработок. Поскольку экономические процессы и объекты могут развиваться по разным траекториям, то следует выбирать лучший по установленным критериям вариант прогноза;

- системность, то есть при разработке прогноза следует рассматривать объект как систему, состоящую из подчинённых подсистем. Этот принцип предусматривает создание системы показателей, методов и моделей, соответствующих содержанию объекта и позволяет построить целостную картину его развития;

- непрерывность, то есть преемственность прогнозов: прогнозы различной временной протяжённости должны связываться между собой;

- научная обоснованность, то есть прогноз должен строиться на изучении реальных условий и опыта прогнозирования;

- адекватность, то есть прогностическая модель должна отражать реальные процессы с учётом их стохастического характера;

– проведение ретроспективных и перспективных исследований на долгосрочной основе с целью избежания чрезмерного влияния на результаты краткосрочных факторов, раскрытие закономерностей развития объекта;

– учёт не только основных тенденций развития, но и возможных скачкообразных изменений, возникающих случайно или в результате сознательных действий (это могут быть пороговые эффекты, появление радикальных нововведений и т.д.);

– рентабельность, то есть определения стоимости разработки прогноза и его результативности.

Основные этапы разработки прогноза экономического развития домохозяйств и малых предприятий следующие:

– формулирование проблемы и выбор направления прогнозирования, которое определяется в зависимости от инерционности объекта прогноза, имеющихся возможностей (ресурсов) действия, опыта и компетентности специалиста по построению прогнозов;

– установление системы основных факторов влияния, которые должны быть одного уровня агрегирования; определение взаимосвязей между ними (сильный, средний, слабый, потенциально возможный);

– сбор исходных данных и формирование гипотез (выбор показателей, характеризующих влияние факторов, определение их надёжности, построение для них временных рядов, выявление причин, которые их вызывают, формирование нескольких гипотез относительно возможного развития событий);

– выбор адекватного метода прогнозирования;

– разработка прогноза;

– принятие решения на основе прогноза.

Следовательно, назначение прогноза заключается в выявлении альтернативных путей экономического развития предприятия и их последствий с целью повышения уровня планирования, принятия управленческих решений и оптимизации развития. Следует учитывать, что прогнозный характер решения порождает неопределённость при оценке его последствий. Эта неопределённость связана с тем, что за период между моментом получения информации и моментом внедрения решения может происходить старение информации, изменение функций, структуры, параметров как самой организации, так и внешней среды. Поэтому на этапе возникновения угроз или появления возможностей со стороны факторов внешней среды предприятия, изменения показателей работы предприятия возникает необходимость регулирования.

Регулирование как функция менеджмента обеспечивает устранение отклонений от заданного режима функционирования предприятия и характеризуется как деятельность по поддержанию в системе управления установленных параметров. Данная функция связывает предприятие с внешней средой. Функция регулирования определяется нормативностью, поскольку следит за отклонениями от нормы. Здесь необходимо достичь такой деятельности системы, при которой выравниваются все отклонения состояния выхода системы от нормы. Такие отклонения вызваны как движением самой системы, так возмущающим воздействием внешней среды.

По мнению Р.А. Фатхудинова [10], регулирование заключается в изучении изменений факторов внешней среды, влияющих на эффективность функционирования системы менеджмента предприятия, и приведении параметров этой системы к требованиям внешней среды, что особенно важно для малых предприятий. Результаты анализа вносятся в план и, таким образом, устанавливается обратная связь в цикле управления.

Понятие регулирование деятельности предприятия заимствовано в экономике из технических наук. Еще основоположник кибернетики Винер заметил существование

аналогий между функционированием живых организмов и работой технических устройств. Особенно чёткая связь существует между работой ЭВМ и работой центральной нервной системы живых существ. Винер показал, что принципы действия саморегулирования в живых организмах и технических устройствах одинаковые. Саморегулирование здесь можно представить с помощью аналогичных схем и с использованием математического аппарата. Такой кибернетический подход, по мнению Винера, можно применять и к регулированию и управлению экономическими процессами [14].

В литературе выделены следующие способы регулирования [10, 11]:

1. Выравнивание отклонений действительного значения показателя от заданного значения (нормы) – принцип выравнивания отклонений.

2. Компенсация возмущений, которая предполагает воздействие на источники возмущений.

3. Устранение влияния возмущений (изоляция от внешних воздействий).

Применение третьего способа в реальных экономических условиях зачастую невозможно, поскольку требовало бы, например, управления погодой. Поэтому регулирование зачастую осуществляют одним из двух других способов. Компенсация возмущений кажется более простым способом, но его применение требует много сведений (знание определённых функциональных зависимостей), особенно если источники возмущений различны и многочисленны. Осуществление принципа выравнивания отклонений практически не требует такой информации, поскольку здесь можно воспользоваться методом «проб и ошибок». Выравнивание отклонений, которые возникают часто и непредсказуемо, при этом функциональная зависимость между интенсивностью отклонений и их последствиями (результатами) неизвестна, является классическим приёмом управляющих действий, предполагающим противодействие негативным факторам за счёт роста позитивного влияния на конечный результат.

Регулирование, базирующееся на выравнивании отклонений, включая обратную связь, которая характеризуется замкнутостью цепочки связей элементов системы. Иными словами, здесь можно реализовывать замкнутую цепочку действий (closed loop control). Регулирование базируется на компенсации возмущений, не предусматривает наличия обратной связи, цепочка здесь открыта (open loop control).

Регулирование заключается в достижении такой деятельности системы, при которой выравниваются все отклонения от заданного значения этого состояния, то есть от нормы z . Заданное значение (норма) состояния системы может быть либо постоянной, либо переменной величиной. Если z – постоянная величина, то имеет место прямое регулирование (стабилизация). В противном случае необходимо определение каждого значения переменной z , то есть переменной нормы регулирования.

Для определения переменной нормы z можно использовать такие методы:

– программное управление, когда z является некоторой функцией от времени. Эту функцию называют программой управления;

– управление с отслеживанием, когда z является некоторой функцией от другой величины w , по которой её можно отслеживать. W называют ведущей величиной, а z – величиной, за которой необходимо следить. Примером такого управления является задача на преследование. Кривая преследования отражает процесс управления со слежкой, поскольку её форма определяется «движением» ведущей величины. Свойство кривой заключается в том, что касательная к любой её точке (при пересечении с осью X) показывает точку, в которой находится w . Модификацией процесса управления со слежкой является управление с опережением, математическая функция которого постоянно изменяется.

Для реализации такого процесса надо знать (спрогнозировать) как изменяется во времени функция $w(t)$, которая отражает движение ведущей величины. Экономическое прогнозирование является управлением с опережением.

Адаптационное управление, когда z является функцией состояния (выхода) системы в предыдущие периоды или моменты времени. Такой тип управления часто называют «процессом самообучения» или «процессом наследования».

Экстремальное или оптимальное управление, когда z является максимумом или минимумом некоторой функции (функционала). В экономических задачах экстремальное управление чаще всего базируется на таком выборе значения выхода (нормы) системы, при котором затраты на её эксплуатацию были бы наименьшими, или доход – максимальным.

Обобщая вышеизложенное, отметим, что переменная норма системы регулирования является функцией определённого параметра, который называют критерием управления и обозначают s . В результате, отдельные типы управления определяются характером критерия s . Чаще всего норма системы регулирования является функцией многих параметров, то есть критерий управления является многопараметрической (многофакторной) задачей. Отметим, если многопараметрический критерий включает параметр, который удовлетворяет условию экстремальности, а также время или параметр, который определяется предшествующими состояниями системы, то комплексное управление осуществляется с помощью решения задачи динамического программирования.

Необходимость регулирования экономической деятельности малого предприятия определяется его значительным влиянием на развитие предприятия и гармонизацию отношений с внешней средой. Главная цель процесса регулирования – обеспечение благосостояния владельца предприятия сегодня и в будущем, учитывая интересы наёмных работников и общества в целом. Этой цели подчинены следующие задачи системы регулирования результатов деятельности предприятия:

- оптимизация результатов деятельности предприятия с учётом его ресурсного потенциала и рыночной конъюнктуры;
- оптимизации соотношения между уровнем результативности деятельности предприятия, формируется с допустимым уровнем риска;
- формирование достаточного объёма финансовых ресурсов за счёт определённого уровня результативности деятельности для достижения поставленных целей развития домохозяйств и малых предприятий;
- постоянный рост рыночной стоимости объединений домохозяйств;
- получение необходимого уровня дохода от основной хозяйственной деятельности.

Выводы по проведённому исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). К процессу регулирования деятельности предприятия ставят следующие требования: динамичность; тесная связь с общей системой управления; комплексный характер и многовариантность подходов к формированию управленческих решений.

Основными задачами прогнозирования экономического развития домохозяйств и малых предприятий в условиях внешней неопределённости являются:

- выявление потребностей рынка в определённом виде продукции, оценка направлений и величины изменения этих потребностей в будущем;
- определение тенденций развития домохозяйств и предприятий малого бизнеса;
- установление целей будущего экономического развития объединений домохозяйств;
- выявление альтернативных путей развития домохозяйств;

– определение потребности и ограничений в ресурсах, необходимых для достижения поставленных целей, и устранение препятствий на пути их достижения;

– разработка рекомендаций по дальнейшему развитию домохозяйств и предприятий малого бизнеса.

Таким образом, теоретически обоснована необходимость прогнозирования экономического развития домохозяйств, объединённых в рамках малых предприятий. Обобщены подходы к определению сущности и назначению прогнозов как информационной основы для формирования плановых показателей, принятию управленческих решений и мер по регулированию развития домохозяйств с целью гармонизации их отношений с внешней средой.

Для развития данной научной проблематики важно решить и задачи, связанные с инфраструктурным обеспечением развития домохозяйств и разработкой системы стимулирования по созданию объединений таких организаций.

Список использованных источников

1. Дегтярева Т.Д. Анализ материального положения сельского населения Оренбуржья / Т.Д. Дегтярева, Е.А. Чулкова, Е.С. Золотых // Известия Оренбургского государственного аграрного ун-та. – 2008. – № 2. – С. 137-140.

2. Попов М.В. Домохозяйство как экономический субъект и социально-экономический институт / М.В. Попов // Известия Волгоградского государственного педагогического ун-та. – ВГПУ. – 2012. – С. 138-141 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/domohozyaystvo-kak-ekonomicheskij-subekt-i-sotsialno-ekonomicheskij-institut>

3. Тельнова Н.Н. Сельские домашние хозяйства как объект управления в инновационной экономике региона / Н.Н. Тельнова, Е.А. Остапенко, А.К. Кобозев // Terra Economicus. – 2013. – Т. 11. – № 1. – часть 3. – С. 127-131 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/selskie-domashnie-hozyaystva-kak-obekt-upravleniya-v-innovatsionnoy-ekonomike-regiona>.

4. Токсанбаева М.С. Влияние политики занятости на структуру рабочей силы / М.С. Токсанбаева, Ю.А. Лежнева // Экономическая наука современной России. – 2010. – № 4. – С. 55-67.

5. Хайкин М.М. Управление сферой услуг: роль домохозяйства / М.М. Хайкин // Известия Российского государственного педагогического ун-та им. А.И. Герцена. – РГПУ им А.А. Герцена. – 2007. – С. 126-136 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/upravlenie-sferoy-uslug-rol-domohozyaystva>

6. Чулкова Е.А. Анализ видов занятости сельских домохозяйств, имеющих доходы ниже прожиточного минимума / Е.А. Чулкова // Известия Оренбургского государственного аграрного ун-та. – 2010. – № 2. – С. 102-104.

7. Чулкова Е.А. Сельские домашние хозяйства как многофункциональный объект управления в региональной экономике / Е.А. Чулкова // Известия Оренбургского государственного аграрного ун-та. – Оренбургский ГАУ. – 2012 – С. 158-161 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/selskie-domashnie-hozyaystva-kak-mnogofunktsionalnyy-obekt-upravleniya-v-regionalnoy-ekonomike>

8. Шаймарданов Н.З. Особенности регулирования занятости в условиях дефицита трудовых ресурсов / Н.З. Шаймарданов, Н.П. Неклюдова // Экономика региона. – 2011. – № 1. – С. 66-69.

9. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление: учебное пособие / Р.А. Фатхутдинов. – Серия «Высшее образование» – М.: ИНФРА-М, 2010. – 312 с.

10. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: учебник для ВУЗов / Р.А. Фатхутдинов – 2-е изд., доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2013. – 367 с.
11. Хангер Дж.Д. Основы стратегического менеджмента: учебник / Дж.Д. Хангер, Т.Л. Уилен. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 318 с.
12. Huber G. Understanding and predicting organizational change / G. Huber, W. Glick, C. Miller, K. Sutchiffe // Organizational change and redesign / – N.Y.: Oxford Univ.Press, 1993. – 325 p.
13. Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools & Techniques of Organizational Change [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.imhoc.org/?filter=///&dr=read.php&doc_id=129.
14. О философских и социальных идеях Норберта Винера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://grachev62.narod.ru/wiener/kolman.html>.
15. Кривая преследования по О. Ланге [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://books.google.com.ua/books?id=Wk38AgAAQBAJ&pg=PA40&lpg=PA40&dq=%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%8F+%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F&source=bl&ots=GQnVjxMejB&sig=VEWvDqFEnCbsR-Rlfn0c_7roFVvk&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjk2LDg2J7dAhVG3iwKHcW8D-gQ6AEwBXoECAUQAQ#v=onepage&q=%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%B%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F&f=false.

УДК 339.138

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ АСПЕКТОВ

МАЛАХАЙ С.Н.,
Управляющий делами администрации
Ленинского района г. Донецка

В статье обоснована необходимость совершенствования систем управления посредством применения социально-психологических и социокультурных методов, а также доказана необходимость создания специализированных социально-психологических служб на предприятиях Донецкой Народной Республики. Автором предложен механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов, позволяющий формализовать процесс управления, а также описана роль социально-психологической службы в реализации каждого из этапов механизма.

Ключевые слова: управление персоналом, система управления, социально-психологические методы управления, социокультурные методы управления, социально-психологическая служба, психологический контракт.

The article substantiates the need to improve management systems through the application of socio-psychological and socio-cultural methods, as well as the need to create specialized social and psychological services at enterprises of the Donetsk People's Republic. The author suggests the mechanism of management of the organizations of the region on the basis of socio-psychological and sociocultural aspects, which allows to formalize the management process, and also describes the role of the socio-psychological service in the implementation of each stage of the mechanism.

Keywords: personnel management, management system, socio-psychological management methods, socio-cultural methods of management, socio-psychological service, psychological contract.

Постановка проблемы. В современных условиях ведения военных действий на территории Донецкой Народной Республики, обуславливающих сложную экономическую и социально-психологическую обстановку, системы управления предприятий сталкиваются с рядом дополнительных трудностей в управлении. Значительная часть таких трудностей лежит в плоскости социально-психологического и социокультурного аспектов деятельности. В связи с этим, представляется целесообразной разработка инструментария, позволяющего повысить эффективность управления предприятием за счёт совершенствования подходов и методов, воздействующих на сотрудников в рамках социально-психологического и социокультурного аспектов.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам повышения эффективности систем управления (в том числе посредством социально-психологических и социокультурных аспектов) посвящены труды многих отечественных и зарубежных учёных. В их числе: Бабарыкин И.И., Букреев А.М., Громов Р.Е., Дорофиев В.В., Зонис М., Казанцева Ю.Б., Карякин А.М., Ребрилова Е.С., Шаповалов М.Ю., Ямпольская Д. и др.

Актуальность исследования. Несмотря на широкую освещённость в научной литературе вопросов применения социально-психологических и социокультурных методов, проблемы внедрения указанного инструментария в существующий механизм управления остаются недостаточно исследованными. Исходя из того, что в научной литературе термин «механизм» определяют как «совокупность конкретных методов, инструментов, нормативно-правового и информационно обеспечения, посредством которых реализуется воздействие на объекты и процессы управления для достижения поставленных целей функционирования и развития» [9], можно сделать вывод, что применяемые в рамках механизма методы во многом определяют его эффективность. В связи с вышесказанным, а также исходя из высокой значимости социально-психологических и социокультурных методов в системах управления предприятиями на территории Донецкой Народной Республики, особую актуальность приобретают вопросы совершенствования механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов.

Целью статьи является расширение инструментария системы управления предприятием посредством совершенствования механизма управления путём воздействия на социально-психологические и социокультурные аспекты.

Изложение основного материала. Отметим, что специфика социально-психологического и социокультурного аспекта управления определяет специфику методов, используемых при их реализации. Наличие такой специфики обуславливает необходимость привлечения специалистов в данной узкой области для обеспечения эффективного применения социально-психологических и социокультурных методов. В связи с этим, в рамках совершенствования механизма управления путём воздействия на социально-психологические и социокультурные аспекты автору представляется целесообразным создание социально-психологических служб на предприятиях ДНР.

Исходя из того, что повышение эффективности требуется на всех этапах жизненного цикла коллектива (команды), представляется целесообразным представление механизма управления организациями региона посредством отражения сущности реализации управленческих функций на различных этапах жизненного цикла коллектива (команды).

Таким образом, авторский механизм объединяет в себе три этапа, а именно (рис. 1 а, б): формирование коллектива (команды); столкновение (бурление); функционирование коллектива (команды).

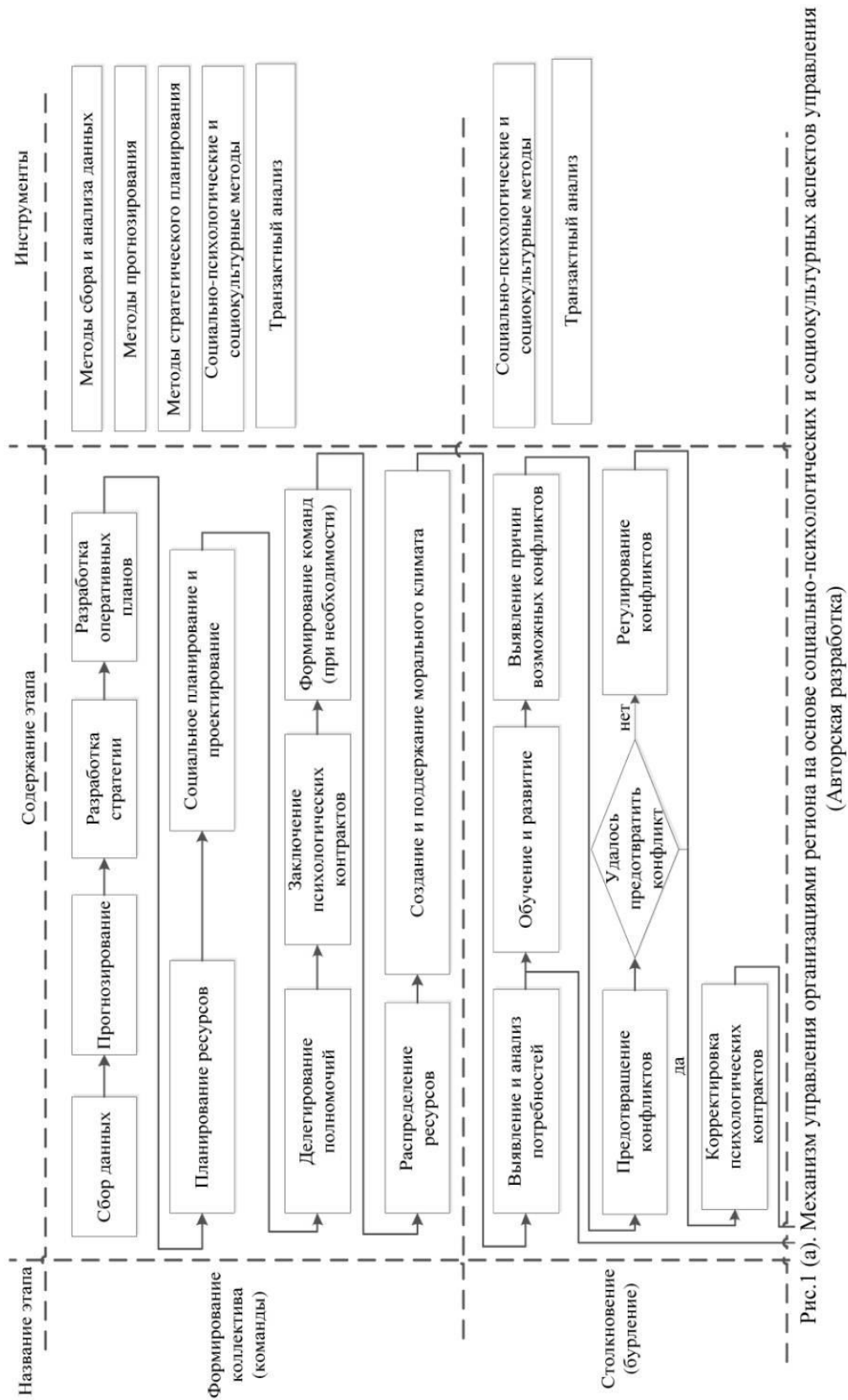


Рис.1 (а). Механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления (Авторская разработка)

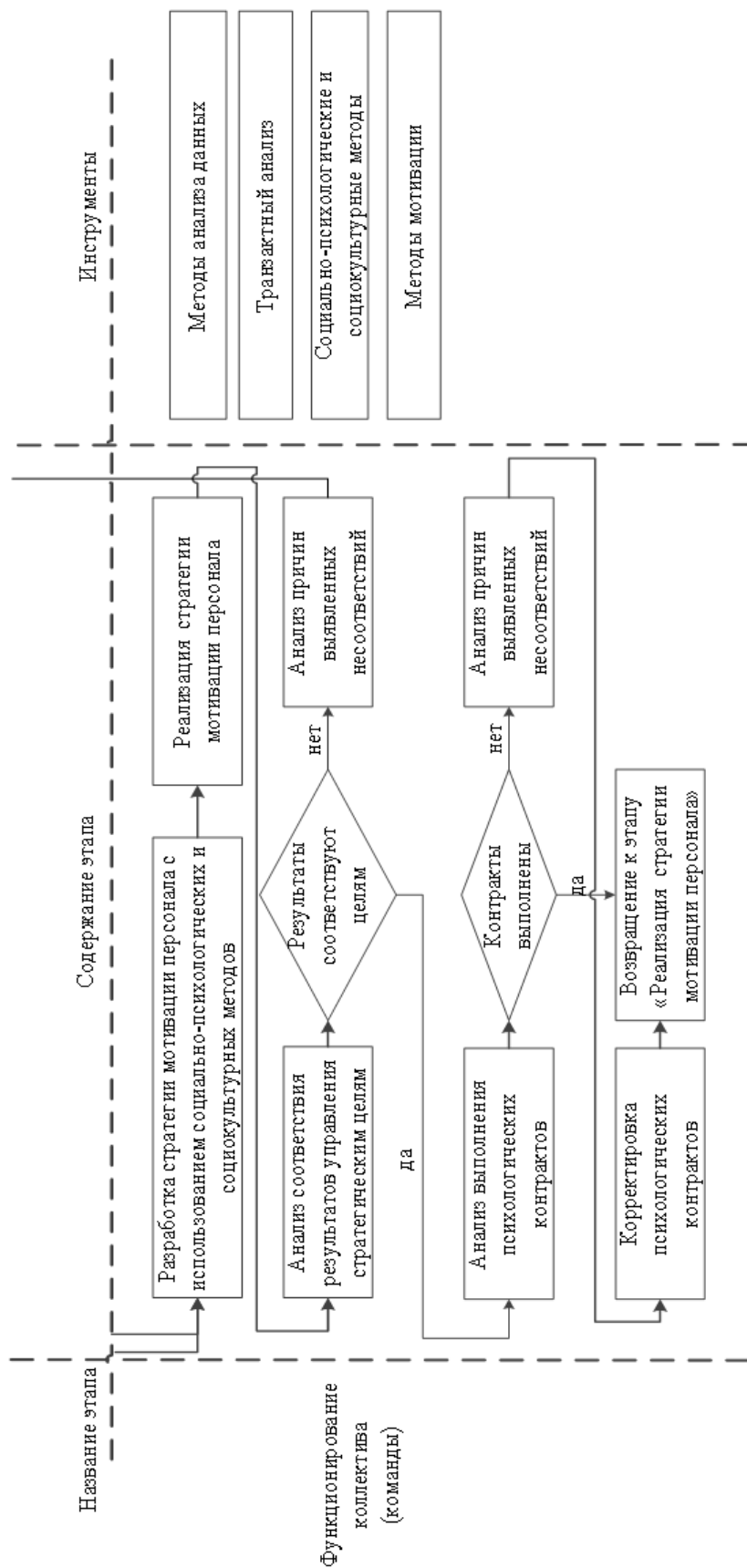


Рис.1 (б). Механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления (Авторская разработка)

На первом этапе до непосредственного формирования коллектива (команды) необходимо провести предварительные подготовительные работы, а именно: осуществить сбор данных и прогнозирование. Предполагается, что грамотное управление коллективом (командой) в условиях динамично меняющейся внешней среды, характерной для предприятий Донецкой Народной Республики, возможно исключительно при условии постоянного итерационного процесса прогнозирования внешних факторов. Автором было установлено, что внешние факторы оказывают существенное влияние на системы управления предприятиями региона. При этом некоторые группы внешних факторов периодически оказывают большее влияние на системы управления предприятиями Донецкого региона, чем внутренние факторы. Таким образом, эффективное формирование стратегии не представляется возможным без этапов сбора данных и прогнозирования.

На этапе разработки стратегии должны быть определены стратегические цели, показатели, иллюстрирующие их достижение, а также выбрана модель управления общественными изменениями. При этом представляется оправданной количественная оценка целевых значений таких показателей. Следует отметить, что переход к целевым значениям стратегических показателей возможен с использованием различных моделей управления общественными изменениями.

При этом для управления изменениями, протекающими на предприятиях Донецкого региона, наиболее оправдано применение модели реформирования. Активное использование в рамках реализации модели реформирования социально-психологических и социокультурных методов предопределяет эффективность вовлечения социально-психологической службы в процессы управления изменениями.

После разработки стратегии необходимым и оправданным является оперативное планирование. В ходе оперативного планирования формируются краткосрочные планы, определяются материальные ресурсы, необходимые для их реализации, а также анализируется потребность в человеческих ресурсах с учётом их профессиональных качеств, социально-психологических и социокультурных особенностей.

Следует отметить, что на этапе социального планирования и проектирования особую актуальность приобретает использование социально-психологических и социокультурных методов. Эффективность планирования на данном этапе во многом предопределяет эффективность работы системы, достижение стратегических целей и выполнение оперативных планов. В связи с этим, для осуществления грамотного социального планирования и проектирования целесообразным и оправданным является привлечение специалистов социально-психологической службы предприятия.

На следующем этапе осуществляется распределение обязанностей и полномочий, а также заключение психологических контрактов. Таким образом, психологические контракты автору представляется целесообразным заключать при участии трёх сторон: сотрудника, его руководителя (непосредственного руководителя, руководителя отдела или топ-менеджера), а также сотрудника социально-психологической службы предприятия. После заключения контракта происходит непосредственное формирование коллектива (команды) и распределение ресурсов между её членами.

Создание и поддержание морального климата в коллективе является важнейшим этапом процесса формирования команды и предполагает активное использование социально-психологических и социокультурных методов. В данный процесс должны быть вовлечены сотрудники социально-психологической службы, руководители соответствующих отделов, а также топ-менеджмент. Стоит также отметить, что проведенное исследование систем управления трёх предприятий региона позволило сделать обоснованный вывод о недостаточности внимания, уделяемого данному этапу (и соответствующим ему социально-психологическим методам). В связи с этим, можно сделать вывод, что инкорпорирование в процесс создания и поддержания морального

климата в коллективе сотрудников социально-психологической службы способно существенно повысить эффективность системы управления на этапе формирования коллективов (команд).

На этапе столкновения/бурления коллектив (команда) переходит к непосредственному выполнению своих обязанностей. Поэтому на данном этапе появляется возможность эффективно оценить потребности членов коллектива, в том числе физиологические (гигиенические факторы), социально-психологические и социокультурные (мотивационные факторы).

Оценка физиологических потребностей осуществляется непосредственным руководителем.

Оценка социально-психологических и социокультурных факторов осуществляется при участии сотрудников социально-психологической службы предприятия и предполагает использование ряда специфических методов. К таким методам могут быть отнесены: наблюдение, анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос, тестирование, социальный эксперимент и др. Выявленные на данном этапе потребности могут не соответствовать тем, которые были «зафиксированы» в момент заключения психологических контрактов. В таком случае будет выявлена необходимость перезаключения/расторжения/корректировки заключённых ранее контрактов.

Кроме того, полученная на данном этапе информация о потребностях может быть использована в процессе формирования стратегии мотивации персонала (этап 3 механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления).

Следует отметить, что в процессе выявления и анализа потребностей также изучаются потребности в обучении и развитии персонала. Изучение данного класса потребностей предполагает выявление самой потребности, а также анализ барьеров, провоцирующих сопротивление сотрудников обучению. Такими барьерами могут быть:

- барьер восприятия – осознание сотрудником необходимости обучаться;
- барьер культуры – культурные особенности сотрудника, предопределяющие его консервативность;
- эмоциональные барьеры – наличие страхов (страх к изучению нового, страх потерпеть неудачу и др.);
- мотивационные барьеры – отсутствие мотивации к обучению и развитию;
- когнитивные барьеры – недостаточность начальных базовых знаний для прохождения дальнейшего обучения по определённой программе;
- интеллектуальные барьеры – отсутствие (недостаточная развитость) навыков обучения;
- коммуникационные барьеры – барьеры восприятия информации, поступающей в ходе обучения.

Следующий шаг механизма предполагает непосредственный переход к обучению персонала. На этом этапе проводятся инструктажи, даются соответствующие пояснения, при необходимости проводится обучение работе с определённым оборудованием, соответствующим программным обеспечением, специфическими методиками и пр.

Далее при участии сотрудников социально-психологической службы предприятия осуществляется выявление причин возможных конфликтов, а также предпринимаются меры по возможному устранению таких конфликтов.

В случае если все конфликты удалось предотвратить до этапа их проявления, то переходят непосредственно к пересмотру психологических контрактов.

Если удалось предотвратить не все конфликты и/или предотвратить не в полной мере, то переходят к регулированию конфликтов.

На этапах выявления, предотвращения и регулирования конфликтов используются преимущественно социально-психологические и социокультурные методы управления. В рамках реализации данных процессов основная нагрузка ложится на сотрудников социально-психологической службы предприятия при участии руководителей отделов и предприятия в целом.

Этап столкновения/бурления завершается пересмотром психологических контрактов, заключённых на этапе формирования коллективов (команд). Необходимость корректировки контрактов возникает под воздействием преимущественно таких оснований:

- уточнение требований к результатам функционирования объекта управления;
- уточнение условий реализации объектом управления своих функций;
- уточнение обязанностей объекта управления.

Необходимость пересмотра психологических контрактов на данном этапе связана, прежде всего, с необходимостью преодоления взаимного недопонимания между сторонами контракта по поводу условий труда, объёмов выполняемой работы и используемой системы мотивации.

После уточнения психологических контрактов переходят к разработке стратегии мотивации персонала с использованием социально-психологических и социокультурных методов. Разработка стратегии мотивации персонала является первым подэтапом этапа функционирования коллектива (команды).

Далее происходит непосредственная реализация стратегии мотивации персонала. Исходя из того, что выбранная модель общественных изменений предполагает обширное использование социально-психологических и социокультурных методов, а также исходя из обоснованной необходимости и целесообразности использования данных методов в условиях функционирования предприятий региона, стратегия мотивации персонала предприятия в значительной мере базируется на таких методах:

- повышение эффективности стимулирования деятельности работников;
- консультативная деятельность;
- моральное поощрение;
- методы повышения социальной активности, которые призваны повышать инициативу и творческое отношение членов коллектива к исполнению служебных и общественных обязанностей;
- методы управления индивидуально-личностным поведением призваны обеспечить необходимое производственное поведение персонала в соответствии с поставленными целями;
- методы ориентирующих условий;
- гуманизация отношений между работниками и руководителями, соответствующая принципам социальной справедливости: стиль руководства, этика и культура управления;
- психологическое побуждение (мотивация), формирующее у работников инициативу, предприимчивость, стремление к высокопроизводительному труду.

Очевидным является тот факт, что на этапе реализации стратегии мотивации персонала необходимо активное участие сотрудников социально-психологической службы.

Для оценки эффективности осуществляемой деятельности проводится анализ соответствия результатов функционирования стратегическим целям предприятия.

В случае если результаты не соответствуют целям, то переходят к анализу возможных причин несоответствия и возвращаются к этапу механизма, требующему корректировки.

В случае если несоответствий стратегическим целям выявлено не было, то переходят к анализу выполнения психологических контрактов. Такой анализ проводят в двустороннем порядке, т.е. анализируют выполнение контрактов обеими сторонами.

Если одна (или более) из сторон нарушала психологический контракт, то проводят анализ причин выявленных нарушений с последующей корректировкой контракта.

Если психологический контракт не нарушался ни одной из сторон, то возвращаются к этапу реализации стратегии мотивации персонала.

Следует отметить, что на каждом этапе изменения состава коллектива и/или осуществления структурных преобразований итерационный процесс возобновляется с первого этапа.

Резюмируя вышесказанное, заметим, что переход к адаптивной системе управления, предполагающий самоорганизацию системы, т.е. изменение параметров и структуры системы в ответ на возмущающие внешние воздействия, требует постоянного возвращения к первому этапу механизма – к стадии формирования коллектива (команды).

Очевидно, что такое изменение требует также корректировки применяемых социально-психологических и социокультурных методов управления. Также следует отметить, что изменения могут затрагивать не всю систему, а только её часть и, соответственно, требовать изменения применяемых методов не для всего предприятия, а в той его части, которая была вовлечена в изменения.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, в рамках исследования был разработан механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления, который позволяет усовершенствовать систему управления предприятием путём повышения её гибкости и адаптивности. Указанный механизм предполагает активное использование социально-психологических и социокультурных методов, а также базируется на теории психологического контракта, что требует от управленческого персонала обширных знаний в области специальных методов управления, а также навыков заключения, уточнения и расторжения психологических контрактов. В связи с этим, для достижения заявленного повышения эффективности и с целью грамотной реализации указанных методов и инструментов, автором предлагается создание социально-психологической службы на предприятии, а также описываются функции такой службы на каждом из этапов механизма.

Список использованных источников

1. Дорофиенко В.В. Эффективное управление, как результат прогрессивного менеджмента / И.И. Бабарыкин, В.В. Дорофиенко // Актуальные вопросы развития современного общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22547509>
2. Ямпольская Д. Социально-психологические методы управления / Д. Ямпольская, М. Зонис [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.inventech.ru/lib/management/management-0043/>
3. Карякин А.М. Роль эффективной системы управления организацией на современном этапе развития общества / А.М. Карякин, Р.Е. Громов // Вестник ИГЭУ. – 2009. – Вып. 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ispu.ru/files/3-6.pdf>
4. Букреев А.М. Анализ концептуальных моделей управления персоналом на предприятиях / А.М. Букреев, М.Ю. Шаповалов // Организатор производства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=10180257>
5. Казанцева Ю.Б. Эволюция социальных обязательств и ожиданий работников бизнес-организаций в контексте теории психологического контракта / Ю.Б. Казанцева // Вестник ЧелГУ. – 2014. – № 17 (346) [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<http://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sotsialnyh-obyazatelstv-i-ozhidaniy-rabotnikov-biznes-organizatsiy-v-kontekste-teorii-psihologicheskogo-kontrakta>.

6. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: дис. ... канд. психол. наук / Е.С. Ребрилова. – Тверь, 2009. – 231 с.

7. Малахай С.Н. Контрактный метод как инструмент эффективной системы управления государственной службы / С.Н. Малахай // Научный журнал «Менеджер» ГОУ ВПО «ДонАУиГС» включён в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) – 2017.– № 1 (79) – С. 156-162.

8. Малахай С.Н. Повышение эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР путём создания социально-психологической службы / С.Н. Малахай // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2017, г.Донецк. Серия 3: Повышение эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР. – ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 213 с.

УДК 331.101.262

АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ ДИФИНИЦИЙ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

ПЕТРУШЕВСКИЙ Ю.Л.,
д-р экон. наук, профессор кафедры учёта и аудита
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;
ПОТАПОВА М.С.,
аспирантка кафедры учёта и аудита
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Статья посвящена обзору научных публикаций, которые освещают актуальные проблемы изученности категории «человеческие ресурсы». Проанализированы и систематизированы современные подходы к таким понятиям как «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал», отличительные особенности применения понятий на разных уровнях исследования. Представлено авторское определение понятия «человеческие ресурсы», а также выявлены аспекты взаимосвязи между исследуемыми дефинициями.

***Ключевые слова:** человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовые ресурсы.*

This article provides an overview of scientific publications that elucidate the actual problem of studying the category of «human resources». Modern approaches to such concepts as «human resources», «human capital», «human potential», distinctive features of concepts at different levels of research are analyzed and systematized. The author's definition of the concept of «human resources» is presented, as well as aspects of the relationship between the definitions studied.

***Keywords:** human resources, human capital, human potential, labor resources.*

Постановка проблемы. В процессе исторического развития формировались различные понятия, характеризующие содержание процесса участия людей в хозяйственной жизни. В зарубежной научной литературе общепринятыми понятиями для описания взаимосвязи общественного труда и человека являются понятия «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы». В российской экономической науке состав категорий более широк: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий фактор», «человеческий потенциал» «интеллектуальный потенциал» и другие. Все эти категории характеризуют один и тот же объект, но на разных уровнях исследования человеческих ресурсов, поэтому возникает необходимость разобраться в их сущности.

Анализ последних исследований и публикаций. Содержание понятия «человеческие ресурсы» и его специфика отражены в работах ряда учёных, среди которых: Л.Г. Батракова [4], Л.В. Шамрай [5], Е.В. Янченко [6], М.П. Бондаренко [7], Н.К. Иванкин [9], Р.И. Акьюлов [11] и другие, однако в практике современного управления всё ещё отсутствует целостная концепция корректного употребления данной категории на разных уровнях управления.

Актуальность исследования. В настоящее время динамично нарастающего влияния научно-технического прогресса и развития информационных технологий человеческий фактор воспринимается как ключевой ресурс устойчивого социально-экономического развития. Отмечается возрастающее влияние роли человека, в связи с чем вопросы управления человеческими ресурсами приобретают большое значение. Первым шагом к эффективному управлению является понимание сущности понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал», а также различия и взаимосвязи между данными категориями.

Целью статьи является исследование терминологической базы (сущности дефиниций) «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и корректности их употребления на разных уровнях управления человеческими ресурсами.

Изложение основного материала исследования. На сегодняшний день экономическая и управленческая практика накопила множество подходов к трактовке понятия «человеческие ресурсы». Такое многообразие терминов связано в первую очередь с тем, что основой любой экономической системы является человек. В отличие от других ресурсов, человек является активным экономическим ресурсом, который может самостоятельно принимать решения в отношении трудовой деятельности. По словам Б. Гильдебранда: «Человек, как существо общественное, есть, прежде всего, продукт цивилизации и истории», «его потребности, его образование и его отношение к вещественным ценностям ... никогда не остаются одними и теми же, и географически и исторически непрерывно изменяются и развиваются вместе со всей образованностью человечества» [1, с. 19]. Очевидно, что в таком контексте и необходимо подходить к пониманию понятия «человеческие ресурсы».

Первые исследования, которые доказали необходимость учёта качества человеческих ресурсов в процессе производственной деятельности, описаны в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса. Они отмечали: «...история промышленности и возникшее предметное бытие промышленности являются раскрытой книгой человеческих сущностных сил», и чтение этой книги обычно проходило «не в её связи с сущностью человека, а всегда лишь под углом зрения какого-нибудь внешнего отношения полезности» [2, с. 594-595].

Более прочно термин «человеческие ресурсы» (от фр. «ressorce» – резервы, запасы) вошёл в употребление в 1970-х гг. в развитых капиталистических странах и вплоть до

конца XX в. отождествлялся с категорией «трудовые ресурсы» и трактовался как имеющиеся в наличии люди, людские запасы (резервы) с их профессиональными и физическими способностями. Данная дефиниция отражала экономическую целесообразность капитальных вложений в человека, развитие его умений, навыков, способностей в следующей пропорции: увеличение производительности труда работника и продолжительности периода его деятельности послужит росту дохода, который он производит, и тем самым он представляет большую ценность как для предприятия, так и для общества. Эволюционируя, концепция «человеческих ресурсов» стала развиваться по двум основным направлениям: рационалистическому и гуманистическому. Первое базируется на положении о том, что достижение высокого уровня адаптируемости фирмы к конкурентной среде возможно за счёт эластичности форм организации персонала, интенсификации труда высококвалифицированных работников и участия работников в распределении прибыли. Второе основано на принципах возложения работниками на себя ответственности за создание конкурентных преимуществ фирмы и достижения их вовлечённости в дела организации за счёт развития корпоративной культуры эффективной коммуникации, высокой мотивации и гибкого руководства. Таким образом, термин «человеческие ресурсы» представляет собой сложное, многоструктурное образование, в рамках которого человек рассматривается как целостное существо со своей историей, ценностями, жизненными перспективами и образом жизни.

В последние годы смысловая нагрузка понятия «человеческие ресурсы» наполняется новыми оттенками и содержанием, акценты в котором смещаются в сторону более полного использования всех потенциальных, прежде всего интеллектуальных, возможностей человека. Новые подходы к развитию человеческих ресурсов должны быть ориентированы на становление и развитие творческой личности, где расходы на её содержание рассматриваются не как издержки на рабочую силу, а как долгосрочные инвестиции; принцип «управления человеческими ресурсами» всё больше вытесняет концепцию и практику «отдела кадров».

Некоторые российские учёные видят прямую взаимосвязь между переходом от концепции трудовых ресурсов к концепции человеческих ресурсов и сменой экономического строя: «...человеческие ресурсы – это ресурсы труда, которые в рыночной экономике являются важнейшим фактором производства» [3, с. 56].

В статье Л.Г. Батраковой «Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика» выражается следующее мнение: «...в последние годы наёмный труд в целом постепенно обогащается творческими элементами, и традиционное разделение времени жизнедеятельности человека на труд и досуг теряет смысл. Кроме того, всё большее количество общественно ценных информационных продуктов, или информационных благ, создаётся вне сферы трудовых отношений – главного объекта внимания индустриальной экономики труда...», «в силу этого акцент в изучении процессов производства благ сдвигается из сферы наёмного труда в сферу творческой информационной деятельности, в каких бы организационно-экономических формах она ни осуществлялась» [4, с. 46-68]. Соответственно, в современной экономике труда утверждается в качестве базовой категория «человеческие ресурсы», отражающая более широкий, информационный взгляд на роль человека в экономике.

То есть, в динамично развивающейся экономике, благодаря качественным изменениям взглядов на роль человека в системе общественного производства, понятие «человеческие ресурсы» по своему смысловому содержанию стало наиболее тесно связано с такими понятиями, как «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «интеллектуальный потенциал».

Представляет интерес мнение Л.В. Шамрай в работе «Опыт развития человеческих ресурсов в России и за рубежом», которая рассматривает человеческие ресурсы в рамках

создания конкурентных преимуществ общества. Автор считает, что «человеческие ресурсы – это совокупность накопленного опыта, знаний, здоровья индивида, его реальная способность использовать все имеющиеся возможности с целью максимального удовлетворения своих потребностей, получения дохода, выполнения социальных функций, преодоления гендерных проблем, а также потенциал к развитию в будущем, учитывая его возрастную характеристику на определённый момент времени» [5, с. 127-131]. Отмечается необходимость развития человеческих ресурсов, которые нуждаются в инвестиционных вложениях подобно другим видам экономических ресурсов, и признание их экономической полезности и социальной ценности.

Проблемы исследования социально-трудовых отношений подняты в работе Е.В. Янченко «Человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений» (воспроизводственный подход). По его мнению, понятие человеческих ресурсов тесно связано с понятиями рабочей силы, трудовых ресурсов, экономически активного населения. Но при этом автор разделяет перечисленные понятия. В результате он считает, что: «...человеческие ресурсы определяются как совокупность людей – носителей физического, интеллектуального, творческого, психологического потенциала, компетенций, опыта, навыков, мотивов и целей». Однако, по мнению исследователя, данная категория шире понятия трудовых, поскольку включает не столько способности к труду, сколько к деятельности вообще, вне возрастных рамок и физиологических характеристик их носителей [6, с. 33-41].

М.П. Бондаренко описывает человеческий капитал как более узкую категорию, а понятие человеческий ресурс рассматривает в широком аспекте его понимания и применения. На взгляд автора, «...человеческий ресурс – это граждане страны, их образованность, культурность, профессионализм, именно это определяет конкурентоспособность всей страны и каждого её гражданина в отдельности». В свою очередь, человеческим капиталом является врождённый, сформированный в результате инвестиций и накоплений определённый уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития как конкретного индивидуума, группы людей, так и общества в целом, который целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствует экономическому росту и влияет на величину доходов его обладателей [7, с. 76-88].

Целесообразно обратить внимание на статью Е.В. Тихомировой «Человеческие ресурсы: основные понятия», которая анализируя различные подходы к трактовке понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», не разделяет их, а находит их общие и отличительные черты. Автор определяет «человеческие ресурсы так же, как человеческий капитал...», а «...человеческий капитал есть, по сути, человеческие ресурсы, определяемые как экономическая категория...» [8, с. 72-76]. Автор отмечает, что под человеческим ресурсом подразумевается количество и качество людей, пригодных по своим биологическим, интеллектуальным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы.

Авторы Н.К. Иванкин и Е.Н. Гусарская в своей работе поднимают вопрос научного освещения человеческих ресурсов в современной экономической литературе, т.к. многие авторы книг и учебных пособий по социально-трудовым отношениям к человеческим ресурсам относят персонал организации либо трудовые ресурсы, мало обращая внимание на сущностную сторону категории и объём её понятия. Согласно рассмотренной ими концепции с научной и методологической точек зрения, к человеческим ресурсам относится всё население страны независимо от его возрастных групп, трудоспособности и занятости видами деятельности, т.е. в данную категорию правомерно включение трудовых ресурсов нации, персонал организации и отдельного человека. По мнению авторов, нельзя урезать объём понятия категории и рассматривать

человеческие ресурсы лишь в рамках «трудовых ресурсов», т.е. части населения страны, так как последний подход лишён научного знания и таит в себе негативные социально-экономические последствия [9, с. 54-56].

Анализируя литературу относительно трактовки определения человеческих ресурсов, становится очевидно, что понятие «человеческие ресурсы» чаще всего употребляется по отношению к микроэкономическому уровню – уровню организации. Однако, также можно утверждать, что термин «человеческие ресурсы» может быть, применим как для микро-, так и для макроэкономического уровня. Принципиальные изменения социально-экономических систем на макроуровне, которые происходят для обеспечения их развития, влекут за собой трансформации и на микроуровне. Именно на уровне государства использование данной категории возможно для выявления потенциальных ресурсных возможностей для устойчивого развития социально-экономических систем. На уровне региона человеческие ресурсы могут стать одной из ключевых составляющих его конкурентоспособности. Авторская позиция в отношении данного термина следующая: понятие «человеческие ресурсы» более ёмкое, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», поскольку это совокупность людей с их социокультурными характеристиками и индивидуально-психологическими свойствами, физическими и умственными способностями, которые можно потенциально использовать в качестве производственного ресурса для повышения эффективности функционирования и развития любой экономической системы.

Однако, обладая исполнительским, творческим и организационным потенциалом, способностью к саморазвитию и самоорганизации, человеческие ресурсы, целесообразно использующиеся во всех сферах деятельности для интенсивного устойчивого развития экономической системы, должны рассматриваться не как средство, а как цель (объект) любого экономического развития, управления, политики. На взгляд автора, на уровне региона «человеческие ресурсы» целесообразнее рассматривать как социальную категорию, а на уровне отрасли и предприятия данная дефиниция, сохраняя качества экономической, приобретает ещё и качества управленческой категории.

Одним из наиболее часто употребляемых понятий наряду с «человеческими ресурсами» является понятие «человеческий потенциал». Теоретически источником этой категории стала концепция расширения человеческого выбора Л. Сена. Доход в ней рассматривается не как конечная цель, а как средство, расширяющее человеческий выбор цели и того образа жизни, которые человек считает предпочтительными [10, с. 256].

Р.И. Акьюлов в своём диссертационном исследовании «Воспроизводство человеческих ресурсов региона в условиях модернизации экономики» отмечает, что понятия «ресурсы» и «потенциал» включают термины «запасы, возможности». Однако выявлено и их отличительное различие, заключающееся в том, что ресурсы характеризуются больше как «источники средств, доходов», а потенциал – как «средства, запасы», «...таким образом, если человеческий потенциал выступает как возможность для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях, то человеческие ресурсы можно рассматривать не только как запасы, возможности, но и как источники средств». Это и есть специфика человека, населения, выступающего и средством производства прибыли, и источником средств, как в смысле воспроизводства детей, новых поколений рабочей силы, так и в смысле совершенствования своих умений, навыков, являющихся источником прибыли самого работника и его работодателя [11, с. 15]. Исследователь приходит к выводу, что человеческие ресурсы обладают системообразующим качеством, от них зависит эффективность использования всех остальных ресурсов, и в свой состав они включают как занятое в экономике население, так и незанятое, как трудоспособное, так и с ограниченной трудоспособностью.

Систематизируя подходы к трактовке определения человеческого потенциала в ряде научных публикаций, можно утверждать, что большинство исследователей склонны к применению к данной категории ресурсного подхода.

Таблица 1

Определение сущности термина «человеческий потенциал» отдельными учеными

Автор	Сущность понятия «человеческий потенциал»
Н.В. Коровяковская [12, с. 42]	Человеческий потенциал является характеристикой (способностей, развития, позиции) субъекта; он базируется на понимании сущности человека как уникальной биосоциальной субстанции, вобравшей в себя физический, эмоциональный и интеллектуальный потенциалы
Т. Шульц [13, с. 40]	Это производительный потенциал (productive stock), который воплощён в самом человеке, т.е. потенциал, благодаря которому его владелец впоследствии будет получать определённые услуги. Они включают в себя производительные услуги, обеспечивающие прирост будущих заработков, и потребительские услуги, состоящие в удовлетворении потребностей индивида на протяжении всей его жизни
В.В. Сартаков [14, с. 105]	С одной стороны, потенциал личности употребляется как характеристика организации (развития) субъекта в том или ином отношении (профессиональный, квалификационный, культурный, интеллектуальный и т.д.) и как его интегрированная характеристика, отражающая его системное качество. Во втором случае данное понятие характеризуется как целостное образование, его совокупная возможность, способность к эффективному взаимодействию с окружающей средой, способность решать технические, экономические и социально-политические задачи
Т.И. Заславская [15, с. 14]	Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации

Современные трактовки категории человеческого потенциала определяют человека главным приоритетом и ключевым активным субъектом всех социально-экономических процессов. Развитие человеческого потенциала рассматривается как конечная цель и индикатор уровня общественного прогресса.

Анализируя цели развития данных дефиниций, можно наблюдать их очевидные существенные различия, что является серьёзным аргументом в пользу разграничений смысловой нагрузки соответствующих понятий. Таким образом, взаимосвязь категорий «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «человеческий капитал» можно выразить схемой (рис. 1).

Схема отображает следующую выявленную взаимосвязь: «человеческий потенциал», базирующийся на категории «человеческий капитал», является составной частью понятия «человеческие ресурсы» (если подразумевать под последними количественный аспект – население, людей).

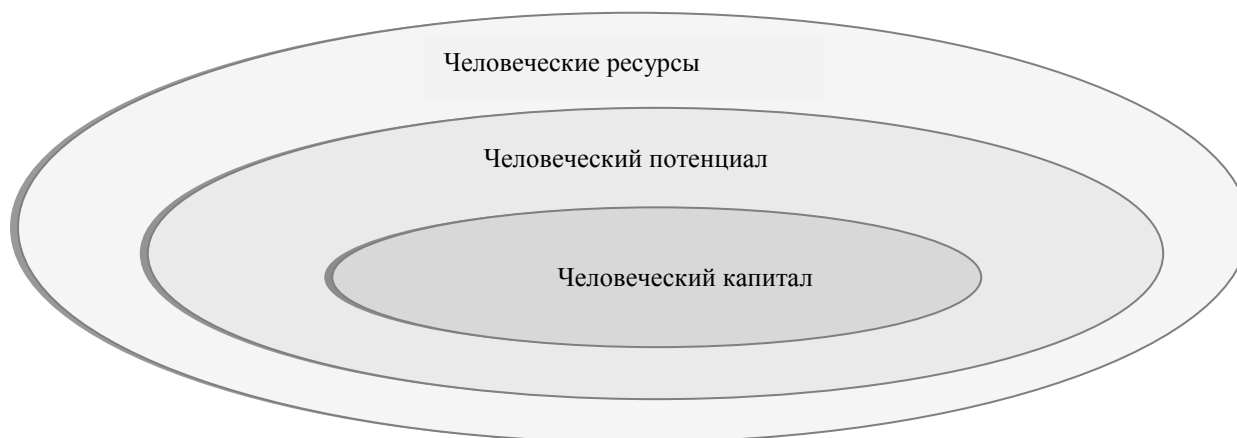


Рис. 1. Взаимосвязь дефиниций «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «человеческий капитал»

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). В данной статье рассмотрены и уточнены некоторые дефиниции, отображающие взаимосвязь общественного труда и человека – «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», проанализировано понимание данных понятий для корректного их применения на разных уровнях исследования, так как без перехода на новую теоретическую базу невозможно производить изменения на практике. Несмотря на интенсивные научные исследования, дискуссионными остаются теоретические аспекты содержания управления человеческими ресурсами относительно их функций, структуры и специфики в условиях интенсивно развивающейся экономики. Дальнейшего изучения требует механизм реализации ценности человеческого фактора как на микро-, так и на макроэкономическом уровне.

Список использованных источников

1. Гильдебранд Б. Политическая экономия настоящего и будущего – М.: Либроком, 2012. – изд. 2-е. – 279 с.
2. Маркс К. Из ранних произведений: сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Изд-во политической литературы, 1956. – С. 594-595.
3. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 156 с. – С. 56.
4. Батракова Л.Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика / Л.Г. Батракова. – Вестник Ленинградского государственного ун-та им. А.С. Пушкина, 2011. – С. 46-68.
5. Шамрай Л.В. Опыт развития человеческих ресурсов в России и за рубежом / Л.В. Шамрай. – Вестник Волгоградского института бизнеса. Бизнес. Образование. Право, 2009. – № 1 (8). – С. 127-131.
6. Янченко Е.В. Человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений (воспроизводственный подход) / Е.В. Янченко. – Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление, 2010. – № 2. – С. 33-41.
7. Бондаренко М.П. Человеческий капитал как составной элемент человеческих ресурсов и его роль в современном воспроизводственном процессе / М.П. Бондаренко. – Вестник Волгоградского института бизнеса. Бизнес. Образование. Право, 2010. – № 1 (11). – С. 76-88.

8. Тихомирова Е.В. Человеческие ресурсы: основные понятия / Е.В. Тихомирова. – Вестник Волгоградского института бизнеса. Бизнес. Образование. Право, 2011. – № 3. – С. 72-76.

9. Иванкин Н.К. Концепция человеческих ресурсов: понятие, управление, воспроизводство / Н.К. Иванкин, Е.Н. Гусарская // Вестник Омского юридического института, 2010. – № 1 (12). – С. 54-56.

10. Егоршин А.П. Методология управления трудовыми ресурсами / под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськова. – Н. Новгород: НИМБ, 2009. – 352 с.

11. Акьюлов Р.И. Воспроизводство человеческих ресурсов региона в условиях модернизации экономики: автореф. дис. на соискание учёной степени д-ра экон. наук, специальность: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Р.И. Акьюлов. – ФГБОУ ВПО «Уральский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы», 2012. – С. 15.

12. Коровяковская Н.В. Совокупный работник социалистического общества / Н.В. Коровяковская. – М.: Экономика, 1987. – 189 с.

13. Солодуха П.В. Институциональные основы воспроизводства человеческого капитала: дис. д-ра экон. наук., специальность: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / П.В. Солодуха. – М.: 2014. – 338 с.

14. Сартаков В.В. К вопросу о социологическом анализе субъекта и его деятельности / В.В. Сартаков. – Понятие деятельности о философской науке. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1978. – С. 105-112.

15. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская. – Общественные науки и современность, 2008. – № 4. – С. 13-25.

УДК 330.142.2:332.1

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЧАСТНОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СРЕДУ РЕСПУБЛИКИ

САЕНКО В.Г.,

**д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры
финансов**

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

В статье разработана модель привлечения частного капитала на предприятия и организации промышленного региона в условиях практического отсутствия государственного заказа на продукцию, которая ориентирована на региональные потребности промышленности при регулировании и контроле государства за деятельностью предпринимателя.

Ключевые слова: частный капитал, производственная система, промышленный предприниматель, владельцы производства, товарные отношения, государственный заказ.

The model for attracting private capital to enterprises and organizations of the industrial region is developed in the conditions of a practically non-existent state order for products, which is oriented to regional industrial needs, while regulating and controlling the state for the activities of the entrepreneur.

Keywords: private capital, production system, industrial entrepreneur, owners of production, commodity relations, state order.

Постановка проблемы в общем виде и её связь с важными научными и практическими задачами. Производство общественного полезного продукта на предприятиях и в организациях Донецкой Народной Республики допускается на основе использования государственного и частного капитала. Это является основой развития промышленности, в которую основные фонды были поставлены ещё советским государством и практически не обновлялись, а в оборотные средства – подключаются финансы и государства, и предпринимателей, но в условиях избирательных ограничений. Данное утверждение вносит изменения в теоретическую суть организации производства, поскольку получает развитие принцип комплиментарности. Это явление ждёт своего обоснования.

Теоретической и методологической основой такого исследования являются положения экономической науки, науки аксиологии и опыт развития региональных общественных систем, разработанные и переданные поколению такими учёными, как А. Амоша [4], С. Вовканич [1], С. Гроф [2], Ю. Осипов [3], К. Маркс [5], Н. Чумаченко [4] и др. Исследования, выполненные в разное время отечественными учёными и их методические разработки по проблеме формирования экономических решений для систем, функционирующих в режиме экономии, находят среду для воплощения.

Для выполнения обобщения использованы методы исторического и методического изучения опыта с использованием научных фактов организации экономических отношений в такой среде, которая функционирует в нарушенном рыночном экономическом и политическом жизнеобеспечении. Если по разработкам авторов [1-4] научное наследие передало поколению системные подходы к развитию экономики, которые не работают в новых условиях длительно, то появились ещё и новые проблемы, которые ещё не решались [6].

Цель статьи. В связи с отсутствием на предприятиях Донецкой Народной Республики государственного заказа на продукцию, которая ориентирована на региональные потребности промышленности, необходимо при организации регулирования и контроля со стороны Республики привлечь частный капитал предпринимателя, создав такой механизм взаимодействия, в котором предприниматель одновременно выступает, с одной стороны, как владелец средств производства, производимого продукта и капитала, так и как организатор производства и обмена деятельностью – с другой.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Поскольку Донецкая Народная Республика является основателем и учредителем любой организационно-производственной системы, то это и есть такая организация производительных сил, при которой их соединение, функционирование и развитие обеспечивается и реализуется:

а) системой государственного обеспечения, которая стремится задействовать жителей Республики трудовой деятельностью и получить для государства и каждой отдельной частной подсистемы средства для жизнеобеспечения;

б) субъектами хозяйствования, которые взаимосвязаны ценообразованием и товарообменом, и обусловлены общественной кооперацией разделения труда;

в) частными хозяйствующими субъектами (предпринимателями, собственниками капитала и организаторами), обеспечивающими продуктивное взаимодействие (собственно, производство) и реализацию произведённого продукта;

г) предпринимателями-конкурентами, которые стремятся к максимизации дохода, увеличению размеров функционирующего капитала и вступают в конкурентные отношения;

д) самоорганизующимся рынком в эквивалентных обменных процессах и при помощи конкуренции и общего товарообмена, который обеспечивает взаимодействие

субъектов деятельности, регулирует собственно общественную кооперацию производительных сил, их взаимосвязь и развитие, а также определяет структуру общественного производства, его пропорции и их изменение, сохраняет расширенное воспроизводство совокупного общественного капитала;

е) экономическим механизмом взаимодействия среды субъектов деятельности с внешним миром, который реализует экономические, политические и социальные общественные отношения.

Необходимо считаться с тем теоретическим положением, что необходимым условием существования человеческого общества является труд, который служит не только источником создания всех материальных ценностей, но и средством физического и нравственного совершенствования самого человека. Вместе с тем, предприятия производственной системы Республики работают нестабильно, производственные мощности которых задействованы менее чем на 40%, в чём кроются объективные причины. Одной из главных причин является отсутствие достаточного количества заказов на производство продукции как государственного, так и частного сектора экономики.

Увеличение производства на предприятиях производственной системы Республики возможно как за счёт роста экстенсивного использования оборудования цехов, технологических линий и участков, так и за счёт их интенсивного использования. В первом случае оно достигается повышением машинного времени использования механизмов и путём сокращения простоев, во втором – недостатки снижаются на основе увеличения нагрузки на механизмы. Если не учитывать времени простоев, содержания посторонней и непроизводительной работы, то снижение одной из названных составляющих как раз и является причиной снижения переменной нагрузки на цех (участок). Кроме этого, за последнее время увеличиваются ещё и потери рабочего времени в связи с отсутствием фронта работ. Такие потери тоже можно учесть, так как связано это с двумя причинами, а именно: неравномерным получением материалов в течение отчётного периода и отсутствием заказов на изготовление продукции. На комплектующие и на недостаток материалов влияет отсутствие средств, а на уменьшение заказов – условия жёсткой конкуренции, имеющие место в среде производителей из-за ослабленного рынка и несовершенства экономики, а также отсутствия государственных заказов. Поэтому потребность в привлечении частного капитала, носителем которого выступают предприниматели, становится очень актуальной. Между тем, предприниматели имеют ограниченный доступ в экономическую среду Республики, и, если такой доступ получают, то по своей структуре он отличается. Связано это, в основном, с двумя причинами, а именно: их разнородным участием в воспроизводстве капитала и с их разной общественной функцией. По данным собственного анализа [6], они распределяются между промышленными предпринимателями, которые ведут непосредственное производство потребительских благ (70%), кредитно-финансовыми предпринимателями, занятыми организацией заёмного капитала (16%), и торговыми предприятиями, действующими непосредственно в сфере обращения товаров и организуют торговлю (14%).

Организация производства на основе частного капитала предполагает соединение средств производства с рабочей силой, перевод их в собственность и дальнейшее применение в технологическом процессе производства. В результате изготовленный продукт принадлежит владельцу средств производства, превращается в форму товара, в том случае, если отправляется в систему обмена и реализуется, естественно, как товар. Необходимые потребительские блага для своего восстановления носители рабочей силы получают единственным путём, а именно: с помощью их выкупа у собственника продукта. В производственной системе Республики частный капитал есть, но рабочая сила в представленной трактовке присутствует частично, точно так же, как и частично

отсутствует среда владельцев средств производства, а приведенный продукт принадлежит одному владельцу средств производства – Республике. Необходимые потребительские блага носители трудового ресурса получают не единственным способом, а из трёх источников, которые номинально допускаются законами государства, а именно:

- из бюджетного фонда государства;
- использования собственного труда в сфере производства и услуг;
- пожертвования третьих лиц.

В монографии [3, с. 80] утверждается следующее: «Между отдельным предпринимателем и сообществом предпринимателей существует деятельное взаимодействие. Общество – организованное и организующее среду для предпринимателя. Но то, что для предпринимателей является средой, перестаёт быть таковой для всей массы предпринимателей. Это уже не среда, а общественная система в своей целостности». То есть, деятельное взаимодействие предпринимателя может принимать одну из форм, а именно: или среду, когда в неё вступает единичный предприниматель, или систему, когда масса предпринимателей формирует собственную общественную целостность. В этом отношении связь предпринимателя с организационной средой, в которой проявляет себя деятельное взаимодействие, соотносится с двумя факторами, в числе которых значится фактор функционирования и организующий фактор, что, собственно и определяет успешность предпринимателя и его «длительное взаимодействие» со средой. При этом общество в макроотношениях выставляет предпринимателя в таком свете, когда создаётся его законодательная база функционирования, чем, собственно, обеспечивается вхождение предпринимателя в хозяйственную среду. Но поскольку он входит в целостную общественную систему, которая уже сформировалась, то она оставляет за собой действенные рычаги организационного управления его деятельностью, и данным ограничивает «продолжительность взаимодействия». Это означает, что эффективное деятельное взаимодействие возможно осуществлять при таком условии, когда «предприимчивость лица сочетается с предприимчивостью общества» [3, с. 90].

Учитывая сказанное, модель привлечения частного капитала может быть представлена как конкретные факторы, которые действуют в современном обществе на условиях рынка. В данной модели рынком является процесс, регулирующий постоянный выбор хозяйствующих индивидуумов на основе противостояния противоположных тенденций. Поскольку рынок выступает «основной организующей силой» производства, основанного на частном капитале [5, т. 36, с. 171], то он располагает сущностью организационной силы, в работе отождествляется с деятельной силой: П – отдельного предпринимателя или СП – сообщества предпринимателей. Исходя из такой первоосновы организации, модель предпринимательского взаимодействия графически представляется на рис. 1.

В модели определяется взаимодействие предпринимателя П или сообщества предпринимателей СП благодаря частному капиталу К в среде рынка.

Если обратиться к схеме работы с капиталом производителя, то такого сложного процесса его преобразования не обнаруживается, потому что из него исключается, как правило, технологический процесс изготовления, то есть собственно готовность потребительского блага появляться заранее, и оно может быть многократно увеличено. Формула кругооборота капитала предпринимателем представляется таким же образом, с той лишь разницей, что предприниматель на конечной стадии обмена или потребления ожидает получить супердоход. Сущность данного явления находится в теоретическом ряду следующей взаимозависимости: производитель, организуя производство с помощью сферы оборота благ, включая этап сферы оборота с помощью авансирования капитала в денежной форме в предприятие. → Капитал переносится из сферы обращения в сферу

производства, превращаясь из денежного капитала в производительный. → Продуктивный капитал реализуется (воплощается) собственно через технологический процесс изготовления на единичном предприятии в его продукте. → В результате наступления готовности потребительского блага в рамках предприятия, капитал вступает в сферу обращения в целях реализации процесса материализации труда и превращения его в прибыль на основе перехода из состояния продуктивного в состояние товарное.

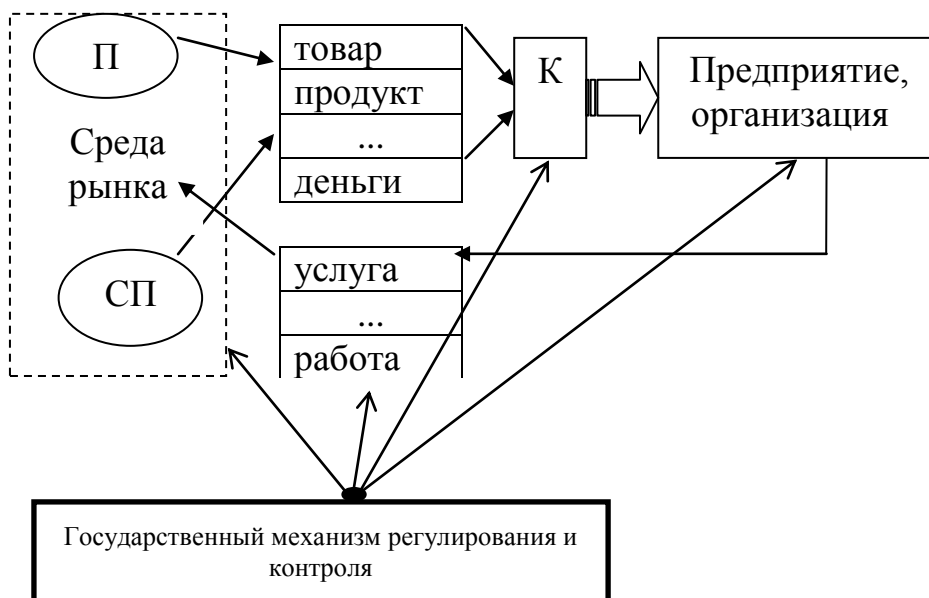


Рис. 1. Модель привлечения частного капитала

Таким образом, производитель располагает деньгами, которые превращаются в капитал, с производительной необходимостью проходят в своём движении три стадии и несут три формы последовательного преобразования, потому как конкретное содержание хозяйственной деятельности меняется.

Следовательно, и производитель, и предприниматель связывают свою деятельность с капиталом, но его структура и экономический механизм взаимодействия различны. Так, производитель с помощью авансированного капитала приводит в движение экономический механизм взаимодействия капитала с производственной средой, тем самым с макроуровня переводится на микроуровень, а на микроуровне капитал овеществляется в продукт, который в результате преобразования в потребительское благо снова возвращается в макроуровень, где включается в экономический механизм взаимодействия обмена, распределения и потребления. Предприниматель действует иначе: он перебрасывает свой интеллектуальный капитал в пределах макроуровня туда, где можно получить супердоход, то есть общественное производство на основе включения предпринимательства стремится к сохранению общехозяйственной пропорции и прибыли, а сообщество предпринимателей – к сохранению диспропорций в производстве и супердоходе.

Выводы по проведенному исследованию. В связи с тем, что на предприятиях и в организациях Донецкой Народной Республики практически отсутствует государственный заказ на продукцию, которая ориентирована на региональные потребности промышленности, при ограничении и контроле государства привлекается предприниматель, одновременно выступающий и как собственник средств производства, производимого продукта и капитала, с одной стороны, так и как организатор производства

и обмена деятельностью – с другой. На основе введения в действие названных составляющих предприниматель реализует свою собственность на организацию производства за счёт включения особых умственных способностей. Он занимает место хозяина не по одному, а по множеству наиболее важных для организации производства и обмена элементов, что позволяет действовать ему в собственных интересах по своему усмотрению и реализовывать собственные схемы получения дохода.

Список использованных источников

1. Вовканич С.И. Аксиологический подход к оценке духовно-инновационного потенциала региональных общественных систем / С.И. Вовканич, Х.Р. Копыстьянская, С.А. Цапок // Региональная экономика. – 2005. – № 2 – С. 15-29.
2. Гроф С. Психология будущего: уроки современных исследований сознания / С. Гроф. – М.: ООО «Изд-во АСТ», 2014. – 458 с.
3. Осипов Ю. Хозяйственный механизм государственно-монополистического капитализма / Ю.Н. Осипов. – М.: Изд-во Моск-го ун-та, 2015. – 400 с.
4. Чумаченко М. Концепция государственной промышленной политики Украины / М.Г. Чумаченко, А.И. Амоша, М.И. Иванов и др. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 424 с.
5. Маркс К. Сочинения / К. Маркс. – 2-е изд. – 39 т. – М.: Политиздат, 1978.
6. Саенко В. Пенитенциарная система государства: организационно-методические положения жизнеобеспечения: монография / В.Г. Саенко. – Донецк: ДонНУЭТ, 2008. – 331 с.

УДК: 65.012.32:656.07

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ (ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ ТРАНСПОРТ)**

ТЕРОВАНЕСОВ М.Р.,
д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой «Экономика и
менеджмент»
ГОО ВПО «Донецкий институт
железнодорожного транспорта»;
КОЛЬЦОВ С.В.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
«Экономика и менеджмент»
ГОО ВПО «Донецкий институт
железнодорожного транспорта»;
КОЗЛОВ В.С.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
«Менеджмент непроизводственной сферы»
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»

В статье рассмотрены современные аспекты совершенствования организационных структур управления предприятиями в контексте достижения целей организации. На примере локомотивного хозяйства Донецкой железной дороги показаны возможные направления изменения органов управления линейного подразделения в сложившихся экономических условиях.

***Ключевые слова:** структура управления, факторы, оптимизация, цели организации, стратегии, эффективность, критерии, локомотивное хозяйство.*

The article deals with the modern aspect of improving the organizational structures of enterprise management in the context of achieving the organization's goals. The example of the locomotive farm of the Donetsk railway shows possible directions for changing the management of the linear division in the current economic conditions.

***Keywords:** management structure, factors, optimization, organization objectives, strategies, efficiency, criteria, locomotive economy.*

Актуальность выбранной темы вызвана необходимостью обобщения теоретических положений и выработки практических рекомендаций по формированию и развитию организационных структур управления предприятиями, адаптированных к современным условиям производства, для обеспечения роста эффективности функционирования организаций при изменяющихся факторах внешней среды.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы совершенствования организационных структур управления исследовались и публиковались в трудах отечественных учёных: Мартыненко Н.М. [1], Виханский О.С. [3], Матвеев В.Н. [6], Тысленко А. [7] и др., а также рядом зарубежных авторов.

Цель статьи – обобщение научных исследований, разработка рекомендаций и предложений по совершенствованию организационных структур управления предприятиями Донецкой Народной Республики в существующих условиях.

Изложение основного материала. В широком смысле под организационной структурой предприятия понимается совокупность структурных элементов (службы, управления, отделы, группы и т.п.), выполняющих определённые функции в пределах своих компетенций (бизнес-процессов), а также коммуникационные связи между этими элементами.

Необходимость совершенствования структуры управления организациями в современных условиях определяется группой факторов, поскольку насущная потребность повышения общей эффективности работы предприятий в значительной мере определяется организованностью собственно системы управления, которая в свою очередь зависит от рациональной, чёткой структуры предприятия и взаимодействия всех её составляющих элементов в тренде выбранной цели.

Проблемы совершенствования структуры управления предполагают уточнение функций отдельных подразделений, определение чётких разграничений прав и обязанностей руководителей и исполнителей всех уровней, устранение «лишних» звеньев и дублирования функций и информационных потоков. Все перечисленные направления обеспечивают реализацию основной задачи – повышения эффективности управления организацией с непрерывно изменяющимися факторами внешней среды деятельности предприятия.

Организационная структура, таким образом, видится в установлении чётких взаимосвязей между отдельными подразделениями организации, распределении между ними прав и ответственности. Собственно, в организационной структуре непосредственно отражаются требования к совершенствованию общей системы управления предприятием. Структуру управления можно рассматривать как форму разделения и кооперации управленческого труда, в рамках которого и происходит процесс управления.

Ключевым аспектом в рассматриваемой проблеме становится интенсивное развитие информационных технологий, которые обусловили структурные сдвиги практически по всем направлениям предпринимательской деятельности. С каждым днём роль значения информационных технологий возрастает, что коренным образом изменяет все сферы деятельности людей – бизнес, образование, науку, досуг.

Internet, «Всемирная паутина», персональные компьютеры, электронная почта значительно расширили доступ к всевозможной информации, делают работу с документами и информацией максимально гибкой.

Влияние компьютеризации на деятельность организаций трудно переоценить. Именно персональные компьютеры минимизируют различного рода издержки, связанные с координацией деятельности работы подразделений, разработке единой политики и множество других внутренних проблем. Широкомасштабное использование сетей коренным образом меняет тактику конкурентной борьбы, повышает эффективность работы организаций за счёт существенного сокращения издержек. Рыночные условия деятельности заставляют предприятия гибко реагировать на изменения внешней среды, а новые информационные технологии требуют соответствующих подходов к организациям структуры управления предприятием. Считается, что любая компания, предприятие могут быть организованы лучше по сравнению с достигнутым уровнем. Основное внимание необходимо уделить внедрению современных способов внутрифирменного обмена информацией, затем переопределение границ между компанией, её клиентами и поставщиками. На передний план выдвигаются решения вопросов информированности потенциальных клиентов о деятельности организаций, методы осуществления процедуры заказов, налаживание сервиса и т.д.

Новые задачи, несомненно, коснутся совершенствования собственно самих организационных структур управления организациями. Возникает закономерный вопрос: а возможно ли формализация задачи построения оптимальной структуры управления той

или иной организации? В специальной литературе по данной проблеме высказываются различные точки зрения.

Существует эмпирическое правило – организационная структура компании должна соответствовать её стратегии. Меняется стратегия – должна меняться и структура управления организацией. В этом есть определённая логика и здравый смысл, поскольку организованная структура является исполнительным механизмом стратегий деятельности организаций. Отсюда, основная задача совершенствования и улучшения организационной структуры предприятия состоит в том, чтобы обеспечить её материальное соответствие принятой стратегии развития. Это положение является основным критерием совершенствования, или качественной оптимизации организационной структуры.

Для того чтобы оптимизировать какой-либо объект только качественной модели недостаточно. Необходима количественная модель, применив к которой соответствующий математический аппарат возможно нахождение оптимального решения. Можно построить количественную модель практически любого бизнес-процесса и даже компании в целом: бюджетную или финансовую модель, или финансово-экономическую, не в названии дело. Выбрав какой-либо критерий оптимизации (например, прибыль или финансовый поток) можно оптимизировать эту целевую функцию на заданном периоде с помощью известных математических методов, например, оптимизационная задача линейного программирования, которая решается симплекс-методом. Оптимальным решением при этом будет набор определённых входных параметров.

Из количественных параметров организационной структуры управления предприятием для построения модели можно использовать весьма ограниченное количество факторов: число подразделений, количество сотрудников и количество функций, может быть что-то ещё. Но самое главное, какой критерий оптимизаций можно принять и значения каких входных параметров нужно будет определить при оптимизации организационной структуры? Как сравнивать несколько вариантов организационной структуры и выбрать лучшую, не имея чёткого критерия оптимизации? В этих условиях выбор будет производиться, по сути, экспертной оценкой.

Таким образом, по нашему мнению, если речь идёт об оптимизации структуры управления, то в лучшем случае это сводится к качественной оптимизации. Получается, что и сам критерий оптимизации качественный и процесс выбора лучшего решения такой же, поскольку процесс оптимизации организационной структуры предприятия в принципе не формализуемый и не алгоритмируемый. Поэтому более корректно говорить не об оптимизации организационной структуры предприятия, а скорее об её совершенствовании, улучшении. Но использовать при этом всё-таки необходимо какой-либо качественный критерий, ориентируясь на стратегию организации. Переход от стратегии к организационной структуре является творческим и нелинейным процессом, который осуществляется экспертным методом и не может быть полностью формализован.

Следовательно, основным критерием оценки эффективности организационной структуры управления предприятием является критерий достижения предприятием поставленной цели. Признаками оптимальной структуры выступают: небольшое количество подразделений с высококвалифицированным персоналом, минимальное количество уровней управления, наличие в структуре управления групп компетентных специалистов, ориентация работы на потребителя, скорость реакции на изменения факторов внешней среды организации, высокая производительность и минимальные затраты на управление. Выбор той или иной организационной структуры предприятия достаточно сложный и длительный процесс, который не может носить случайный характер.

Для оценки эффективности организационной структуры в специальной литературе предлагаются, например, четыре группы критериев: показатели эффективности

производства, манёвренность производства, способность организации реагировать на изменения характера деятельности, способность быстро изменять свои организационные формы и приспосабливаться к существующим условиям.

Организационные структуры не могут быть застывшими, требуется непосредственно учитывать меняющиеся условия хозяйствования и тот факт, что любая организация взаимодействует с другими субъектами: заказчиками и потребителями своей продукции. Совершенствование организационной структуры – это естественный, необходимый и непосредственный процесс для любого предприятия, который регламентирован конкретной ситуацией, целями, ценностями, опытом и компетенцией руководителей. Знание теоретических вопросов проблемы даёт представление о системе выбора конкретной организационной структуры, при этом каждая организация находит наиболее выгодную и удобную для себя позицию.

В связи с известными событиями последних лет перед предприятиями и организациями Донецкой Народной Республики особенно остро встал вопрос совершенствования их структуры управления, поскольку кардинально изменились условия и факторы внешней среды.

Так, Донецкая железная дорога в связи с существенным сокращением объёмов перевозок, транспортной блокадой со стороны Украины, непризнанностью государственности ДНР требует соответствующего изменения (приспособления) управления линейными подразделениями. В частности, совершенствование структуры управления локомотивным хозяйством. Необходимость повышения его эффективности – одна из главных целей реформирования железнодорожного транспорта, которая может быть достигнута при совершенствовании управления как производственной, так и финансовой деятельности предприятий. Важнейшим условием формирования рациональной структуры управления локомотивным хозяйством является использование наиболее эффективных методов реализации важнейших функций управления и совершенствование информационного обеспечения принятия управленческих решений на основе наиболее полного объёма информации, учёта и анализа показателей производственно-экономической деятельности.

За последние годы в локомотивном хозяйстве реализован ряд мероприятий в области реформирования структуры управления. В результате сформирован единый комплекс ответственности за предоставление тяги, что особенно актуально в условиях существенного удорожания новых локомотивов, высокой степени износа существующего локомотивного парка и ограниченности инвестиционных ресурсов локомотивного хозяйства. Сохранение технологического единства железнодорожного транспорта и процессов, обеспечивающих его деятельность основными ресурсами, требуют экономического обоснования последствий изменений системы управления, связанных с использованием современных информационных технологий и прогрессивных способов обслуживания и ремонта тягового подвижного состава.

Начиная с 2015 года, после перехода Донецкой железной дороги под руководство Донецкой Народной Республики, в ней произошли определённые изменения. В ремонтном обслуживании локомотивного хозяйства была сформирована вертикаль по планированию и контролю ремонтов локомотивов. В ходе второго этапа реформирования, связанного с передачей имущественного комплекса по ремонту тягового подвижного состава в ДНР, на баланс было принято свыше 3 тыс. ед. зданий, сооружений, оборудования и движимого имущества. Для эффективного управления этими ресурсами в локомотивном хозяйстве была сформирована отдельная вертикаль управления.

Передача технического обслуживания и ремонта локомотивов позволила локомотивному хозяйству сконцентрироваться на функциях планирования содержания тягового подвижного состава и контроля качества ремонтов.

Некоторые этапы реформы в эксплуатационном локомотивном депо уже практически завершены: осуществлён переход на полное обслуживание локомотивов, передана в Донецкую Народную Республику инфраструктура деповского хозяйства. В результате для локомотивного хозяйства открылись новые возможности совершенствования управления эксплуатационной работой.

Одним из основных элементов системы управления экономической деятельности службы локомотивного хозяйства является управление эксплуатационными затратами. В результате эффективного управления обеспечивается формирование оптимальной величины затрат, относительное ограничение роста себестоимости перевозок, снижение давления транспортной составляющей на формирование дохода.

Формирование единого локомотивного хозяйства и ответственности за предоставление тяговых ресурсов предусматривает также решение ещё одной важной задачи – определение «владельца» единого технологического процесса – начальника службы локомотивного хозяйства как руководителя и представителя локомотивного комплекса на линейном уровне, и единственного полномочного представителя в службе локомотивного хозяйства, объединяющего на своём уровне все её функциональные вертикали. Начальник службы локомотивного хозяйства должен быть наделён полномочиями по управлению всеми активами депо, предприятиями и подразделениями, которые предоставляют локомотивному хозяйству определённые услуги, используя их средства производства (станки, оборудование, механизмы), так и находящиеся на его балансе здания и сооружения. Это позволит не только сконцентрировать соответствующие бюджеты расходов, связанные с текущим содержанием локомотивного парка, но и упразднить структурные подразделения – ремонтные локомотивные депо.

Реализация рассмотренной реформы будет способствовать выстраиванию прозрачной системы бюджетного и административного управления в локомотивном хозяйстве. Уже в настоящее время отдел эксплуатации в службе локомотивного хозяйства эволюционным путём пришёл к формированию принципиально нового линейного предприятия.

В локомотивном депо ядром управленческой модели является отдел эксплуатации. Для повышения эффективности и скорости реагирования на меняющуюся оперативную обстановку разработано штатное расписание локомотивных депо, замыкающие в своём контуре управления вертикаль блока эксплуатации, обеспечивающего организацию работы локомотивных бригад и инвентарного парка локомотивов. Введение такой модели управления позволит грамотно распределить ресурсы и повысить эффективность эксплуатационной работы.

Следует подчеркнуть, что трансформирование структуры – это не самоцель, а адаптация организации к изменившимся условиям. В настоящее время всё ещё не изжиты практика, при которой руководители локомотивных депо превратились в исполнителей поручений, а не владельцев ресурсов и процессов, обеспечивающих управление на своём уровне. В управлении руководителей структурных подразделений находятся дорогостоящие ресурсы – локомотивы, за которые они несут полную ответственность. «Ответственность» от слова «ответ» – это такая же ценность как честность, порядочность, достоинство и самоуважение. Ответственность – это в первую очередь, выполнение взятых на себя обязательств: понимания, что нужно делать, знания, как это делать, настойчивость и уверенность в достижении цели. Ответственность – это гарантии руководителя, владельца процесса. Первоочередная задача, стоящая перед локомотивным хозяйством – сформировать резерв руководителей, отвечающих этим требованиям.

В настоящее время, в основном, реализован функциональный (административный) подход к управлению – это набор функций, распределённых среди подразделений и

жестко регламентируемых обязанностей. Более эффективным в современных условиях является процессный подход, который позволяет направить деятельность всех подразделений на достижение единого конечного результата и, тем самым, достичь снижения расходов, повысить эффективность использования ресурсов. В перспективе процессный подход должен быть освоен и применён комплексно, т.е. совместно с функциональным. Для этого уже сейчас формируется основа по расширению применения данного метода в локомотивном депо посредством реализации следующих мероприятий: выделение основных процессов, выявление владельцев процессов, определение ключевых показателей деятельности и др.

Очень важный момент – это глубокое понимание функционирования системы и осознание своей роли каждого исполнителя во взаимодействии её элементов. Руководителям необходимо преодолевать желание быстрого получения заметного результата при внедрении новых управленческих систем, а подчинённым – учиться проявлять лидерские качества, не бояться предлагать пути совершенствования своей работы. По нашему мнению завершение формирования структуры управления, внедрение процессного подхода, систем мотивации, актуализации ключевых показателей эффективности позволят создать современную, адаптированную систему управления локомотивным хозяйством.

Выводы. Таким образом, исследование теоретических положений и направлений совершенствования структуры управления организациями в условиях достижения целей организации молодой Республики, установление чётких взаимосвязей между отдельными подразделениями при интенсивном развитии информационных технологий, широкомасштабного использования информационных сетей призвано существенно сократить издержки производства и повысить конкурентоспособность предприятий. Новые задачи, несомненно, должны коснуться совершенствования собственно самих организационных структур управления предприятий в соответствии с поставленными целями. Организационные структуры не могут быть застывшими образованиями, необходимо непрерывно отслеживать и учитывать меняющиеся условия хозяйствования и совершенствовать их по мере изменения факторов внешней среды. На примере локомотивного хозяйства Донецкой железной дороги показано практическое применение исследованных в статье положений к совершенствованию структуры управления линейным подразделением с целью повышения эффективности его работы в сложившихся экономических условиях.

Список использованных источников

1. Мартыненко Н.М. Основы менеджмента: учебник. – К.: Каравелла, 2003 – 496 с.
2. Бурко Р.А. Выбор и обоснование организационной структуры предприятия П / Р.А. Бурко, В.Д. Соколкова. – Молодой учёный, 2014. – № 7 – С. 313-315.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – 3-е изд. – М: Гайдарики, 2000. – 528 с.
4. Дубровский В.Ж. Экономика фирмы (в вопросах и ответах): учебное пособие / В.Ж. Дубровский, Б.И. Чайкин, Г.А. Ярин – Екатеринбург: Изд. Урал. гос. экон. университета, 2004. – 356 с.
5. Кольцов С.В. Пути совершенствования структуры управления локомотивным хозяйством; Материалы XIV ежегодной республиканской научной союзнической концепции «Проблемы развития транспортных систем: техника, технология, экономика» / С.В. Кольцов, И.А. Войтенко – Донецк: ДонИЖТ. 12-13 апреля 2018 г.

6. Хасин Л.Ф. Экономика, организация и управление локомотивным хозяйством: Большая энциклопедия транспорта / Л.Ф. Хасин, В.Н. Матвеев – М.: Желдориздат, 2002 – 452 с.

7. Тысленко А. Менеджмент. Организационные структуры управления. – Изд.: альфа-пресс, 2011 – 320 с.

УДК 338.24.01

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТНОГО НАПРАВЛЕНИЯ МЕЖОТРАСЛЕВОГО АНТИКРИЗИСНОГО РАЗВИТИЯ

ШАРНОПОЛЬСКАЯ О.Н.,
канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой
менеджмента и хозяйственного права
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»;
РУССИЯН С.А.,
канд. техн. наук, доцент кафедры высшей
математики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

В статье рассмотрены особенности межотраслевого взаимодействия в промышленности Республики с целью функционирования в новых условиях и антикризисного развития в стратегической перспективе. Приведено обоснование индекса конкурентоспособности ключевых отраслей промышленности с точки зрения приоритета развития и инвестирования.

Ключевые слова: антикризисное развитие, промышленный потенциал, территориально-промышленный комплекс, взаимообеспечение, взаиморазвитие.

The features of interbranch interaction in the industry of the Republic with the purpose of restoration and strategic anti-recessionary development are considered in the article. The substantiation of the index of competitiveness of key industries is given in terms of the priority of the development and investment.

Keywords: anti-recessionary development, industrial potential, territorial-industrial complex, mutual provision, mutual development.

Актуальность и постановка проблемы. В современных условиях актуальным является вопрос не только восстановления промышленного потенциала Донбасса, но и формирование стратегии его антикризисного развития. Концентрация промышленности на территории Республики и показатели её развития довоенного периода внушают определённый оптимизм. Существующие проблемы, связанные с особым статусом, усложняют процессы экономического развития и требуют определения и использования современных адаптивных методологических и практических подходов к антикризисному развитию территориально-промышленного комплекса Республики.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию проблем региональной экономики посвящены труды многих учёных, а именно: Н.Г. Чумаченко, В.П. Вишневого, Л.Г. Червой, А.В. Половяна, В.Н. Василенко, С.В. Богачова, Г.Н. Дончевского, С.В. Дорошенко, В.Н. Тисуновой, П.С. Черкасова, С.С. Сулакшина, А.Г. Гранберга, И.И. Максимовой, Р.Г. Маннапова, М.В. Савченко, О.В. Шепеленко, А.Н. Сквозникова и др. Однако теоретические исследования данных авторов посвящены

вопросам и проблемам развития регионов в составе государства. Вопросам развития региона в условиях непризнанности де-юре и функционирующих де-факто не уделяется внимания, не смотря на то, что в мире таких регионов около 120. В монографии Ю.В. Полшков [1] обосновал и разработал теоретико-методологические аспекты и практические рекомендации относительно формирования механизма управления экономикой региона с особым статусом в контексте инвестиционно-инновационного развития. Актуальными остаются вопросы детализации и обоснования межотраслевого взаимообеспечения и взаиморазвития в сложившихся кризисных условиях.

Цель статьи заключается в обосновании межотраслевого антикризисного развития территориально-промышленного комплекса и направления финансирования для решения задач антикризисного развития промышленности региона.

Задачи:

- выполнить анализ промышленного потенциала экономического развития региона;
- разработать функциональную схему взаимодействия отраслей, обеспечивающих национальную безопасность региона, взаимообеспечение, а в стратегической перспективе и антикризисное развитие;

- выделить критерии, необходимые для определения направления финансирования по степени приоритетности решения задач социально-экономического антикризисного развития;

- составить целевую функцию, учитывающую значимость, состояние и перспективы антикризисного развития региона, оптимизирующую основные задачи развития промышленности региона.

Изложение основного материала исследования. Донецкая Народная Республика, будучи до 2014 г. Донецкой областью, была одним из крупнейших промышленных центров Украины. Доля области в промышленном производстве составляла около 20% при населении 10%. В 2013 г. Донецкая область обеспечила 53% кокса, 50% угля, 43% чугуна и готового проката чёрных металлов, 41% стали, 24% металлических труб, 23% азотных минеральных удобрений, 14% электроэнергии, 11% цемента и 48% добычи пищевой соли (табл.1) [2].

Таблица 1

Доля области в промышленном производстве

Наименование продукции	2013 год	
	Донецкая область	в % к Украине
Уголь готовый, млн т	32,9	50,2
Соль, тыс. т	2937,1	47,5
Кокс, тыс. т	10080,7	53,2
Чугун, тыс. т	12298,3	43,2
Сталь, тыс. т	13867,9	41,4
Прокат готовый чёрных металлов, тыс. т	7955,9	43,3
Электроэнергия, млрд кВт часов	28,5	14,3

Область занимала первое место по объёму экспорту в Украине – 19,7%. В 2012 г. внешнеэкономическая деятельность Донецкой области имела положительное сальдо 9959 млн долл. при дефиците торгового баланса Украины в целом 15848 млн долл. Донецкая область, как и Луганская, по сравнению с другими областями Украины наименее зависит от внутреннего рынка Украины. Соотношение экспорта к ВРП в Донбассе достигает 0,9:1. За рубеж поставляется более половины продукции добывающей и перерабатывающей

промышленности. Экономика Донецкой и Луганской областей экспортирует в РФ 20,5% продукции, что ниже среднего показателя по Украине примерно на 23%. При этом экспорт Донбасса в ЕС достигает 25,6%. Преобладающая его часть приходится на страны Азии и Африки. Доля Донецкой области в сводном бюджете составила 9,1% [2].

Тем не менее, региональный хозяйственный комплекс характеризуется как старопромышленный регион с предприятиями в основном третьего технологического уклада, плохой экологией и социальными проблемами.

В результате изменения внешней среды функционирования только в 2014 г. промышленность ДНР сократилась на 59%, строительство на 37%, снизились и социальные показатели [3]. Структура промышленности ДНР 2017 г. отличается от 2013 г. Донецкой области (рис. 1).

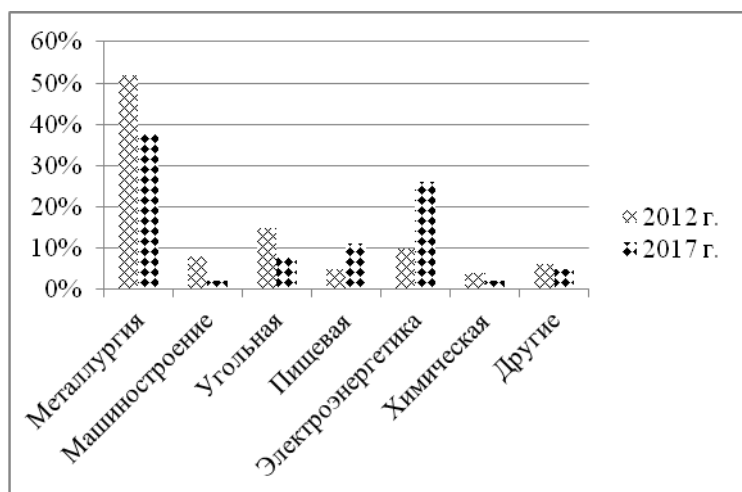


Рис. 1. Структура промышленности Донецкой области (2012 г.) и ДНР (2017 г.)

На сегодняшний день в структуре промышленности ДНР преобладает не металлургия и угольная отрасль, а электроэнергетика и пищевая промышленность. Это связано не только с географическими изменениями, но и с особенностями функционирования промышленности в сложившихся условиях.

Для формирования стратегии восстановления и развития выделены четыре ключевые отрасли территориально-производственного комплекса (ТПК): электроэнергетическая, угольная, машиностроение и металлургия. Схема взаимодействия отраслей территориально-производственного комплекса с прямыми и косвенными связями представлена на рис. 2.

Предполагается, что ядром в данной схеме является электроэнергетическая отрасль, которая обеспечит энергетическую безопасность Республики и позволит решить вопрос о восстановлении и развитии любой из отраслей региона, так как имеет прямую связь со всеми отраслями ТПК. В настоящее время Республика является энергетически независимой. Электрическая энергия, которая вырабатывается двумя тепловыми электрическими станциями – Зуевской и Старобешевской, может обеспечить потребность ДНР в электроэнергии на довоенном уровне, а их потребность в угле полностью обеспечивают шахты Республики.

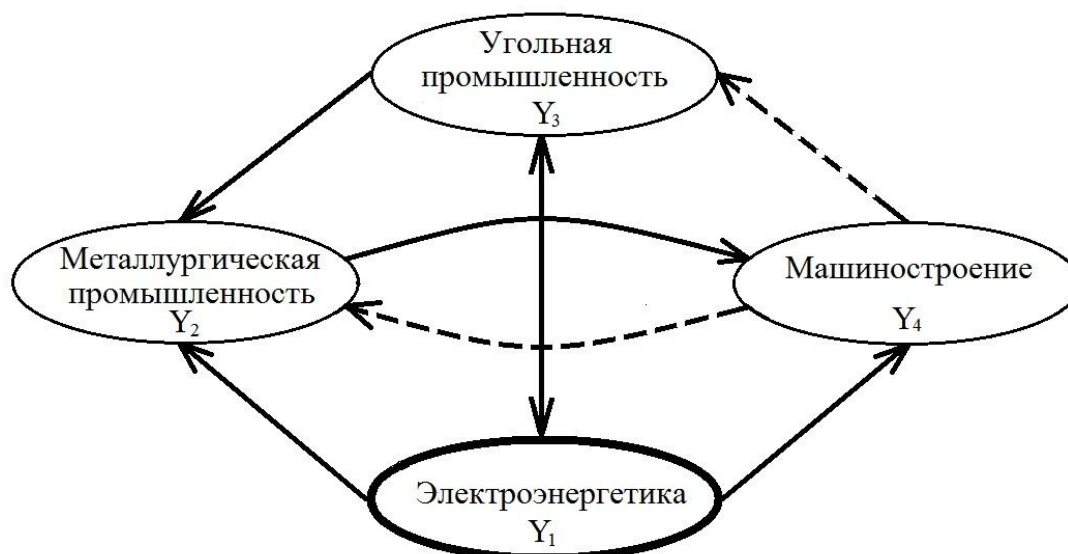


Рис. 2. Схема взаимодействия отраслей территориально-производственного комплекса с прямыми (————) и косвенными (-----) связями

Электроэнергетическая отрасль обладает потенциалом, который позволяет не только обеспечить внутренние потребности ДНР, но и экспортировать энергию в результате изменения внешней среды и факторов развития. Темпы роста электроэнергии за январь-сентябрь 2017 г. к аналогичному периоду 2016 г. составили 142%. Основным фактором, определяющим состояние электроэнергетики, является наличие и количество энергетического сырья, а также стоимость этого ресурса. За январь-сентябрь 2017 г. предприятиями Республики потреблено, включая отпуск населению, 1121,5 тыс. т каменного угля, что в 2 раза больше, чем за аналогичный период 2016 г.

Непосредственное взаимодействие между электроэнергетической и угледобывающей отраслями имеет прямую связь в обеспечении необходимыми ресурсами для их постоянного функционирования. Косвенная связь установлена между угледобывающей и машиностроительной отраслью, которая по мере необходимости удовлетворяет потребности в обеспечении требующимися материальными ресурсами. Восстановление и развитие металлургической отрасли способствует увеличению спроса на продукцию угледобывающей отрасли и, соответственно, электроэнергетики, между которыми установлена прямая связь по обеспечению стратегическими ресурсами.

Таким образом, предложенная функциональная схема взаимодействия отраслей внутри ТПК будет способствовать взаимному стимулированию функционирования в сложившихся условиях экономической блокады.

При определении направления выхода из сложившегося кризиса, пути восстановления и развития, базовые отрасли потребуют существенной государственной поддержки, капиталовложений, и поэтому они сразу должны формироваться как государственно-корпоративные. В настоящее время большая часть предприятий, входящих в отрасли ТПК, находятся под временным внешним управлением государства, не исключаящим и частную собственность. Например, в настоящее время на территории ДНР работают 37 действующих шахт, в т.ч. 2 шахты негосударственной формы собственности.

Для составления целевой функции, учитывающей значимость, состояние и перспективы развития отраслей ТПК, необходимо определить критерии, способствующие определению направлений финансирования по степени важности решения задач антикризисного развития региона. В нашем случае необходимо сформировать критерии в

рамках экономической модели мобилизационного типа, под которым понимают экономику, ресурсы которой сосредоточены в руках государства и используются для противодействия угрозам существования Республики.

Критерии предлагается разделить по степеням приоритета: первостепенные – отражающие важнейшие задачи регионального антикризисного развития и второстепенные – характеризующие развитие региона в целом. Максимальным для первостепенных критериев признаётся величина в 10 баллов, а для второстепенных – 5 баллов. Таким образом, все стандартизированные оценки находятся в пределах [1; 10] для первостепенных критериев и в пределах [1; 5] – для второстепенных. Чем выше значение стандартизированной балльной оценки, тем весомее влияние на социально-экономическое и научно-технологическое развитие соответствующей отрасли по выбранному критерию.

Так, по мнению авторов, к первостепенным критериям с учётом текущей ситуации следует отнести:

- обеспечение максимально быстрого роста приоритетных отраслей экономики;
- уровень инвестиционной привлекательности;
- обеспечение более полной занятости рабочей силы;
- улучшение материального благосостояния граждан;
- обеспечение ресурсами (конечной продукцией производства) другие отрасли.

Ко второстепенным критериям относятся:

- улучшение использования природных и трудовых ресурсов в результате внедрения НТП;
- создание современного производственного потенциала на базе достижений научно-технического прогресса;
- снижение уровня риска и неопределённости.

На основе указанных критериев, используемых для расчёта оценки приоритетности отдельной отрасли ТПК в контексте социально-экономического и научно-технологического антикризисного развития региона, рассчитываются стандартизированные оценки (баллы), сумма которых представляет собой обобщающий показатель (s).

Для определения потенциала концентрации промышленности Республики воспользуемся методикой М.В. Винокуровой [4]. Она заключается в расчёте коэффициентов локализации, душевого производства и спецификации.

Первым шагом для вычисления индекса соответствия приоритетного финансирования ТПК рассчитаем коэффициент локализации (k_L) соответствующих отраслей по формуле:

$$K_L = \frac{ОРП_g}{П_g} : \frac{ОРП_p}{П_p}, \quad 1)$$

где $ОРП_g$ – объём реализованной промышленной продукции конкретной отрасли промышленности по городу, млн руб.;

$П_g$ – общий объём реализованной промышленной продукции по городу, млн руб.;

$ОРП_p$ – объём реализованной промышленной продукции конкретной отрасли промышленности по региону, млн руб.;

$П_p$ – общий объём реализованной промышленной продукции по региону, млн руб.

Вторым шагом рассчитаем коэффициент душевого производства K_D отраслей ТПК по формуле:

$$K_{Д} = \frac{ОРП_z}{H_z} : \frac{ОРП_p}{H_p}, \quad (2)$$

где H_z – население города;

H_p – население региона.

Также коэффициент $K_{Д}$ может быть найден с помощью формулы:

$$K_{Д} = \frac{ОРП_z}{s_z \delta_z} : \frac{ОРП_p}{s_p \delta_p}, \quad (3)$$

где s_z – площадь города;

δ_z – плотность населения города;

s_p – площадь региона;

δ_p – плотность населения региона.

Заметим, что если заданы территории региона и города как поверхности S_p и S_z на геоиде [5], а также функция плотности населения $\delta(x, y, z)$, где x, y, z – координаты точки на поверхности геоида, то формулу (3) можно переписать с помощью поверхностного интеграла 1-го рода [6]:

$$K_{Д} = \frac{ОРП_z \cdot \iint_{S_p} \delta_p(x, y, z) dS}{ОРП_p \cdot \iint_{S_z} \delta_z(x, y, z) dS} \quad (4)$$

Отметим что, формула (4) является весьма полезной, так как границы, а следовательно и площадь Республики могут изменяться.

Третьим шагом определим коэффициент специализации (k_C) отраслей ТПК по формуле:

$$K_C = \frac{ОРП_z}{ОРП_p} : \frac{ВРП}{ВВП}, \quad (5)$$

Введём индекс приоритетности финансирования отрасли производства с точки зрения первоочередного инвестирования. Пусть у нас есть две отрасли производства k -ая и j -ая. Рассмотрим индекс межотраслевой приоритетности с точки зрения преимущества инвестирования:

$$I_{k/j} = \alpha_1(s) \frac{k_{Лk}}{k_{Лj}} T_1 + \alpha_2(s) \frac{k_{Дk}}{k_{Дj}} T_2 + \alpha_3(s) \frac{k_{Сk}}{k_{Сj}} T_3, \quad (6)$$

где $k_{Лk}$, $k_{Лj}$, $k_{Дk}$, $k_{Дj}$, $k_{Сk}$, $k_{Сj}$ – коэффициенты локализации душевого производства и специализации k -ой и j -ой отраслей соответственно;

$\alpha_i(s)$ – весовые коэффициенты;

$$\sum_{i=1}^n \alpha_i(s) = 1, \quad \alpha_i(s) \geq 0, \quad T_i = \begin{cases} T_{Пр} \\ T_{Кос} \end{cases} - \text{индикатор прямой либо косвенной связи (} \\ T_{Пр} > T_{Кос}), i=1,2,3.$$

Если $I_{k/j} > 1$, то k -ая отрасль имеет преимущества с точки зрения приоритета инвестирования, чем j -ая.

При $I_{k/j} = 1$, то k -ая и j -ая отрасли имеют одинаковую значимость с точки зрения приоритета инвестирования.

Если $I_{k/j} < 1$, то j -ая отрасль имеет преимущества с точки зрения приоритета инвестирования, чем k -ая.

Итак, если к определению приоритетного направления предъявляются требования по получению определённого эффекта от реализации схемы взаимодействия отраслей ТПК или стратегии социально-экономического развития региона $F(Y)$, тогда задача по выбору приоритетности отрасли производства с точки зрения приоритета инвестирования может быть представлена следующим образом:

$$F(Y_1; Y_2; Y_3; Y_4) \rightarrow \max \quad (7)$$

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Предложенная схема взаимодействия отраслей территориально-производственного комплекса, составленная с учётом внешних и внутренних условий функционирования, позволит нормализовать ситуацию для функционирования ключевых отраслей и «запустить» экономику Республики в режиме самообеспечения, а в стратегической перспективе с учётом изменяющихся условий может быть дополнена и расширена. Дальнейшие исследования будут посвящены вычислению числовых значений весовых коэффициентов согласно балльному критерию оценки и обоснованию величины индикаторов прямых и косвенных связей.

Список использованных источников

1. Полшков Ю.Н. Управление экономикой региона с особым статусом: монография / Ю.Н. Полшков; под науч. ред. А.В. Половяна. – Рн/Д: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 332 с.
2. Оценка состояния экономики Донецкой области и обоснование путей выхода её из кризиса 2013-2014 гг.: науч.-аналит. записка / А.И. Амоша, И.П. Булеев, В.П. Вишневский и др.; под общ. ред. И.П. Булеева; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Киев, 2015. – 128 с.
3. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. Государственное учреждение «Институт экономических исследований». – Донецк, 2017. – 84 с.
4. Винокурова М.В. Конкурентоспособность и потенциал кластеризации отраслей Иркутской области / М.В. Винокурова // Эко. – 2006. – № 12. – С. 73-93.

УДК 339.137.2: 637.5

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ СТРАТЕГИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ШЕВЧЕНКО М.Н.,
канд. экон. наук, доцент,
декан экономического факультета
ГОУ «Луганский национальный аграрный университет» ЛНР

В статье рассматриваются теоретико-методические аспекты построения концептуальной модели экономического механизма формирования и реализации конкурентной стратегии мясоперерабатывающего предприятия, что позволяет определить основные направления развития производственных процессов на предприятиях обозначенной отрасли. Отмечено, что конкурентная стратегия – это долгосрочное, качественно определённое, но не фиксированное направление развития организации, направленное на закрепление её конкурентных позиций, удовлетворение потребителей и достижение поставленных целей за счёт имеющихся ресурсов. Проведенный анализ содержания конкурентной стратегии определяет круг задач, которые будут объектом изучения в стратегическом управлении предприятиями мясоперерабатывающей отрасли.

Ключевые слова: конкурентная стратегия, экономический механизм, модель, концепция, мясоперерабатывающая промышленность.

In article teoretiko-methodical aspects of creation of conceptual model of the economic mechanism of formation and realization of competitive strategy of the meat-processing enterprise are considered that allows to define the main directions of development of productions at the enterprises of the designated branch. It is noted that competitive strategy is the long-term, qualitatively certain, but not fixed direction of development of the organization directed to fixing of her competitive positions, satisfaction of consumers and achievement of goals at the expense of the available resources. The carried-out analysis of content of competitive strategy defines a circle of tasks which will be object of studying in strategic management of meat-processing branch of the enterprises.

Keywords: competitive strategy, economic mechanism, model, concept, meat-processing industry.

Актуальность исследования. С развитием рыночных отношений предприятия пищевой промышленности используют конкурентные стратегии как эффективный метод управления материальными, финансовыми и информационными потоками. Они позволяют предприятию выйти на новый уровень производственной и коммерческой деятельности.

В современных условиях хозяйствования руководители большинства отечественных фирм всё больше осознают необходимость концентрации внимания и ресурсов на выработке долгосрочной стратегии деятельности для предприятия. Поэтому экономический механизм, позволяющий фирме выживать в конкурентной борьбе в долгосрочной перспективе, играет важную роль при формировании соответствующих типов стратегии.

Все представители рынка мясопереработки находятся в условиях интенсивной конкуренции и быстро изменяющихся условий внешней среды, что заставляет руководителей концентрировать внимание не только на внутреннем состоянии дел в организации, но и выработать конкурентную стратегию, которая позволит им соответствовать современным вызовам и изменениям.

Цель статьи – сформировать концептуальную модель экономического механизма формирования и реализации конкурентной стратегии перерабатывающего предприятия.

Теоретико-методологическая база исследования. Теоретической и методологической основой послужили научные работы отечественных и зарубежных учёных. Проблемам формирования и реализации конкурентных стратегий посвящено множество работ как зарубежных авторов: Портер М., Хангера Дж.Д., Уилена Т., Томпсона А. [9, 13, 10], так и отечественных: Дуфала В., Фатхутдинов Р.А., Баранчев В., Яхонтова Е.С. [4, 12, 1, 14]. Также вопросам стратегического управления на предприятиях мясопереработки был посвящён целый ряд исследований, а именно: Барсукова Ю.В., Галимова Э.Г., Кочеткова О.В., Умбетова М.Х. [2, 3, 6, 11] и др. Но на сегодняшний день остаются не достаточно исследованы теоретические вопросы относительно роли экономического механизма в формировании конкурентной стратегии для предприятия мясоперерабатывающей промышленности.

Результаты исследования. Формирование конкурентных стратегий предприятия – это процесс создания и практической реализации генеральной программы действий предприятия, которая действует в агрессивной внешней среде (нестабильная экономическая ситуация в части снижений платёжеспособности населения, изменение правового поля в части получения разрешительных документов или уплаты налогов, вывод конкурентами более дешёвого продукта с достаточным уровнем качества). Основной целью конкурентной стратегии становится эффективное размещение ресурсов для сохранения и расширения целевого сегмента на рынке. Предметом конкурентной стратегии являются решения вопросов относительно того, какие продукты (стратегические пространства) должны быть освоены предприятием и каким образом это можно выполнить. Основным направлением при формировании конкурентной стратегии является именно экономический механизм, в рамках которого интегрируются следующие задачи:

- 1) определение миссии и целей деятельности предприятия;
- 2) анализ внутренней среды, оценка слабых и сильных сторон предприятия;
- 3) анализ внешней среды предприятия, его рыночных возможностей и угроз со стороны рынка;
- 4) определение альтернативных вариантов реализации маркетинговой стратегии предприятия;
- 5) анализ альтернативных вариантов реализации производства продукта;
- 6) создание условий для эффективного сбыта готовой продукции;
- 7) оценка ресурсного обеспечения в виде поставок сырья материалов и энергетических ресурсов;
- 8) технологические аспекты производства (производственные фонды, уровень износа, ноу-хау).

Одним из главных этапов формирования конкурентной стратегии предприятия является стратегический анализ внешней и внутренней среды с целью определения основных возможностей и угроз и принятия эффективных управленческих решений. Взаимосвязь внутренней и внешней среды можно изобразить в виде рис. 1.

Следует отметить, что в данной схеме не рассматривается экономический механизм работы предприятия. Поэтому для повышения эффективности конкурентных стратегий разработана концептуальная модель экономического механизма, в основу которой положены Гарвардская модель стратегического анализа и концепция маркетинговой среды (рис. 2), которая адаптирована к предприятию мясоперерабатывающей отрасли.

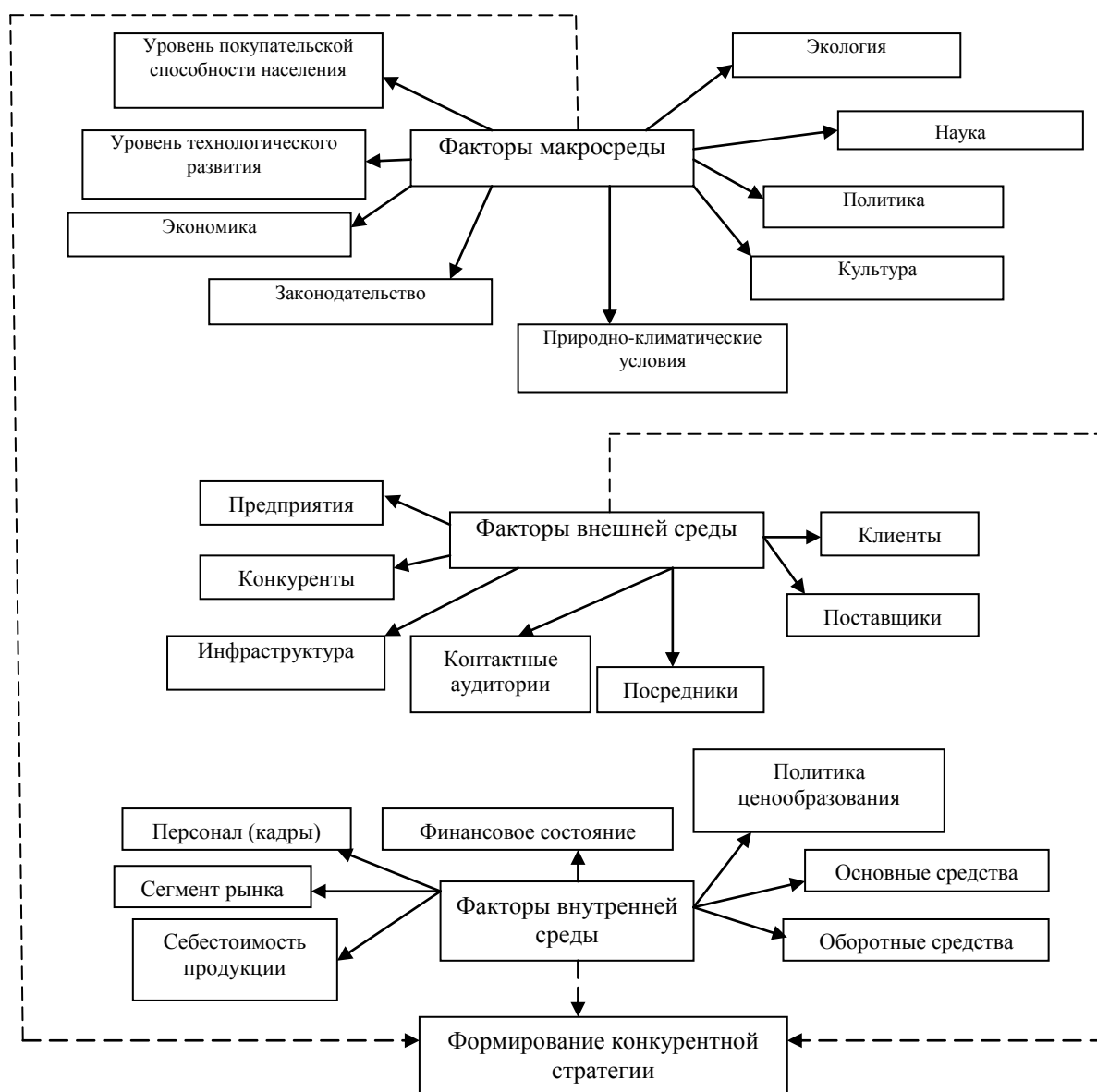


Рис. 1. Влияние факторов на формирование конкурентной стратегии предприятия

Новизной и отличительными чертами предложенной концептуальной модели являются:

1) выделение начального этапа «изучение общих параметров рынка», определяющего особенности оценки внутренней и внешней среды предприятия;

2) представление факторов, подлежащих анализу, в процессе изучения внешней среды предприятия в структурированном виде и усовершенствование подхода к анализу данной среды (использование оценки воздействия микроокружения на предприятии в качестве проекции влияния макроокружения);

3) дополнение двух традиционно выделяемых в процессе разработки стратегии блоков новым блоком «корректировка конкурентной стратегии», который позволяет контролировать и своевременно корректировать выполнение.

Основные методы, применяемые для решения научных и практических задач включают: методы системного анализа, методы теории исследования операций,

кибернетический метод, метод прогнозирования, метод экспертных оценок, методы моделирования.



Рис. 2. Концептуальная модель экономического механизма формирования и реализации конкурентной стратегии перерабатывающего предприятия

Методологической основой инструментария стратегического анализа являются общенаучные методы (системный и ситуационный анализ, комплексный подход, программно-целевое планирование и т.д.), аналитико-прогностические методы и методические приёмы, заимствованные из разных областей знаний (социологии, психологии, антропологии, экологии, эстетики и т.д.).

Применение аналитических методов в стратегическом управлении связано с применением системного подхода к управлению. Учёными были выделены следующие модификации системного подхода: системно-комплексный, системно-функциональный, системно-целевой, системно-ресурсный, системно-интеграционный, системно-коммуникационный, системно-исторический, системно-программный, системно-мультипликационный, системно-нормативный, системно-динамический и системный режим экономики [4].

Применение методов и инструментов стратегического управления зависит от этапа разработки стратегии, а также от сложности внешней и внутренней среды компании. Методы математического моделирования являются высокоточными и эффективными, но требуют больших затрат как финансовых, так и трудовых. Инструменты анализа внешней среды (PEST, SWOT, SNW анализы) являются полезными, но у них существует один главный недостаток – статичность оценки. Экспертный метод – позволяет проводить исследования большого спектра вопросов, однако его минусом является субъективность и неточность оценок. Однако, именно системный подход позволяет рассматривать элементы экономического механизма как взаимосвязанные и взаимодействующие объекты для реализации стратегических и операционных планов предприятий пищевой промышленности [8].

Характерными чертами модели экономического механизма формирования и реализации конкурентной стратегии перерабатывающего предприятия выступают кризис производства товаров и кризис потребления, политическая нестабильность и глобализация экономики. Поэтому, с одной стороны, меры экономического механизма должны быть направлены на производство мясных продуктов в соответствии со спросом населения и базироваться, прежде всего, на так называемых концепциях улучшения производства и качества товаров; с другой стороны – быть социально-ориентированными, налаживая выпуск продукции, которая потребляется большей частью населения и безопасными для потребления человеком и окружающей среды [6].

Исследуя тенденции мясоперерабатывающих предприятий, можно выделить наиболее перспективные задачи, которые следует решать при формировании конкурентной стратегии:

- необходимость применения системного подхода при разработке и реализации конкурентной стратегии в определённой последовательности;
- проведение интегральной оценки эффективности конкурентной стратегии мясоперерабатывающего предприятия с учётом факторов внутренней и внешней среды;
- рекомендации по совершенствованию конкурентной стратегии мясоперерабатывающего предприятия с учётом отраслевых особенностей на основании проведения экспертного опроса (в форме анкетирования) производителей мясной продукции для выявления основных проблем и перспектив реализации конкурентной стратегии;
- внедрение стратегических подходов к оценке эффективности конкурентной стратегии мясоперерабатывающего предприятия;
- совершенствование конкурентной стратегии на основе создания интеграционного механизма эффективности, активизации инновационных процессов, социальной ответственности и репутации с помощью изменений в трёх группах: качество производства – инновации – бренд;
- обоснование конкурентной стратегии с помощью расчёта экономического эффекта от внедрения рекомендованных направлений дальнейшего развития мясоперерабатывающих предприятий.

Так, мясоперерабатывающая отрасль Луганской Народной Республики представлена в основном 14 мясоперерабатывающими предприятиями [7], которые в достаточной мере обеспечивают объёмы потребляемых населением региона мясопродуктов в необходимом ассортименте.

Перечень мясоперерабатывающих предприятий представлен в табл. 1, где обозначены основные показатели их деятельности за 2016-2017 годы: объём продаж, темпы их прироста по сравнению с предыдущим годом и доля рынка на текущий момент.

Таблица 1

Основные мясоперерабатывающие предприятия ЛНР

Предприятия	Объём продаж 2016 г., тыс. руб.	Объём продаж 2017 г., тыс. руб.	Темп прироста к прошлому году, %	Доля рынка, %
ООО «Луганский мясокомбинат»	1304752	1435227,2	10	55,9
ООО «Сельхозсервис» (ТМ Smashnoff)	194233	213656,3	10	16,9
ЧАО «Перевальский мясоперерабатывающий завод»	195107	204862,35	5	13,6
ООО «Фируза» (ТМ Любимый продукт)	54687	57421,35	5	6,6
ООО «МПЗ «МилаМ»	39122	40295,66	3	2,9
ФЛП Бурмистров «Свердловский мясокомбинат»	955,2	974,304	2	0,4
Другие	45304	46210,08	2	3,7
Всего	1834160,2	1998647,2	5,3	100

Таким образом, средний прирост за период 2016-2017 гг. по реализации продукции мясоперерабатывающими предприятиями составил 5,3%. Это свидетельствует о том, что рынок ещё не насыщен продукцией, повышается спрос на качественные продукты. А важнейшим условием выпуска доброкачественного мяса и мясных продуктов является неукоснительное выполнение установленных ветеринарно-санитарных правил на предприятиях мясоперерабатывающей промышленности. Их соблюдение на местах контролируют сотрудники Государственных учреждений Луганской Народной Республики «Станция по борьбе с болезнями животных города/района» – уполномоченные врачи ветеринарной медицины. Также плановые и внеплановые мероприятия с целью надзора за соблюдением законодательства в сфере ветеринарной медицины регулярно проводятся инспекторами ветеринарной медицины Государственной службы ветеринарной медицины Луганской Народной Республики. С целью подтверждения качества и безопасности продукция, производимая мясоперерабатывающими предприятиями Республики, проходит обязательный контроль в ГУ ЛНР «Республиканский государственный лабораторно-диагностический центр ветеринарной медицины» [7].

Можно сделать вывод о том, что конкурентная стратегия – это относительно долгосрочное, качественно определённое, но не фиксированное развитие организации, направленное на закрепление её конкурентных позиций, достижение поставленных целей и удовлетворение нужд потребителей за счёт имеющихся ресурсов.

Грамотно сформированная конкурентная стратегия предприятия позволяет объединить интересы и усилия сотрудников, причём наиболее рациональным образом, учитывая будущие перспективы, а также развивать управленческие ресурсы, концентрируя их в наиболее эффективных зонах хозяйствования.

В процессе формирования конкурентной стратегии возможно возникновение следующих проблем:

- неадекватность определения времени, необходимого для реализации стратегии;

- непредусмотренные факторы внешней среды;
- низкая координация действий между разными структурными подразделениями предприятия;
- снижение со временем внимания к реализации стратегии;
- расхождение имеющейся квалификации персонала с необходимой для реализации стратегии компетенцией;
- неэффективность работы имеющихся информационных систем мониторинга и реализации стратегий.

Преодоление основных проблемных моментов формирования конкурентной стратегии на предприятиях мясоперерабатывающей отрасли возможно следующим образом:

- 1) адаптировать систему управления и организационную структуру предприятия, распределив зоны ответственности по достижению целей и принятию решений;
- 2) определить показатели мониторинга и реализации стратегии и систем их контроля, которые обеспечивают координацию действий разных подразделений;
- 3) скорректировать распределение ресурсов между стратегическими хозяйственными подразделениями согласно целей стратегии;
- 4) внедрить собственную стратегию: предприятие должно осуществлять операционную деятельность согласно запланированным этапам стратегического маркетингового планирования;
- 5) осуществлять текущий мониторинг и корректировку стратегии согласно сбалансированной системе показателей и стратегических планов.

Проведенный анализ содержания конкурентной стратегии определяет круг задач, которые будут объектом управления для подсистемы административного управления в части управления изменениями в стратегическом управлении предприятиями мясоперерабатывающей отрасли. Определение сущности и содержания административного управления изменениями в стратегическом управлении позволяет сформировать комплекс задач по совершенствованию экономического механизма предприятия мясоперерабатывающей отрасли.

Выводы по проведенному исследованию. В данной статье сделана попытка обосновать теоретико-методические аспекты построения концептуальной модели экономического механизма формирования и реализации конкурентной стратегии перерабатывающего предприятия, что позволяет определять основные направления развития производственных процессов на предприятиях обозначенной отрасли. На основе проведенного анализа научных материалов по данной проблеме можно сделать следующие выводы:

- при формировании конкурентной стратегии следует учитывать влияние факторов как внешних, так и внутренних – это поможет предприятию сформировать необходимый набор инструментов конкурентной стратегии, которая бы полностью отражала его возможности и потребности, а также учитывала меняющиеся рыночные условия и конкурентную среду;
- адресность и точность административного управления во многом определяется информационной базой, которой располагает администрация. От уровня и качества информационного обеспечения, метода анализа информации зависит результативность и эффективность административного управления;
- при проведении исследований практического внедрения конкурентных стратегий выделены основные составляющие модели экономического механизма формирования и реализации конкурентной стратегии мясоперерабатывающего предприятия.

Список использованных источников

1. Баранчеев В. Стратегический анализ: технология, инструменты, организация / В. Баранчеев // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 5. – С. 15, 251.
2. Барсукова Ю.В. Развитие инновационного потенциала мясоперерабатывающих предприятий / Ю.В. Барсукова // Финансовая аналитика: проблемы и решения, 2017. – С. 282-288
3. Галимова Э.Г. Современное состояние мясоперерабатывающей отрасли западно-казахстанской области / Э.Г. Галимова // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. – 2014. – С. 5-8.
4. Дуфала В. Инструментарий для формирования стратегии предприятия / В. Дуфала // Проблемы теории и практики управления. – СПб., 2014. – № 1. – С. 9-142.
5. Егорова А.О. Формирование организационно-экономического механизма разработки и реализации конкурентной стратегии предприятий машиностроения: дисс. на соискание учёной степени канд. экон. наук: 08.00.05 / А.В. Егорова. – Нижний Новгород, 2013. – 183 с.
6. Кочеткова О.В. Модернизация бизнес-процессов мясоперерабатывающего предприятия для управления безопасностью продукции / О.В. Кочеткова // Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование. – № 3 (43), 2016. – С. 287-295.
7. Мясоперерабатывающие предприятия Республики: официальный сайт Государственной службы ветеринарной медицины ЛНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lugavet.su/novosti/1559>
8. Ощипок И.Н. Обеспечение качества и конкурентоспособности продукции / И.Н. Ощипок, Л.М. Багрий, Н.В. Крынская, В.И. Ярошевич // Науковий вісник Львівського національного ун-ту ветеринарної медицини та біотехнологій ім. С.З. Гжицького. – Том 16 – № 2 (59), часть 4. – 2014. – С. 145-148.
9. Портер М.Э. Конкуренция / М.Э. Портер. – М.: Издательский Дом «Вильямс», 2011. – 496 с.
10. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент / А.А. Томпсон – М.: Юнити-Дана, 2012. – 422 с.
11. Умбетова М.Х. Выявление конкурентных преимуществ мясоперерабатывающих предприятий Астраханской области / М.Х. Умбетова // Вестник Астраханского государственного технического ун-та. Серия: Экономика, 2011. – С. 124-129.
12. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / Р.А. Фатхутдинов. – 2-е изд., доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2013. – 367 с.
13. Хангер Дж.Д. Основы стратегического менеджмента: учебник. / Дж.Д. Хангер, Т.Л. Уилен. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 318 с.
14. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – М.: Дело, 2014. – 384 с.

УДК 331.1

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КООРДИНАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

**ЗОРИНА М.С.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
управления бизнесом и персоналом
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»**

Статья научно-методического содержания посвящена характеристике проблем формирования кадрового потенциала крупного промышленного региона, решаемых в ходе инновационного развития образовательного процесса в соответствии с международными вызовами. В ходе изложения результатов исследования предлагается оптимизировать сочетание интересов государства и личности в целях достижения наилучших взаимовыгодных результатов в промышленной, образовательной и социальной сферах. Только постоянное изучение потребностей образования, науки и бизнеса, их сотрудничество может обеспечить подготовку специалистов высшей квалификации. Экономическая составляющая образовательного процесса обеспечит наиболее эффективное развитие творческого потенциала в процессе всестороннего развития личности.

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, государственная политика подготовки специалистов, интернационализации и глобализации отраслей народного хозяйства.*

The article of scientific and methodological content is devoted to the description of the problems of the formation of human resources potential of a large industrial region, solved during the innovative development of the educational process in accordance with international challenges. During the presentation of the research results, it is proposed to optimize the combination of interests of the state and the individual in order to achieve the best mutually beneficial results in the industrial, educational and social spheres. Only a constant study of the needs of education, science and business, their cooperation, can ensure the training of highly qualified specialists. The economic component of the educational process will ensure the most effective development of creative potential in the process of comprehensive development of the individual.

***Keywords:** personnel potential, state policy of training specialists, internationalization and globalization of branches of the national economy.*

Актуальность и постановка проблемы. В условиях интернационализации и глобализации всех без исключения отраслей народного хозяйства, развития современных коммуникационных технологий научно обоснованная стратегия определяет динамику результатов их деятельности. В связи с этим одной из основных характеристик эффективной экономической деятельности, как промышленных предприятий, так и организаций образовательной сферы, независимо от поставленных целей, является обеспечение конкурентоспособности, экономической безопасности, стабильности и устойчивости развития при условии использования трансформационных механизмов совершенствования фундаментальных основ экономической системы в контексте дальнейших преобразований и адаптации моделей комплексной оценки уровня цивилизованного развития государственного экономического потенциала и его важнейшей составляющей – человеческого капитала.

Анализ последних исследований и публикаций. В современной экономической литературе недостаточно внимания уделяется проблеме формирования государственной координационной политики подготовки высококвалифицированных специалистов. Ряд отечественных авторов посвятили этой проблеме свои труды: А.М. Новиков, И.В. Булах, В.В. Жильченкова, А.В. Мешков, И.А. Бондарева, Н.В. Панкова и др. Однако результаты

анализа исследований данной проблематики в научной литературе свидетельствуют о том, что на сегодняшний день не существует общепринятого подхода к формированию государственной координационной политики подготовки специалистов.

Целью статьи является детальная характеристика проблем формирования кадрового потенциала крупного промышленного региона, решаемых в ходе инновационного развития образовательного процесса в соответствии с международными вызовами.

Изложение основного материала исследования. В сложных условиях хозяйственной и образовательной деятельности предприятий и организаций региона возрастает цена ошибок, допущенных вследствие принятия недостаточно оперативных и научно обоснованных управленческих решений. Поэтому роль высококвалифицированных специалистов в области формирования и управления трудовым потенциалом неуклонно возрастает. Специалистам данной сферы деятельности необходимо уметь использовать свои знания и полученную информацию для повышения эффективности деятельности предприятий и организаций. Информационная революция, основу которой составляет развитие вычислительной техники и внедрение новых информационно-коммуникационных технологий, всё в большей степени становится причиной перемен в политической, экономической, образовательной, социально-культурной и других сферах. Глобализация рынков, возникновение региональных экономических образований, интеграционные процессы открывают новые возможности для предприятий. Появление глобальных информационных сетей существенно меняет традиционные модели экономики, образования и бизнеса. Особенно актуальна проблема формирования высокопрофессионального кадрового потенциала для такого крупного промышленного региона как Донбасс. В ходе её решения должны применяться только инновационные образовательные технологии, ориентированные на развитие эффективного предпринимательства в бизнесе и науке [2]. Среда, в которой предприятия вынуждены осуществлять свою производственную деятельность, требует разработки научно обоснованной, постоянно адаптирующейся к реалиям современности и оперативно трансформирующейся системы формирования и управления трудовыми ресурсами промышленного предприятия, способной обеспечить их стабильную работу, устойчивое развитие предприятия и высокую конкурентоспособность производства. Управление персоналом является важной частью общей системы управления предприятием, следовательно, постоянный мониторинг эффективности её деятельности является необходимой составляющей всей системы управления предприятием.

В ходе формирования системы управления персоналом предприятия предполагается его обязательное стимулирование, координирование и интегрирование для эффективного применения корпоративных и функциональных стратегий с целью удовлетворения всех потребностей посредством взаимодействия с мотивированным и квалифицированным персоналом. Технологии персонал-маркетинга как инструменты целенаправленной и эффективной работы с персоналом являются составной частью стратегии и тактики устойчивого развития промышленного предприятия в рыночных взаимоотношениях. Поэтому по мере развития личности персонала необходимо согласовывать рыночные условия и интересы сотрудников предприятия.

Широкое внедрение информационных технологий в маркетинг, менеджмент и финансовую сферу стало источником появления новых, более современных подходов ведения бизнеса и началом появления электронного бизнеса. Одним из наиболее динамично развивающихся направлений электронной коммерции являются «облачные технологии». Преимуществами электронного бизнеса являются: глобальный доступ на международные рынки; повышение эффективности бизнес-контактов; доступность информации о товарах и услугах в режиме реального времени; снижение расходов на

заключение сделки; повышение качества оказываемых услуг; уменьшение количества носителей информации, необходимых для хранения данных; сокращение времени выхода товара на рынок и процесса адаптации компании к изменениям рынка; отсутствие таможенных налогов, связанных с электронными платежами; появление новых бизнес-моделей, таких как: виртуальные предприятия, виртуальные агенты, технологии, что значительно повышает эффективность коммерческой деятельности, которые открывают возможность появления совершенно новых продуктов и услуг, повышает уровень благосклонности потребителей.

Политика формирования государственного заказа на подготовку специалистов такого высокого уровня профессионализма далеко не новое явление в мировой практике. Смещение приоритетов в оценке престижности получаемых специальных знаний и приобретаемых профессиональных навыков происходит постоянно. Естественно, что всем происходящим изменениям даётся, прежде всего, экономическое обоснование, учитывающее потребности государства, регионов, предприятий и т.д. Приоритетное развитие промышленных (сельскохозяйственных) регионов и градообразующих производств требует интенсивного обновления профессиональных возможностей трудового потенциала в контексте самых современных инновационных достижений науки и техники. Безусловно, государственные интересы или потребности мировой экономики преобладают над любыми другими, поэтому перепроизводство, например, юристов или экономистов на каком-либо этапе существования любой государственности можно считать негативным экономическим явлением: сколько денег потрачено зря, сколько дипломированных специалистов не обеспечены работой с достойной заработной платой. Однако, почему-то умалчиваются проблемы другой стороны вопроса – молодые люди хотели приобрести данную профессию (юриста, экономиста, зубного врача), их выбор был осознанным и соответствовал их возможностям и потребностям. Витиеватые рассуждения о возможных последствиях правильного (неправильного) выбора имеют под собой банальную экономическую подоплеку – утраченная прибыль от использования высококлассных специалистов, сделавших свой выбор и сумевших преодолеть на определённом этапе все преграды глобальной конкуренции. Поэтому только согласованные действия в области совершенствования координационной политики формирования государственного заказа на подготовку специалистов любой сферы деятельности в контексте коммерциализации образовательного процесса в инновационном развитии устойчивых экосистем [1] позволяют предположить достижение желаемого государством (администрацией региона и т.п.) положительного результата. Возможно, что альтернативным вариантом решения данной проблемы для всех участников образовательного процесса становится получение второго образования по специальности, более соответствующей нынешнему уровню развития не только области практического применения приобретённых знаний и навыков, но и других качеств творческой личности.

Наука как социальный институт и крупнейшая отрасль народного хозяйства нуждается в государственном подходе к её развитию.

Методологические аспекты современной подготовки научно-педагогических кадров высших учебных заведений в ходе преобразований в учебной и научной сферах деятельности требуют глубокого и всестороннего изучения законодательных основ новых образовательных стандартов и нормативных документов, регламентирующих развитие Донбасса [4; 5; 6; 7] (рис. 1).

В процессе совершенствования подготовки научно-педагогических кадров на кафедрах факультета, основная цель которого – раскрытие творческого потенциала личности обучаемого (как будущего специалиста в области экономики или образования), необходимо обозначить направления и конкретные подходы к решению следующих задач:

- позитивная социализация студенческого коллектива как условие формирования системы соответствующих компетенций каждого отдельного выпускника;
- изучение и распространение инновационных методов работы профессорско-преподавательских коллективов кафедр как основы педагогического процесса формирования мировоззренческого, профессионального и творческого потенциала выпускника – будущего коллеги-преподавателя;
- психолого-педагогическое сопровождение процесса становления компетентной личности выпускника образовательной организации.



Рис. 1. Методологическая основа государственной координационной политики подготовки специалистов

Совершенствование действующей системы управления в сфере высшего образования, присущее нынешнему этапу её реформирования, обусловило актуальность разработки и внедрения новых учебных дисциплин в программах подготовки инженеров, экономистов, юристов и др., а также оптимизации и адаптации к новым экономическим условиям существования уже имеющихся или создания совсем новых направлений подготовки.

Реформирование образовательной отрасли с целью повышения качества и конкурентоспособности её услуг происходит на фоне роста требований не только к профессиональным, но и к личностным характеристикам всех участников названного процесса. Особенно актуальным становится непереносимое стремление к возможности обучения студентов их собственному яркому будущему, а не уже отжившему свой век прошлому. Современное поколение преподавательского корпуса вузов, выразившее своё желание и проявившее способности к осуществлению преподавательской деятельности, способно к его реализации, используя уже имеющиеся опыт и достижения своих коллег применительно к новым требованиям науки, образования и бизнеса.

Развитие профессиональной компетентности научно-педагогических кадров высшей школы в условиях неуклонного поступательного движения процесса создания единого цифрового образовательного пространства и активизации его креативного реформирования на фоне интенсивного протекания глобализационных процессов во всех сферах человеческой деятельности, тесно взаимосвязанных между собой, обеспечат

высокое качество организации образовательной деятельности как в отдельном высшем образовательном учреждении, регионе, так и на международном уровне.

Практическое внедрение современных образовательных стандартов ориентировано не просто на качественный рост педагогического мастерства преподавателей высшей школы, но и, прежде всего, на удовлетворение потребностей крупного промышленного региона в росте творческой составляющей нового поколения трудового потенциала. Непреходящую практическую ценность в развитии профессионального мастерства как молодого, так и опытного преподавателя высшей школы имеет непосредственное участие в разработке и внедрении образовательных стандартов, информационно-издательской и научно-методической деятельности [5; 6].

Стратегическое развитие вузов в научно-исследовательской сфере их деятельности осуществляется на фоне недостаточной мотивации студентов к научно-исследовательской работе. Конкурентоспособность вуза определяет его кадровый потенциал, к которому в современных условиях предъявляются высокие требования: совмещение педагогического таланта со знанием динамики требований к специалисту на рынке труда, наличие собственных научно-исследовательских разработок. Однако материальное и моральное стимулирование сотрудников высшей школы находится на низком уровне, что лишает институт образования самых перспективных кадров. Преодоление сложившейся негативной ситуации для науки в целом и полноценного развития творческого потенциала одарённых студентов в частности в высшей школе возможно посредством создания систематически взаимодействующих структур как со стороны администрации вуза, так и со стороны студенческой молодёжи. Расширение студенческой аудитории, занимающейся научной работой в вузе, возможно при активизации студенческого самоуправления.

С целью активизации научной работы и интеллектуальной деятельности студентов целесообразно создать разветвлённую структуру студенческих научных секторов всех уровней: университета, факультета, курса, группы. В каждой студенческой группе должен быть представитель научного сектора. Благодаря данной структуре, появится возможность дополнительного информирования студенчества о научной жизни вуза. Решение проблемы информационного вакуума повлечёт за собой увеличение количества публикаций студентов и повышение эффективности деятельности факультетских научных обществ. Мониторинг деятельности научного сектора университета (факультета) может осуществляться посредством ежегодного социологического и экономического исследования, выявляющего проблемы, с которыми сталкиваются студенты, занимающиеся научной работой. Комплексная программа интеллектуального развития студентов позволит систематизировать существующие интеллектуально-развивающие мероприятия, расширить сферу приложения творческих способностей молодёжи. Научно-образовательный кластер является одной из форм взаимодействия высшего, среднего профессионального образования и бизнеса, способной сделать региональную экономику конкурентоспособной. Создание образовательных кластеров обеспечит повышение интенсификации интегральных процессов в развитии образования, науки и производства. Будущее экономики за кластеризацией – основой принятия инновационных решений [1]. Все направления работы осуществляются на основе самофинансирования. Отсутствует материальная мотивация научно-исследовательской работы студентов и преподавателей, что снижает заинтересованность в осуществлении названного вида деятельности.

В ходе достижения поставленной цели и выполнения перечисленных задач необходимо продолжить целенаправленно работать по всем направлениям планов учебно-воспитательной работы как факультета в целом, так и каждой отдельной студенческой группы. Не нивелируя роль куратора, следует подчеркнуть непреходящее значение и эффективность студенческого самоуправления, несомненно, повышающего заинтересованность в достижении высоких результатов в развитии личностных и

профессиональных качеств будущего специалиста. Данное направление работы не является новым, но это не снижает его достоинств или востребованности.

Выполнение всех этих задач происходит также в ходе проведения научно-методических семинаров кафедр, публикации статей, участия в конференциях различной научной и практической направленности и т.д. Таким образом, постоянное ориентирование учебной и научной деятельности студенческого коллектива и отдельной личности на осознание своего достойного места в развивающемся социуме позволит педагогическому коллективу на высоком качественном уровне выполнить психолого-педагогическое сопровождение творческого становления личности в процессе её профессиональной и социальной подготовки.

Конференции различного уровня являются одной из самых доступных и эффективных площадок общения и обмена мнениями и опытом педагогов, учёных, предпринимателей и студентов.

Научные конференции, которые проводятся в кризисный период, вызывают ещё больший интерес как со стороны учёных-исследователей, так и практиков, которые стремятся совместными усилиями решить жизненно важные проблемы производственного, экономического, социального, экологического и политического характера.

Научная конференция позволяет талантливой молодёжи, которая увлечена научной деятельностью, опубликовать результаты своих научных исследований, представить их на суд научной общественности и защитить их во время выступления на заседаниях секций конференции.

Опыт проведения конференций подтверждает неиссякаемый интерес молодёжи к научным исследованиям, потребность глубоко и всесторонне анализировать современное состояние хозяйственной деятельности региона, решать актуальные проблемы экономики и социальной сферы. Работа секций способствует консолидации и интенсификации усилий участников по совершенствованию методов научно-исследовательской работы, что позволяет им повысить свой научный и профессиональный уровень и интегрировать усилия для поиска альтернативных и оптимальных путей решения сложных социально-экономических проблем.

Научная конференция позволяет успешно решать поставленную перед высшими учебными заведениями задачу – совершенствование учебного процесса в соответствии с мировыми стандартами, подготовку высококвалифицированного и профессионально адаптированного трудового потенциала крупного промышленного региона в период инновационного развития бизнеса.

Мониторинг качества образования может осуществляться в ходе и по результатам проведения олимпиад, конференций, мастер-классов, тренингов, конкурсов и т.п. мероприятий. Вместе с тем, любая форма государственности (развитая и цивилизованная в рыночном отношении или нет) должна обязательно предполагать наличие полной, доступной и понятной совокупности достоверных статистических данных не просто о сумме расходов на образование в стране или отдельно взятом высшем (или любом другом) учебном заведении, а хотя бы сведений о себестоимости и стоимости образовательной услуги на единицу обучающегося, что, несомненно, повысит эффективность выбора конкретного учебного заведения, соответствующего качественным требованиям потребителя или нуждающегося во внимании управленца высшего звена. Моделирование процессов деятельности образовательного заведения (отрасли) в разные временные периоды их существования и прогнозирование всех этапов развития в зависимости от ряда факторов, хотя бы таких однозначных и доступных, как количество возможных абитуриентов (студентов), цена оказанной образовательной услуги в предыдущем периоде, коэффициент инфляции и др., позволит не только обосновать

основные количественные и качественные параметры объемов оказываемых услуг, но и оценить их эффективность [1-5]. Опыт стран с развитой экономикой доказывает, что экономика и промышленность развиваются там, где есть специалисты высокого класса в качественной системе образования. Подготовка специалистов должна быть на уровне инновационных требований экономики и промышленности.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Дальнейшее развитие социально-экономических аспектов гуманизации образовательного процесса в эпоху глобализации сохраняет свою высокую практическую значимость, а пути решения проблем формирования профессиональных качеств современного кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с развитием процесса оптимизации прогнозирования эффективности образовательных услуг. На степень креативности характера оптимизации инновационных преобразований в производственной и образовательной сферах влияют темпы развития науки (в том числе её экономической составляющей) и техники. Постоянное совершенствование материальной базы, повышение наукоёмкости любого вида деятельности сопровождается усложнением путей и удорожанием возможностей приобретения всех видов ресурсов, что требует не просто их наличия в виде достаточно качественных источников финансирования, но и научно обоснованной системы их эффективного использования и накопления. Государственное регулирование наукоёмких отраслей деятельности с использованием инновационных возможностей моделирования позволит усовершенствовать сущность современного механизма государственного управления образовательным процессом в соответствии с вызовами глобализационных преобразований, таких как постоянный мониторинг изменений их внутренней среды во взаимной связи с оперативным реагированием на изменения внешней, расширение средств и области наблюдения, использование синтеза гибких механизмов в исследовании, анализе и управлении.

Совершенствование научных методов государственного управления позволит продолжить поиск эффективных направлений инновационного развития образовательной сферы деятельности и достижения нового, более высокого уровня качества существования мирового сообщества.

Список использованных источников

1. Зорина М.С. Трансформация и адаптация информационных технологий в ходе реформирования финансовой стратегии и коммерциализации образовательного процесса / М.С. Зорина, И.В. Димеденко // I Международная научно-практическая конференция, посвящённая 45-летию кафедры товароведения и экспертизы Уральского государственного экономического университета / Уральский государственный экономический университет, 2012. – С. 336-338.

2. Булах И.В. Математическая модель оценки конкурентоспособности предприятия / И.В. Булах // Глобализация экономики и российские производственные предприятия: Материалы 13-й Международной научно-практической конференции / Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова. – 2015. – С. 162-169.

3. Бондарева И.А. Специфика подготовки профессионалов в сфере инвестирования и инноваций в Донецком регионе / И.А. Бондарева, В.В. Жильченкова, А.В. Мешков // Инженерные инновации и экономика промышленности: труды науч.-практ. конференции с международным участием, 2015. – С. 353-364.

4. Панкова Н.В. Методологические основы формирования государственной политики в сфере образования: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Нина Владимировна Панкова; Санкт-Петербург, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://geum.ru/ec-aref/metodologicheskie-osnovy-formirovaniya-gosudarstvennoy-politiki-v-sfere-obrazovaniya.php>.

5. Новиков А.М. Методология образования. – 2-е изд. / А.М. Новиков. – Москва: «Эгвес», 2006. – 488 с.

6. Официальный сайт Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <http://mondnr.ru>.

7. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>.

УДК 330.83

ДИЛЕММА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ

**РУДЧЕНКО Т. И.,
к. э. н., доцент кафедры
теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

В статье рассмотрена проблема выбора между эффективностью и равенством, возможность их конструктивного сочетания, определяющая процесс конструирования оптимальной модели социально ориентированного развития общества. Проанализированы критерии эффективности и различные подходы к справедливости. Обосновывается точка зрения, что социальная справедливость не тождественна экономическому равенству. Установлена возможность диалога и компромисса, существенно влияющая не только на социальную справедливость и общественно–политическую стабильность, но и на эффективность экономических процессов.

Ключевые слова: экономическая эффективность, критерии эффективности, оптимум Парето, социальная справедливость, распределение доходов, ценности, конфликты, индекс Джини, социальная политика.

The article considers the problem of the choice between efficiency and equality, the possibility of their constructive combination, which determines the process of designing the optimal model of socially oriented development of society. Criteria of efficiency and various approaches to justice were analyzed. The point of view is justified that social justice is not identical with economic equality. The possibility of dialogue and compromise has been established, which significantly affects not only social justice and socio–political stability, but also the effectiveness of economic processes.

Keywords: economic efficiency, efficiency criteria, Pareto optimum, social justice, income distribution, values, conflicts, Gini index, social policy.

Постановка проблемы. Базовыми ценностями гражданского общества всегда были идеи свободы, равенства и справедливости, которые получили отклик практически во всех идеологиях, но нередко на практике лозунги оборачиваются противоположными социально–экономическими последствиями. В процессе принятия органами власти решений или законов, особенно касающихся социальной сферы, как правило, учитывается общественный резонанс, соответствие представлениям социума о справедливости, возможность диалога и компромисса, существенно влияющих не только на общественно–политическую стабильность, но и на эффективность экономических процессов. Вся история человечества построена на устремлении к такому распределению жизненных

благ, которое соответствует определенному стандарту потребления, интересам, поведению и которое воспринимается большинством как естественное, адекватное и справедливое. В цивилизованном мире люди проявят очевидную солидарность в том, что жертвоприношение, дискриминация на расовой или религиозной почве являются однозначно несправедливыми, но в дискурсе о справедливом распределении благ, власти и влияния сразу возникнет множество противоречивых и часто несовместимых предложений. Это связано с тем, что дефиниции и восприятие справедливости и неравенства сложны, неоднозначны, зависят от конкретно – исторического этапа развития общества, религии, идеологии, менталитета, уровня образования и т.д. В силу объективных причин общество является разнородным, ему не присуще тотальное равенство, поэтому существуют разные группы, слои и страты. Если между ними возникают конфликты по поводу несправедливости общественного устройства в чью-то пользу, то распространение и обострение противостояния может привести к восстаниям и революциям – таким путем неоднократно в истории человечества были и, вероятно, будут попытки создать новое социально справедливое общество.

Исследования последних лет показали, что поляризация общества по доходам не только усилилась, но и стала фактором неэффективности экономики и одной из причин кризиса. Поэтому поиск путей, сочетающих экономическую эффективность и социальную справедливость, под лозунгом которой борьба идет десятки веков, является актуальным для теоретических и практических исследований.

Анализ последних исследований и публикаций. Экономические концепции эффективности и социальной справедливости исследовали А. Смит, И. Бенетт, К. Маркс, А. Маршалл, А. Пигу, Л. Эрхард, Ф. Перри, Дж. Роулс, Ф. Хайек, Дж.К. Гэлбрейт, Р. Нозик и другие. Многие ученые считают, что термин справедливость уже предусматривает социальную коннотацию. Так, Ф. Хайек отмечает, что употребление термина социальная справедливость следует считать категориальной ошибкой, так как положение «справедливо – несправедливо» может иметь отношение только к поведению человека. [1, с. 47] Но поскольку такой термин стал общеупотребительным, то считаем правомерным его использовать.

Тема общественной справедливости обсуждалась столетиями. Платон считал, что никто не должен быть более чем в четыре раза богаче самого беднейшего члена общества [2]. Аристотель в «Этике» и «Политике» справедливость трактовал через призму соразмерности, пропорционально равных долей [3,с.158]. Проблема справедливости приобрела особенное значение в период Просвещения XVIII–XIX вв. Справедливость в классической концепции общественного договора Т. Гоббса, Дж. Локка, И. Канта представлена как элемент социального идеала и как компромисс, достигаемый в процессе противоборства и согласования общественных позиций. Серьезный интерес к теме социального неравенства усилился после Промышленного переворота, формирования классической политической экономии. Перелом XIX в. – начала XX в. охарактеризовался разорением средних слоев, обнищанием пролетариата и угрозой революций, что побудило академические и политические круги к глубокому анализу характера неравенства. В XX в. ведущие экономисты мирового уровня А. Пигу, Дж. Хикс, Н. Калдор, П. Самуэльсон, Дж. К. Гэлбрейт посвятили внушительную часть исследований определению критериев оценки государственной политики. Дж. К. Гэлбрейт считал, что распределение доходов в конечном итоге определяется распределением власти. Неодинаковые возможности доступа к материальным благам и власти, привилегии, связанные с контролем над ресурсами, репутацией, определенные профессии или виды занятости, обеспечивающие особые права, трактуются как социальное неравенство и несправедливость [4]. А. Оукен в книге «Равенство против эффективности» выдвинул идею о необходимости поиска компромисса между ними. Он полагал, что результатом

государственной политики перераспределения становится потеря экономической эффективности [5]. Однако, в XXI в. Э. Аткинсон обратил внимание на то, что современные экономисты практически перестали уделять внимание исследованию ценностей, на которых основывается их анализ, произошло «странное исчезновение экономики благосостояния» [6]. Стали звучать заявления, что экономическая теория вообще не должна интересоваться вопросами неравенства. Р. Лукас утверждает, что «из тенденций, вредных для здоровой экономической теории, самой обманчивой и самой пагубной является чрезмерное внимание к вопросам распределения. Возможность улучшить жизнь бедняков различными способами распределения уже имеющейся продукции – ничто по сравнению с представляющимся безграничным потенциалом увеличения объёмов производства» [7]. Следует отметить, что сторонники технократического подхода, абстрагируясь от системы ценностей, неявно исходят из определенных ценностных представлений о справедливости. Тем не менее проблема неравенства в современном мире стала снова активно обсуждаться и из узко научного дискурса перешла в общественный во время новой Великой рецессии и после практически одновременного выхода работ Дж. Стиглица, Т. Пикетти, Э. Аткинсона.

Цель статьи – проанализировать взаимное влияние экономической эффективности и социальной справедливости, рассмотреть возможность установления баланса между эффективностью и справедливостью в условиях социально ориентированного развития.

Изложение основного материала исследования. На первый взгляд эффективность отрицает равенство и справедливость, концепции экономической эффективности и социальной справедливости могут показаться несвязанными или противоположными. Достижение общественной справедливости предполагает тенденцию к нивелированию неравенства, а движение к экономической эффективности в первую очередь стремится максимизировать прибыль. Свободный рынок с его известным лозунгом «laissez-faire» стал антитезой активному вмешательству государства в экономические и социальные процессы. Многих исследователей озадачивала дилемма: если стремиться к социальной справедливости, выравнивая доходы, то экономическая эффективность неотвратимо снизится, так как государство отберет у того, кто работает лучше и продуктивнее в пользу неэффективного работника. Противоположным является распределение по законам свободного рынка, которое обеспечивает высокую эффективность и производительность экономики, но часть граждан, в силу объективных причин, просто не сможет выжить в обществе, так как им нечего предложить для взаимовыгодного обмена.

Экономическая эффективность обычно определяется критерием Парето. Это ситуация, в которой невозможно увеличить благосостояние одного, не ухудшив при этом благосостояние кого-то другого. Графической интерпретацией является кривая производственных возможностей, каждая точка на которой отвечает оптимуму Парето. При этом существует множество состояний, которые могут быть экономически эффективными. Вместе с тем эффективность по Парето не гарантирует достижение такого состояния общества, которое соответствовало бы моральным установкам, следовательно, экономическая эффективность не подразумевает социальной справедливости. Поскольку изменения в результате проведения государственной политики несут ущерб одним группам в интересах других, принцип Парето имеет ограничения. Н. Калдор и Дж. Хикс попытались преодолеть неполноту критерия Парето и предложили его модификацию посредством компенсации проигрыша. Изменения в системе повысят совокупное благосостояние, если выигравшие от изменений компенсируют проигрыш пострадавшим от изменений. Однако и в этом случае существует аспект этической неоднозначности компенсаций.

Определение справедливости имеет глубокое философское, мировоззренческое обоснование и выходит за пределы исключительно экономических вопросов. Справедливость является глубоким, многослойным представлением этического, правового, политического, экономического осознания, она требует соразмерности и пропорциональности между деятельностью людей в обществе и их социальным положением, трудовым вкладом и вознаграждением, заслугами и общественным признанием.

Необходимость социалистической революции обосновывалась несправедливостью, безнравственностью рынка, эксплуатацией трудящихся, отчужденностью рабочего от средств и результатов производства, классовым антагонизмом, ростом богатства капиталистов и ухудшением состояния рабочих.

Но уже через несколько десятилетий целесообразность отказа от централизованно-плановой экономики и последующая постсоциалистическая трансформация снова оправдывались стремлением преодолеть несправедливость, состоящую в том, что люди в роли производителей страдали от плохого управления, отсутствия конкуренции, недействующей системы трудовой мотивации, а в качестве потребителей страдали от хронического дефицита товаров, бесконечных очередей, неэффективной системы распределения, наконец, как граждане не имели возможности влиять на экономические, социальные и политические процессы. Отечественные романтики – апологеты рынка, вдохновленные многочисленными советниками МВФ, ВБ и различных иностранных фондов настаивали, что рынок даст более высокие доходы, распределение будет справедливым благодаря проведенной приватизации, либерализации цен и ликвидации дефицита товаров. Конечно, подчеркивалось, что справедливость не тождественна полному эгалитаризму. Однако фактическое воплощение рыночных трансформаций, угрожающая и растущая поляризация общества проявились неотвратимо и жестко, нерешенные проблемы справедливости породили рост общественного напряжения, недоверия, искушения к противоправным действиям.

Современный мировой кризис, финансовая нестабильность снова обострили восприятие несправедливости, повысили уровень социальной агрессии. Участились общественные волнения и массовые митинги в Европейских странах, протесты против жесткого курса экономии приобретают не только политический, но и уголовный характер. Беспорядки становятся бунтом обездоленных и отверженных социально-экономической системой людей, прежде всего молодежи, которая лишена социальной перспективы и которую Г. Стендинг назвал прекариатом. Это люди без стабильной работы и постоянного дохода, иногда без социальных и политических прав. По формальному наличию высшего образования они близки к среднему классу, но по фактическим жизненным обстоятельствам близки к пролетариату. Г. Стэндинг фиксирует статус прекариата как нового класса и указывает его социально болевые точки – отсутствие гарантий занятости, определенного будущего, пенсии. Это люди, создающие новые риски для правительств и общества, требующие другой политики, которая бы обеспечила свободу и справедливость. [8]

В классификации трактовок социальной справедливости выделяют четыре основных подхода: эгалитарный, утилитарный, рыночный и роулсианский.

Эгалитарная трактовка исходит из полного отсутствия неравенства в распределении доходов и базируется на принципах коллективизма, патернализма и солидарности. Вместе с тем, практика реального социализма показала, что уравнивательные тенденции породили низкий уровень жизни большинства населения, иерархическую систему связей, бюрократизацию, подавление частной инициативы, иждивенческие настроения и поведение людей. Хотя нужно уточнить, что социалистический принцип распределения по трудовому вкладу все-таки предусматривал и наличие определенного неравенства в обществе.

В основе утилитарного подхода И. Бентама лежит максимизация общей полезности для всех членов общества в результате распределения в соответствии с различными субъективными функциями полезности. Теория основана на доктрине гедонизма, которая обосновывает социальную природу человека, мотивированного желанием обрести в жизни счастье и избежать боли. Действия политических институтов и государственных учреждений должны быть нацелены на обеспечение наибольшего счастья наибольшего числа людей.

Рыночная трактовка справедливости исходит из допустимости существенного экономического неравенства в силу того, что распределение доходов происходит соответственно вкладу владельца производственного фактора. Такой подход противоположен эгалитарному и базируется на равенстве возможностей, а не равенстве результатов. Либертариизм как радикальная форма либерализма считает частную собственность и рынок фундаментом здорового общества, а тех, кто не может действовать в рамках этих правил, относит к иждивенцам. Р. Нозик, вдохновитель современного либертариизма, считает государственное вмешательство в рыночный механизм нарушением базовых прав человека в отношении добровольного обмена. [9]

Акцент на равенстве возможностей при игнорировании значения равенства результатов нельзя считать правомерным в силу того, что последнее имеет важное значение, поскольку прямо влияет на равенство возможностей следующего поколения, его социальной мобильности.

Дж. Роулс отделил социальную справедливость от экономического равенства и выдвинул идею справедливости как честности, которая является составляющей рационального выбора и противопоставляется концепции утилитаризма. [10] Он предлагает два параметра справедливости: во-первых, равенство прав в отношении политической свободы, свободы слова, свободы совести, свободы личности; во-вторых, социальное и экономическое неравенство справедливо только тогда, когда предоставляются компенсирующие преимущества, в частности, для менее успешных членов общества. Роулсианский подход предполагает максимизацию полезности наименее обеспеченных лиц и предлагает «принцип разницы» устраняющий «неопределенность принципа эффективности». Экономическое неравенство может быть оправдано, если оно соответствует определенным критериям и условиям, связанным с экономической эффективностью. Разностный принцип Роулса сыграл важную роль в проведении экономического анализа политики перераспределения.

Исследования показывают, что разрыв в доходах стал стремительно расти с последней четверти XX в. Увеличение неравенства явилось результатом быстрого роста экономики, прибылей, курсов акций и изменений социальной структуры. С середины 70–х гг. XX в. не наблюдалось особенно тяжелых кризисов, поэтому естественные рыночные механизмы могли обеспечить рост доходов для верхних слоев, который не связан с образованием, производительностью труда и другими факторами. [11]

Доклад **международного объединения организаций по борьбе с бедностью** Oxfam указывает на опасные пропорции: за последние 20 лет доходы 1% самых богатых жителей планеты увеличились на 60%. [12] На сегодняшний день неравенство уже стало чрезмерным, достигло аномально высокой концентрации богатства в руках малой группы бенефициаров и достигло уровня, на котором оно перестало быть эффективным, превратилось в серьезное препятствие для дальнейшего развития. Так, в 2007 году 57 процентов доходов от капитала сосредоточилась в руках 1 процента самых богатых граждан по сравнению с 8 процентами в 1970–х годах XX в. [13] Т. Пикетти и Б. Миланович отмечают, что половина мирового богатства, составляющая 110 трлн. долл., сконцентрирована в руках 1% населения. Этот размер богатства больше в 65 раз того, которым владеет беднейшая половина населения мира, составляющая 3,5 млрд. чел. Совокупное богатство последних равно состоянию самых богатых 85 человек мира. Такая

концентрация экономических ресурсов представляет собой серьезную угрозу для открытости политических и экономических систем, усиливает социальную напряженность и повышает риск разрушения общества. **На начало 2018 г. 82% доходов заработанных в мире сконцентрировались на полюсе 1% самых богатых людей в то время, как 3,7 млрд. чел. не получили ничего, что свидетельствует о крахе существующего экономического порядка.** [14] Бедные зарабатывают в день менее 1,25 долл. на человека. Для искоренения нищеты было бы достаточно и четверти доходов первой сотни. Чтобы снизить до минимума бедность и дать доступ к базовым медицинским услугам достаточно менее 1% мирового ВВП.

В современной экономической практике мерой неравенства традиционно служит сводный индекс неравенства – коэффициент Джини, который варьируется в диапазоне от 0 до 1. Если доход распределить пропорционально: 10 % низших слоев общества получит 10 % доходов, 20 % – 20 % доходов и т.д., то индекс Джини будет нулевым и укажет на отсутствие неравенства. Если весь доход окажется в руках одного человека, тогда индекс Джини составит единицу и укажет на совершенное неравенство. В странах с небольшим неравенством (Швеция, Норвегия, Германия) индекс равен не больше 0,3. В странах Африки и Латинской Америки с высоким уровнем неравенства этот параметр превышает 0,5. В США в 80–х гг. XX в. индекс Джини был меньше 0,4, сейчас он равен почти 0,48, что значительно превышает показатель европейских стран. [13] В 2013 г. в США средний располагаемый доход домохозяйств составлял 51 939 дол. в год, а граница бедности для семьи из 4 человек была на уровне 23 834 дол., при этом ниже этого уровня находилось 14,5 % населения. Богатейшие 10 % имели доход 150 тыс. дол., что в 3 раза выше среднего. [6] Дж. Стиглиц пишет, что США уже нельзя назвать страной огромных возможностей, исключительная концентрация богатства в верхнем слое стала итогом рентных операций, включая монопольные прибыли и чрезмерные компенсации топ-менеджерам. За период 2007–2010 гг., средний доход среднего класса упал почти на 40%. Далее автор отмечает, что все социальные, политические, экономические проблемы и их трагические последствия коренятся в неравенстве [13].

Поэтому вопрос совмещения эффективности и справедливости имеет большое значение в жизни общества и реальное практическое воплощение в процессе конструирования оптимальной модели социальной политики. В преобразовании общественного устройства следует исходить из того, что люди, стремящиеся достичь своих доминирующих интересов, должны действовать одновременно и в направлении достижения социально желаемых целей. Институты, нормы, законы и социальные системы в целом могут восприниматься как справедливые или несправедливые. Концепт общественной справедливости обеспечивает некий стандарт, оценивающий распределительные аспекты в отношении прав, обязанностей и преимуществ совместной деятельности. При этом «правила игры» должны предусматривать координацию деятельности, которую И. Бентам называл искусственным отождествлением интересов, а Адам Смит – действием невидимой руки. Координация имеет важное значение, так как возможны две крайности: при общей справедливости общественной системы, отдельно взятые ее институты не соответствуют критериям справедливости или, напротив, при общей несправедливости общественной системы отдельно взятые ее институты нельзя определить как несправедливые. Другими словами, несправедливость может проявиться как следствие неудачной комбинации и координации, что не позволяет получать синергетические эффекты.

Соединение или определенное совмещение эффективности и справедливости неотвратимо поднимают и вопрос цены, которую социум соглашается платить за выбранную целевую ориентацию. Когда правительствам и политикам приходится делать выбор между повышением эффективности при увеличении степени неравенства или

невысокими показателями эффективности при низкой степени неравенства, то в условиях рынка выбор этот будет в пользу эффективности, что оправдывается тем, что в период подъема экономики появятся возможности снизить степень неравенства и несправедливости. Одновременно политики стремятся получить большинство в парламенте, заручиться общественной поддержкой своих программ, поэтому вынуждены брать курс на нивелирование общественной несправедливости.

Если исходить из того, что социальная справедливость не подразумевает тотального экономического равенства, то дилемма справедливости и эффективности может быть решена. Критерии экономической эффективности и общественной справедливости, нравственности, этичности экономического устройства являются во многом совпадающими, между равенством и эффективностью существует определенная комплиментарность. Сейчас все больше экономистов осуждают социальное неравенство и более того, говорят о неэффективном неравенстве. Когда люди во всем мире выступают за большую глобальную справедливость, то имеют в виду не «совершенно справедливое» мировое общество, а устранение некоторых возмутительно несправедливых условий [15].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Современные экономические и психологические исследования, нейрoэкономические эксперименты показывают, что люди очень остро реагируют на несправедливость. Индивидуальные представления о справедливости в определенной степени нивелируются согласием, взаимопониманием и сотрудничеством между индивидами с различными целями, это позволяет выработать общий и согласованный подход при приемлемом распределении выгод, базовых прав и обязанностей при условии, что граждане и основные социальные группы согласны эти правила выполнять. Обществу как социальной кооперации свойственны как конфликтность, так и конгруэнтность интересов. Конфликтность порождается тем, что люди неиндифферентно воспринимают распределение выгод, полученных от сотрудничества, часто в реализации своих интересов они стремятся максимизировать свою долю. С другой стороны, сочетание интересов позволяет улучшить благосостояние для всех участников социальной кооперации.

Историческое развитие, духовные принципы, национальные стандарты, менталитет нашего народа, этические представления не воспринимают абсолютный коллективизм и эгалитаризм, однако, наше общество не воспринимает полностью и чисто рыночную модель справедливости, а больше склоняется к роулсианской модели.

Несмотря на то, что невозможно привести пример идеального сочетания социальной справедливости и экономической эффективности, на который могло бы опираться и взять за образец наше общество на современном этапе экономического развития, все же определенные положительные наработки в других странах созданы и их можно взять за основу в построении собственной модели.

Международный опыт ориентации на демократические и социальные ценности показал, что перераспределительная политика государства, направленная на выравнивание доходов, установление равных условий, определенных социальных гарантий не означает отказ от эффективности, конкуренции, приватной собственности и свободы как базовых принципов и преимуществ рынка. Например, Дж. Тобин предлагает введение «специфического эгалитаризма». К благам, подлежащими «уравнительному» распределению, он относит жильё, продовольствие, образовательные и медицинские услуги. [6]

Противодействие неравному распределению доходов возможно путем поддержки профсоюзов, борьбы с монополиями, налогового регулирования, введением прогрессивной шкалы налогообложения с целью минимизировать социальную напряженность и расслоение общества, предоставлением базового социального минимума максимальному количеству населения. Также следует стремиться к обеспечению экономической

мобильности через совершенствование дошкольного и школьного образования, переподготовки безработных.

При этом стремление к справедливости и стабильности социального устройства не должно подрывать основы конкуренции и экономической эффективности. Совмещение этих устремлений возможно путем сочетания стимулирования и создания мотивационного механизма к трудовой деятельности и предпринимательству наряду с созданием рациональной и обоснованной системы социальной защищенности граждан. Социальная справедливость должна стать не тормозом, а предпосылкой и стимулом эффективности экономических процессов. Когда экономическая система будет ориентироваться на человека и его развитие, тократно возрастут возможности для роста экономической эффективности.

Список использованных источников

1. Хайек Ф. Право, законодательство и свобода: Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики / Фридрих Август фон Хайек ; пер. с англ. Б. Пинскера и А. Кустарева под ред. А. Куряева. – М.: ИРИСЭН.– 2006. – 644 с.
2. Платон. Собрание сочинений в 4 т. Т.3. / Общ. редакция А.Ф.Лосева, В.Ф.Асмуса, А.А.Тахо–Годи. М.: Мысль, 1994.– 654 с.
3. Аристотель. Никомахова этика // Аристотель. Сочинения: В 4–х т. Т. 4 / Пер. с древнегреч.; Общ. ред. А.И. Доватура. – М.: Мысль, 1983. – С. 53 – 293.
4. Гэлбрейт Дж. К. Справедливое общество. Гуманистический взгляд/ В кн.: Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/ Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999, с. 223–244.
5. Okun A.M. Equality and Efficiency: The Big Tradeoff. Washington, D.C.: Brookings Institution, 1975. – 124 pp.
6. Э. Б. Аткинсон Что такое «неравенство», и можем ли мы его преодолеть? // Экономическая социология. Электронный журнал Т. 18. № 2. Март 2017, с. 41– 73 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ecsoc.hse.ru/data/2017/03/31/1168535199/ecsoc_t18_n2.pdf.
7. Лукас Р. Э. Лекции по экономическому росту/ пер. с англ. Д.Шестакова. – М.: Изд–во Института Гайдара, 2013. – 288 с.
8. Г. Стэндинг. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
9. Нозик Р. Анархия, государство и утопия. – М.: ИРИСЭН, 2008.– 424 с.
10. Роулс Дж. Теория справедливости. – Новосибирск: Изд–во НГУ, 1995.– 535 с.
11. Л.М. Григорьев Аналитический центр при Правительстве РФ, НИУ ВШЭ, Москва Социальное неравенство в мире – интерпретация неочевидных тенденций // Журнал НЭА, № 3 (31), 2016, с. 160–170.
12. 100 богатейших людей мира «могут искоренить нищету» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.warandpeace.ru/ru/news/view/76391>
13. Джозеф Юджин Стиглиц. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему. Серия «Top Economics Awards (Эксмо)». – Москва, 2015. – 116 с.
14. Пикетти Т. Капитал в XXI веке./Т. Пикетти. –М.: Ад Маргинем Пресс, 2015.– 592 с.
15. Сен А. Идея справедливости / Амартья Сен; пер. с англ. Д. Кралечкина; науч. ред. перевода В.Софронов. – М.: Изд–во Института Гайдара; Фонд «Либеральная Миссия», 2016. – 520 с.

УДК 330.342

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА МИРОВОГО ОПЫТА

ДОРОФИЕНКО В.В.,

**д-р экон. наук, профессор каф. менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;**

ОВЧАРЕНКО Л.А.,

канд. экон. наук, доцент каф. туризма

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

В данной статье на основе анализа передового мирового опыта выявляются факторы, оказывающие положительное влияние на социально-экономическое развитие. Рассматриваются различные аспекты такого развития на примере конкретных стран и регионов мира. В ходе исследования обосновывается возможность применения мирового опыта в условиях Донецкой Народной Республики для обеспечения устойчивого функционирования экономики (даже при условии непризнания мировым сообществом и внешней изоляции Донецкой Народной Республики), создания благоприятных жизненных условий для населения и реализации интересов всех социальных групп общества.

***Ключевые слова:** социально-экономическое развитие, мировой опыт, модель, факторы, экономический рост, социальная рыночная экономика.*

In this article factors that have positive impact on socio-economic development are identified based on a review and analysis of the international advanced practices. Various aspects of such development are considered on the example of specific countries and regions of the world. In the course of this analysis the possibility of applying international experience under the conditions of the Donetsk People's Republic (DPR) to ensure the sustainable functioning of the economy is grounded even if the world community does not recognize the DPR and/or there is an external isolation. Favorable living conditions for the population and realization of all social groups' interests in the society are possible to create.

***Keywords:** socioeconomic development, global experience, model, factors, economic growth, social market economy.*

Постановка проблемы. В условиях формирующейся государственности Донецкой Народной Республики особую актуальность приобретает проблема выбора такой модели социально-экономического развития, которая бы учитывала сложившиеся историко-культурные, экономические особенности региона, приоритеты государственного строительства, а также передовой мировой опыт социально-экономического развития стран и регионов.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами анализа моделей социально-экономического развития стран и регионов занимались многие учёные и исследователи. Среди них, например, Гришин И., Naayami Y., Aoki M., Spechler M.C. [1;2;6]. Мировой опыт социально-экономического развития с точки зрения его применения в условиях стран постсоветского пространства, в том числе России, стал предметом исследования таких ученых как, например, Васин С.М., Зоидов К.Х., Микульский К.И., Цанхин Г.А., Никифоров В.В., Попов В.В., Рамазанов Ж.Ш., Kotkin S. и др. [3-5;7-12]. Разными аспектами формирования социально-экономической модели Донецкой Народной Республики занимались и занимаются многие исследователи, в том числе Губерная Г.К., Иванова Т.Л., Припотень В.Ю., Алферова И.Е. [13-15] и др. Однако и

сейчас проблема остаётся актуальной и требует консолидации усилий учёных для выработки наиболее эффективной модели социально-экономического развития Донецкой Народной Республики на основе изучения передового мирового опыта и учёта региональных особенностей. Вышеприведённое обосновывает актуальность данной статьи.

Актуальность. Формирование государственности Донецкой Народной Республики предполагает поиск эффективной модели социально-экономического развития, которая обеспечит ускоренное, а впоследствии сбалансированное развитие экономики и социальной сферы в регионе. Заимствование передового мирового опыта следует рассматривать как один из инструментов моделирования социально-экономического развития региона.

Цель статьи – на основе анализа социально-экономического развития наиболее успешных стран мира выявить факторы ускоренного развития регионов и определить те направления передового мирового опыта, которые могут быть использованы при формировании социально-экономической модели Донецкой Народной Республики.

Для реализации поставленной цели в статье решены следующие *задачи*:

- рассмотрены условия социально-экономического развития стран и регионов в современных условиях;
- проведён обзор наиболее эффективных моделей социально-экономического развития;
- выявлены и проанализированы факторы ускоренного социально-экономического развития стран и регионов;
- обоснован концептуальный подход к формированию социально-экономической модели Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Успешное социально-экономическое развитие страны предполагает благополучие её граждан. Как показывает анализ мирового опыта, экономический рост в стране не всегда автоматически предполагает улучшение благополучия граждан и повышение качества жизни населения. Экономический рост часто сопровождается обострением социальных проблем, например, ростом уровня безработицы в стране, нехваткой средств для обеспечения социальных гарантий, снижением показателей здоровья населения в результате ухудшения экологии и наличия экологически вредных видов промышленности. Экономический рост может сопровождаться сбоями финансово-экономических механизмов, что связано, например, с трудностями поддержания бюджетного равновесия из-за внешнеторговых и платёжных балансов, а также с расширением финансовых рынков и рынков нематериальных услуг. Таким образом, периодическая корректировка, а в некоторых случаях даже смена социально-экономических моделей развития стран и регионов представляется вполне оправданной, так как постоянно изменяющиеся условия внешнего окружения не позволяют ни одной из социально-экономических моделей оставаться эффективной в долгосрочном периоде.

Достижение позитивных экономических и социальных результатов возможно только при активной роли государства. В то же время нерационально ждать достижения высоких результатов в социально-экономическом развитии стран и регионов исключительно за счёт государственного вмешательства, поскольку государство не обладает способностью быстрого, адекватного и полномасштабного реагирования на рыночные и технологические изменения во внешней среде. Позитивная роль государственных решений в экономике и социальной сфере проявляется прежде всего в том, насколько они стимулируют развитие тех видов рыночной деятельности, которые соответствуют объективным потребностям общества.

Результаты социально-экономического развития целесообразно оценивать на основе положительной динамики прогрессивных социальных стандартов, развития экономического потенциала страны или региона, эффективного действия рыночных

механизмов через институты управления, в первую очередь, государственных. Изменения в общественном развитии следуют, как правило, за изменениями в экономике с некоторой задержкой. Достижение такой рыночно-социальной экономики является целью развитых стран мира.

Поиск способов включения национальных экономик в мировую экономическую систему и форм защиты их интересов продиктован вызовами глобальной экономики. В условиях глобализации перед национальными экономиками возникла проблема самоопределения. Глобализация стала причиной исследования природы экономик разных стран, поиска эффективных социально-экономических моделей развития.

Данной проблематике посвящено достаточно много исследований. Анализ существующих и моделирование новых социально-экономических систем – предмет научного интереса исследователей всего мира. Однако решение этой актуальной научно-практической задачи осложняется постоянными изменениями как внешней, так и внутренней среды исследуемых систем.

В экономической литературе различают следующие модели социально-экономического развития: американскую, германскую, шведскую, азиатскую (Китай, Южная Корея, Тайвань и др.) и некоторые другие. Все эти модели представляют собой разное сочетание государственного регулирования и рыночных отношений. Вместе с тем, отнесение экономики к той или иной модели не ограничивается лишь определением степени её государственного регулирования, а учитывается своеобразие страны, связанное с такими на первый взгляд неэкономическими аспектами как история, традиции и культура. Особое своеобразие имеется, например, в экономике Китая, Японии, Индии, а также других стран Восточной и Юго-Восточной Азии. Социально-экономическое развитие этих стран довольно своеобразно, поэтому даже положительный опыт не всегда может быть применён в условиях других стран и регионов. Например, государственная политика поддержки рождаемости в Сингапуре заслуживает внимания тем, что поощрение оказывается только тем семьям, где родители имеют высшее образование. Таким образом, государство заботится о естественном приросте населения только высокообразованных граждан, отказывая в поддержке малообразованным, тем самым способствуя росту интеллектуального потенциала населения страны. Такая политика может рассматриваться как негуманная, но при этом она не лишена здравого смысла. Например, ни в России, ни в Украине, ни в Донецкой Народной Республике, где в настоящее время внедрена система социальной поддержки населения, такое разделение не проводится. Как результат – многие социально неблагополучные родители пользуются государственной поддержкой многодетных семей, ведя при этом иждивенческий образ жизни и косвенно воспитывая в этом направлении детей, а в некоторых благополучных в социальном плане семьях умышленно скрывают отцовство ради получения пособий матерей-одиночек.

По мнению многих исследователей, успех экономического развития стран Юго-Восточной Азии связан с использованием так называемой стратегии «догоняющего развития», основанной на заимствовании технологий, и с эффективностью институциональной структуры, отличающейся от институтов рыночной экономики [1]. Отличительными чертами экономики «догоняющего развития» считают: высокую степень государственного регулирования; протекционистскую политику государства; высокую долю государственных инвестиций в расширение и совершенствование экономической инфраструктуры; активное стимулирование инвестиций в независимости от их источника; наличие специфических форм организации бизнеса, а также сочетание социальных и экономических приоритетов стратегического развития. Эффективное сочетание этих приоритетов выступает главной задачей, от которой зависит благополучие стран Юго-Восточной Азии в будущем [2].

Мировая практика социально-экономического развития демонстрирует принципиально разные типы социальной политики: от ярко выраженной либеральной

социальной политики, характеризующейся минимальным участием государства в реализации социальных прав граждан, до явно интервенционистской.

Те страны, которые усилили социальную направленность своих экономик, демонстрируют успехи не только в периоды экономического роста, но и во время кризисов. Показательно, что социальная направленность развития не предполагает отказа от рыночных принципов хозяйствования: они используются, но при этом приобретают новое значение – сглаживают имеющиеся противоречия между различными социальными группами в обществе. Вместе с тем, гуманизация в определённых условиях может играть регрессивную роль для эффективного социально-экономического развития. Например, в практике западных и некоторых восточных стран, сделавших социальную сферу приоритетом стратегического развития, было замечено, что «сильная» социальная защита не обязательно способствует росту благосостояния населения и в целом социальному процветанию, поскольку побуждает людей отказываться от трудовой деятельности, от активной жизненной позиции, жить на дотации, сознательно ограничивая свои потребности.

Эффективность рыночной экономики находится в прямой зависимости от вложений в неё человеческого труда и предприимчивости при постоянном стимулировании и росте потребностей. Избыточная социальная защищённость стимулирует в обществе апатию и консерватизм, порождает пассивность и равнодушие к новациям. Особенно ярко это может проявиться в постсоциалистическом обществе, «советский менталитет» которого впитал в себя привычку к уравниловке и гарантированным минимальным благам. Кроме этого, «сильная» социальная защита может привести к увеличению бюрократического слоя в стране, который проявляет высокую чувствительность к распределению материальных благ.

При разработке социальной политики следует учитывать, что для финансирования социальной сферы необходимо сначала изъять средства из бизнеса (производства и сферы услуг), а такое изъятие снижает уровень оборотных средств, которые требуются для развития производства, его модернизации. Поэтому, по мнению некоторых исследователей, «уровень социальной защищённости должен регулироваться в соответствии с принципом разумной достаточности, а не максимального расширения, он должен быть поставлен в зависимость от естественного трудолюбия населения страны. В странах с высоким уровнем естественного трудолюбия населения он может быть выше, как, например, в Швеции, но и здесь, будучи гипертрофирован в рамках модели так называемого шведского социализма, он привёл к снижению конкурентоспособности большинства товаров на западноевропейском рынке [3, с. 113]».

В современном мире социальная сфера более не является сферой интереса только государства. Процессы коммерциализации и частичной приватизации наблюдаются в разных секторах социального регулирования, одновременно повышается роль общественных организаций, в том числе благотворительных.

В зрелых рыночных экономиках наравне с применением традиционных инструментов экономической политики, например, кредитно-денежных и финансовых, интенсивно внедряются новые, оказывающие существенное влияние на глобальные и локальные экономические процессы. Примером может служить приватизация части государственного сектора (с соответствующим сокращением его масштабов) и активизация государственного предпринимательства, принимающая форму сотрудничества с частным бизнесом (так называемое государственно-частное партнёрство). Пример такой экономической политики можно наблюдать, например, в Великобритании и Индии.

Такие совместные государственно-частные бизнес-партнёрства доказывают свою конкурентоспособность и, что не менее важно, оказывают положительное воздействие на жизнь общества за счёт реализации социально-ориентированных программ в рамках политики социальной корпоративной ответственности бизнеса. Более всего такое

взаимодействие проявляется в инновационной сфере, в крупных проектах, направленных на создание новых прогрессивных отраслей, в инфраструктурных отраслях, а также в отраслях, близких к естественной или простой монополии.

Интерес представляет также социально-экономическое развитие ряда бывших развивающихся стран, например, Индии, Тайваня, Республики Кореи, которые за последние годы значительно улучшили свои позиции в мировом рейтинге. Специфика социально-экономического развития этих стран заключается в ряде экономических преобразований, среди которых, например, коренная внешнеэкономическая либерализация, кардинальное дерегулирование внутренних рынков при одновременной приватизации многих государственных предприятий, осуществление стратегии роста экспорта при непосредственном государственном участии, приоритетность развития социальной сферы в государственной политике.

На постсоветском пространстве хорошие результаты социально-экономического развития в последние годы показали Туркменистан и Узбекистан [4], которые по росту ВВП уступают только Китаю и Вьетнаму. В Узбекистане, например, «показатель ВВП в 2012 году составил более 200% от уровня переходного 1989 года, что больше, чем рост ВВП в странах-передовиках капитализма – Венгрии, Польше, Словакии, Словении и Чехии [4]». «В настоящее время в экономическом соревновании выигрывают не экономически либеральные и демократические режимы, а такие малолиберализованные экономики на постсоветском пространстве как, например, Туркменистан, Узбекистан, Азербайджан и Казахстан... В последние годы появились статьи о новой среднеазиатской модели государства, нацеленного на развитие (developmental state) [4]». «Страны, получившие толчок экономического роста благодаря экспорту сырья, в настоящее время идут по пути Японии, Сингапура, Кореи, Тайваня, Гонконга и становятся вровень с Китаем и Вьетнамом: сильный качественный рост, основанный на экспорте готовых изделий и диверсификации экономики. Так что, возможно, через 10-20 лет журналисты будут писать статьи о том, как узбекский верблюд догнал восточноазиатских драконов и тигров [5, 6]».

Социально-экономическое развитие России не имеет аналогов в мире по своей специфике, своеобразны её экономика [7, с. 16-21] и социальная сфера. «Начало XXI в. в России ознаменовалось значительными изменениями не только в экономике, но и в сознании общества, во власти. Качественные перемены в динамике экономических, социальных, политических и даже духовных процессов продиктованы как внутренними, так и внешними условиями [8, с. 3]». До мирового кризиса 2008 г. Россия получала дополнительные выгоды от наличия природных ресурсов, сложившаяся конъюнктура мирового рынка дала возможность стране переосмыслить свою роль в глобальном пространстве. Россия получила возможность проанализировать модель собственной хозяйственной системы и скорректировать её в целях достижения максимального социально-экономического эффекта. В настоящее время устойчивое функционирование и самодостаточность экономики в условиях внешней изоляции – главный ориентир стратегии развития России.

По мнению К. Микульского, «позитивное развитие России как в ближайшем будущем, так и в перспективе следует связывать с реформаторской переходной моделью социально-экономического развития, основными стратегическими направлениями которой являются: разработка, правовое оформление и реализация мер по созданию комплексной системы развитых рыночных институтов; резкое сужение сферы теневой экономики; защита прав собственника; деbüroкратизация экономики; реальное правовое обеспечение рыночных отношений; активное регулирование естественных монополий и развитие антимонопольного законодательства и т. д.» [9].

Для экономики стран и регионов первостепенное значение имеет не темп экономического роста, являющийся количественным показателем, а качественные его характеристики, например, совершенствование структуры экономики. Структурные

сдвиги экономики не только способствуют повышению благосостояния регионов, но и выступают фактором усиления социальной ориентации экономик. Примером можно считать ускоренное развитие производства товаров, пользующихся спросом на мировом рынке.

Если абстрагироваться от фактора продолжающейся войны, Донецкая Народная Республика имеет сравнительно благоприятные условия для развития экономики, в первую очередь, за счёт развития перерабатывающих отраслей. Такие достаточно благополучные в настоящее время страны как, например, Южная Корея, Сингапур, Тайвань и Индия не имели практически ничего в начале своего развития и начинали «с нуля». В нашем регионе на данный момент имеется научно-академическая база, развитая промышленная инфраструктура, собственные энергоресурсы. Но наряду с этими факторами у нас есть ещё один, потенциально дающий огромный задел для роста, – это низкая производительность труда. Глобальный капиталистический рынок даёт возможность любой, даже самой отсталой стране, приобрести у развитых стран высокопроизводительное оборудование и технологии. Конечно, параллельно с этим повысятся требования к квалификации специалистов и рабочих, однако практически эта проблема может быть достаточно быстро решена в таком регионе как Донбасс, а вот преимущества от такой региональной политики будут неоспоримы: возрастёт производительность труда и существенно повысится качество продукции.

Важным фактором социально-экономического развития региона можно считать индустриализацию и развитие институциональных возможностей региона. За исключением нескольких небольших стран, которые достигли высоких социально-экономических показателей за счёт удачного использования своих богатых природных ресурсов, за последние 60 лет все самые успешные экономики мира обязаны своим успехом индустриализации.

Анализируя успехи стран Восточной Азии, в том числе Китая, Японии, Южной Кореи, Сингапура и Тайваня, а также самые ранние примеры экономического успеха развитых стран, например, США и Германии, приходим к выводу о том, что они стали результатом миграции трудовых ресурсов из сельской местности в организованные промышленные зоны. Таким образом, страны (и регионы), которые смогли быстро переквалифицировать сельских жителей в заводских рабочих, получили значительный экономический рост.

Мировой опыт показывает, что промышленное производство позволяет уменьшить отставание страны на 3% в год, и это независимо от её политики, государственной структуры и географического положения. И что немаловажно – промышленное производство можно развить достаточно быстро, поскольку копировать и воспроизводить иностранные технологии несложно даже в условиях самых бедных и проблемных стран.

Вместе с тем, основная часть высокопроизводительных предприятий характеризуется наличием эффективной организации и предполагает высокий уровень квалификации персонала. Для того, чтобы соответствовать данным условиям, развитым странам мира понадобились десятилетия. Отсталая страна может с относительной лёгкостью конкурировать с какой-либо страной, характеризующейся высоким уровнем социально-экономического развития в конкретном виде производственной деятельности, но этой стране потребуются, как минимум, десятилетия, чтобы достичь высокого качества институтов структурного устройства экономики. Речь идёт о таких важных направлениях, как, например, низкий уровень коррупции в стране, отсутствие дискриминации, предоставление государственных услуг высокого качества, соблюдение прав собственности, справедливое правосудие.

Примером в данном случае может служить Индия, которая первоначально больше полагалась на сферу услуг, чем на промышленное производство. В стране был создан мощный IT-сервис, включающий, в том числе, центры по разработке компьютерных программ и центры телефонного обслуживания. Но в связи с тем, что большая часть

населения Индии не имеет высокого образования и достаточной квалификации для работы в этом секторе, рабочие места были заняты иностранцами. Индусам же досталась работа в сервисе, не требующая высокого уровня квалификации и не характеризующаяся высокой производительностью.

Таким образом, успешному в долгосрочном периоде социально-экономическому развитию стран и регионов необходимы, как минимум, два базовых направления:

1. Индустриализация (мощный экономический рывок можно совершить только за счёт промышленной революции, которая сопровождается накоплением человеческого капитала).

2. Развитие институциональных возможностей (рост обречён на стагнацию без инвестиций в человеческий капитал). Развитие институциональных возможностей способствует сохранению экономического роста, развитию сферы услуг, повышению качества жизни населения после достижения индустриального предела.

Однако глобальная экономическая ситуация и динамика производственно-технологических изменений приводят к тому, что традиционные экономические рецепты не всегда срабатывают в наши дни.

Во-первых, потребность в высококвалифицированных кадрах практически на всех уровнях производства в настоящее время значительно выше, чем в простых низкоквалифицированных рабочих. Это означает, что следующая волна индустриализации больше не потребует огромного количества трудовых ресурсов.

Во-вторых, процессы глобализации привели к резкому скачку конкуренции на мировых рынках, что, в конечном счёте, усложнило ситуацию новичкам. Это особенно ярко демонстрирует подъём Китая, который продолжает быть серьёзным конкурентом для любой страны мира, даже несмотря на то, что китайский рабочий «дорожает». В будущем «промышленное производство останется для бедных стран своеобразным лифтом, но этот лифт больше не двигается быстро и высоко [10]».

Экономический рост в современных условиях во многом зависит от инвестиций в инновационное развитие, в человеческий капитал, в инфраструктуру и эффективное управление. Это значит, что само по себе промышленное производство больше не сможет обеспечить динамичный рост, который в лучшем случае будет медленным и трудным.

Важным фактором успешного социально-экономического развития регионов на современном этапе является увеличение инвестиций в инновационное развитие «чаще всего в виде наделяния инновационно активных субъектов финансовыми, материально-техническими и интеллектуальными ресурсами в рамках государственно-целевых программ, венчурного финансирования, грантов и целевых субсидий, спонсирования через специальные фонды, налогового стимулирования, льготного кредитования проектов [11]».

Позитивный мировой опыт, не противоречащий базовым основам и ценностям общества, следует использовать и, опираясь на возможности рыночных и административных регуляторов, выстроить эффективную хозяйственную систему, которая позволит в минимальные сроки добиться значительных успехов как в экономике, так и в социальной сфере.

Если социально-экономическая модель будет отражать интересы абсолютного большинства населения Донецкой Народной Республики, то это позволит региону выйти на новую, более высокую ступень социально-экономического развития по сравнению с тем уровнем, который сложился за годы сосуществования в рамках Украины.

Таким образом, можно подытожить, что для создания гармоничной социально-экономической модели государства в первую очередь следует достоверно выявить узкие места сложившейся экономической системы, затем уменьшить или полностью изжить выявленные недостатки и, наконец, разработать стратегию перспективного социально-экономического развития региона [12, с. 25].

Выводы по выполненному исследованию. Многообразие существующих моделей социально-экономического развития выдвигает научно-практическую проблему: какая модель развития должна быть применена «с нуля» в создаваемом государстве – Донецкой Народной Республике, каким образом должно происходить её сосуществование в совокупности других моделей, в первую очередь тех стран, с которыми сложились тесные экономические, политические, социальные, культурные и другие связи.

Перед правительством Донецкой Народной Республики в настоящее время стоит задача поиска такой эффективной модели социально-экономического развития, которая бы позволила в кратчайшие сроки преодолеть кризис и обеспечила бы стабильное развитие в экономической и социальной сферах. Модель социально-экономического развития для Донецкой Народной Республики находится в стадии формирования, но независимо от того, какой она будет, она должна способствовать решению двух основных задач:

1) обеспечить устойчивое функционирование экономики (даже при условии непризнания мировым сообществом и внешней изоляции Донецкой Народной Республики);

2) гарантировать благоприятные жизненные условия населению и реализацию интересов всех социальных групп общества.

Таким образом, создание эффективной социально-экономической модели невозможно без решения названных проблем. Но какой бы экономический курс ни был выбран Донецкой Народной Республикой, при формировании социально-экономической модели развития государства следует учитывать главное – экономика должна быть социально-ориентированной, т. е. направленной на благо всех социальных слоёв и общества в целом.

Список использованных источников

1. Hayami Y. Introduction. The Institutional Foundations of Asian Economic Development / Y. Hayami, M. Aoki: Proc. of the IEA Conf. held in Tokyo, Japan, International Economic Association. – Tokyo, 1998. – 20 p.

2. Гришин И. Шведская модель общественного развития: дихотомия рынок-политика / И. Гришин // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 11. – С. 79-95.

3. Зоидов К.Х. Экономическое развитие Республики Таджикистан: выбор модели / К.Х. Зоидов // Проблемы прогнозирования. – 2002. – № 1. – С. 112-121.

4. Попов В.В. Экономическое чудо переходного периода: как Узбекистану удалось то, что не удалось ни одной постсоветской экономике / В.В. Попов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ponarseurasia.org/working-papers>

5. Kotkin Stephen. «Trashcanistan» New Republic Vol. 226, no. Issue 14 (2002): 26-38. Cited in Spechler, Martin C. (2008). The Political Economy of Reform in Central Asia. Uzbekistan under Authoritarianism. Routledge, Taylor and Francis Group. – London and New York, 2008. – 172 p.

6. Spechler M.C. (2000). Hunting for the Central Asian Tiger. Comparative Economic Studies, XLII(3), 101-102.

7. Рамазанов Ж.Ш. Мировые социально-экономические модели и Россия / Ж.Ш. Рамазанов // Известия Томского политехнического ун-та. – 2010. – Т. 316. – № 6 – С. 16-21.

8. Никифоров В.В. Социально-экономическая модель рыночного хозяйства и перспективы её формирования в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Никифоров Владимир Владимирович; Санкт-Петербург, 2009. – 19 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/sotsialno-ekonomicheskaya-model-rynochnogo-khozyaistva-i-perspektivy-ee-formirovaniya-v-ross>.

9. Микульский К.И. Социально-экономические модели в современном мире и путь России / К.И. Микульский. – Кн. 1: Трансформация постсоциалистического общества. – М.: Экономика, 2003. – 757 с.

10. Не ждите «экономических чудес» в ближайшие декады [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finance.rambler.ru/news/analytics/113488367.html>

11. Цанхин Г.А. К вопросу о факторах развития национальной инновационной системы / Г.А. Цанхин // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера. Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного ун-та [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://koet.syktu.ru/vestnik/2012/2012-1/14/14.html>

12. Васин С.М. Роль социально-экономических моделей общественных формаций в развитии России / С.М. Васин // Вестник УГТУ-УПИ. – 2005. – № 1. – С. 18-25.

13. Губерная Г.К. Территориально-эффективное управление как опыт и перспективные возможности Донбасса / Г.К. Губерная // Менеджер. – 2017. – № 3(81). – С. 3-10.

14. Иванова Т.Л. Формирование социально ориентированной экономики / Т.Л. Иванова // Менеджер. – 2017. – № 3(81). – С. 64-69.

15. Припотень В.Ю. Особенности управления социально-экономическим развитием старопромышленных регионов / В.Ю. Припотень, И.Е. Алферова // Менеджер. – 2017. – № 4(82). – С. 50-56.

УДК 332.145

ТЕРРИТОРИЯ КАК РЕСУРС СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

ИБРАГИМХАЛИЛОВА Т.В.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
маркетинга и логистики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»

Исследована фундаментальная основа понятия «территория», «регион» в зависимости от этимологии и сущности в разных отраслях научного знания. Научно обосновано, что территория, являясь ресурсом социально-экономического развития, служит лишь общим фоном расположения материально-вещественных объектов, однако рассматривая её как объект экономических исследований представляет собой не просто носитель природно-ресурсного потенциала, но и место пространственного базирования, проживания, ведения деятельности человека и наличие определённых социальных отношений в различных формах их проявления.

Ключевые слова: территория, социально-экономическое развитие территории, территориальное развитие, регион, благоприятный имидж, привлекательность территорий.

The fundamental basis of the concept «territory», «region» depending on the etymology and essence in different branches of scientific knowledge is investigated. It is scientifically substantiated that the territory, being a resource of socio-economic development, serves only as a general background of the location of material and material objects, but considering it as an object of economic research, is not merely a carrier of natural resource potential, but also the place of spatial base, residence, the conduct of human activity and the existence of certain social relations, in various forms of manifestation.

Keywords: territory, socio-economic development of territory, territorial development, region, favorable image, attractiveness of territories.

Постановка проблемы. Основная задача научного исследования: обосновать гипотезу рассмотрения территории как ресурса социально-экономического развития, этимологии терминов «территория» и «регион», учитывая специфичность данного термина, основываясь на мнении различных выдающихся учёных, прослеживая междисциплинарную зависимость, рассматривая данную категорию как суммирующий, обобщающий ресурс социально-экономического развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Отдельные вопросы маркетингового подхода к территориальному управлению рассматриваются в работах таких отечественных и зарубежных учёных, как: Е.Г. Агаларова, Д.В. Башмакова, В.И. Беляева, С.Г. Важениной, И.С. Важенина, Д.В. Визгалова, В.Г. Воронина, Г. Вугда, А. Деффнера, Дж. Капмовска, А.В. Кирьянко, И.В. Князева, С.В. Комарова, Ф. Котлера, Э.Р. Кошеварова, Е.С. Куликова, А.М. Лаврова, С.В. Лобовой, Н.Д. Лукьянченко, Т. Метаксас, А. Моррисона, М. Опперманн, В.С. Панасейкина, А.П. Панкрухина, Т.В. Поляковой, Н.П. Реброва, И. Рейна, В.С. Сурнина, Е.А. Третьякова, Д.П. Фролова, Д. Хайдера, Т.Н. Целых, А.В. Чечулина, Е.В. Шевцова, П.В. Языкова и др.

Проблематике социально-экономического развития территорий (стран, регионов, городов) посвящены работы Г.Л. Багиева, Д. Баллантайна, В.И. Беляева, Л.А. Данченко, М. Кристофера, А. Пейна, А.С. Созинова и др.

При этом необходимо отметить, что наряду с достижениями учёных в развитии концепций маркетинга с одной стороны, и территориального развития с другой, аспекты маркетинга территорий всё ещё остаются недостаточно исследованными. Несогласованность взглядов на сущность, содержание, составляющие и инструментарий маркетинга территорий остаются недостаточно разработанными и бессистемными.

Таким образом, отсутствие работ по комплексному решению проблем маркетинга территорий как фактора социально-экономического развития и формирования привлекательности территории обуславливает необходимость не только соответствующего идеогенеза, но и обоснование новых теоретико-методологических подходов к исследованию каждой его системообразующей составляющей, разработки рационального инструментария. Актуальность вышеуказанных проблем, необходимость дальнейшего научного поиска в области маркетинга территорий побудили к выбору данного научного направления исследования, результаты которого изложены в данной статье.

Актуальность. Актуальность и важность изучения данного вопроса определяются, с одной стороны, необходимостью обеспечения конкурентоспособности территории посредством реализации современного маркетингового инструментария и современных коммуникаций, а с другой – резко усилившимися процессами интеграции и глобализации экономики, когда качество территориального управления становится одним из критериев конкурентного сравнения регионов.

Формирование оптимального механизма развития маркетинга территорий позволяет создать позитивный имидж территории, обеспечить её привлекательность (инвестиционную и туристскую); более рационально использовать внутренний потенциал благодаря доверию к органам власти как к основному носителю положительного образа территории; разработать и реализовать последовательную стратегию территориального социально-экономического развития.

Цель статьи заключается в исследовании концептуальных основ развития территории как ресурса социально-экономического развития на основе изучения социально-экономической характеристики сущности термина «территория». Для исследования маркетинга территорий как фактора социально-экономического развития территории цель исследования изучить территорию с позиции ресурсной составляющей, и уточнить экономическую сущность, то есть определить характеристики «территории» как ресурса социально-экономического развития.

Изложение основного материала исследования. Исследование концептуальных основ и методологии маркетинга территорий как фактора социально-экономического развития территорий предусматривает более чёткое изучение базовых понятий, которые легли в основу определения «маркетинг территорий», а именно термина «территория».

Учитывая факт специфичности самого термина «территория», в зависимости от сферы, в которой оно применяется, не говоря уже о различиях территорий между собой (по географическому расположению, административному статусу, источникам финансирования, экономическим показателям и т.д.), целесообразно исследование его этимологии и сущности в разных отраслях научного знания.

Этимология термина «территория» происходит от лат. «territorium» – «область, территория, земля вокруг города», далее из «terra» – «почва, земля», *ters- «сухой; сушить».

Термин «территория» используется для обозначения части поверхности земного шара, а также внеземного пространства с определёнными границами и имеющей тот или иной юридический статус [1].

Российский экономико-географ, доктор экономических наук Э.Б. Алаев проанализировал термин «территория» в соответствии с тремя «материнскими» науками – географией, экономикой, социологией, и обозначил её как ограниченную часть твёрдой поверхности земной суши с присущими для неё природными, а также созданными в результате человеческой деятельности (антропогенными) свойствами и ресурсами [2].

Автор Т.В. Ромашова отмечает, что, прежде всего, территория являетсяместилищем (носителем) всех или почти всех ресурсов, и чем больше размеры территории, тем, как правило, она богаче ресурсами; кроме этого она обладает особым «пространственным» ресурсом (как операционный базис деятельности общества); и, помимо количественных и качественных характеристик (например, географическое положение, особенности рельефа, расчленённость береговой линии и др.), имеет различную ценность для общества [3].

Заслуживает внимания исследование М.Д. Гагарского, который акцентирует внимание на том, что одной из специфических характеристик территории является её позиционность, т.е. местоположение, размеры площади, конфигурации, взаиморасположение частей, направленность развития и т.д., а также функции (промышленная, транспортная, административная, рекреационная, учебная, природоохранная и др.) [4].

В естественных науках, а именно в биологии, под территорией понимается участок, который занимает какая-либо особь или популяция и который она защищает от других представителей этого же или иных видов [5], т.е. представляет собой среду обитания земной фауны и флоры, местонахождение естественных богатств и ресурсов, среду обитания человека и материальную основу его существования.

В социологии прослеживается социально-бытовой аспект рассмотрения территории как совокупности объектных граней жизнедеятельности человека [6].

Экономический взгляд на территорию позволяет трактовать её как географическую территорию, которая находится под административным управлением правительства, в пределах которой обеспечено свободное передвижение граждан, товаров и капиталов [7].

Юридические науки также активно занимаются исследованием дефиниции «территория» с позиций методологии её отраслевых направлений и институциональных особенностей. Так, в международном праве территория выступает не только как государственная территория, т.е. как общественная, юридическая категория, но и как естественная географическая среда, в которой существует данное человеческое общество [8, с. 58]. Конституционное право многих стран мира употребляет понятие «территория» применительно к своему внутреннему устройству.

Нифанов А.Н. категорию «территория» рассматривает как интегральную, получающую свою качественную определённость через естественно-метрические,

государственно-идентифицирующие, формально-определённые и социокоррелирующие свойства материальной сущности бытия [9].

Таким образом, правовой аспект позволяет говорить о территории, как о «сфере действия законов в пространстве» [10].

Изучение этимологии термина «территория» и исследование его сущности в разных отраслях научного знания (географии, экономике, социологии, естественных науках, юридических науках) позволил выявить «тонкие грани» составляющих маркетинга, а именно: созданный результат человеческой деятельности; различная ценность для общества; позиционность; идентификация; социокоррелирующие свойства материальной сущности бытия; сфера действия законов.

Следовательно, в сущностной трактовке термина «территории» априори заложены элементы маркетинга, позволившие определить территорию как объект продвижения, сложного продукта, обладающего социально-экономическими, пространственно-географическими, историческими и культурными характеристиками, и способствующие обособлению деятельности, направленной на развитие её привлекательности для различных целевых групп потребителей [11].

Важно отметить, что территория, являясь ресурсом социально-экономического развития, служит лишь общим фоном расположения материально-вещественных объектов. Однако рассматривая её как объект экономических исследований, она представляет собой не просто носитель природно-ресурсного потенциала, но и место пространственного базирования, проживания, ведения деятельности человека и наличие определённых социальных отношений в различных формах их проявления. Кроме того, это комплекс социально-экономических отношений, существующих на ней, учитывающий историю развития и национальные традиции, особые черты характера и темперамента её жителей, веками складывающийся тип жизнедеятельности и множество других «нематериальных» факторов.

Рой О.М. уточняет, что помимо вышеперечисленных признаков территории, самостоятельное территориальное образование должно обладать собственностью, органами легитимной власти, бюджетом и населением [12].

Профессор Важенина И.С. конкретизирует, что отличительным признаком территорий является наличие специфического территориального (регионального) экономического интереса [13], под которым автор понимает побудительные мотивы объективных экономических отношений, связанных со стремлением субъективного удовлетворения возрастающих потребностей.

Анализ специальной литературы позволил выделить ряд признаков, которыми должна быть наделена территория как объект экономических исследований (в т.ч. маркетинга) (рис. 1).

В экономической литературе территория рассматривается как особый вид естественных ресурсов, кроме этого она объединяет все виды природных ресурсов, народонаселение, производственные мощности, культурный и интеллектуальный потенциал.

Под ресурсами понимаются элементы экономической системы, используемые в процессе производственного потребления, или факторы производства: труд (рабочих, инженеров, менеджеров), земля (полезные ископаемые, леса и т.п.) и капитал (здания и сооружения, технологическое оборудование, транспортные средства и т.п.).



Рис. 1. Признаки территории как объекта экономических исследований (в т.ч. маркетинга)

Можно согласиться с академиком А.А. Минцом, который территорию охарактеризовал как суммирующий, обобщающий ресурс [14], что схематически изображено на рис. 2.

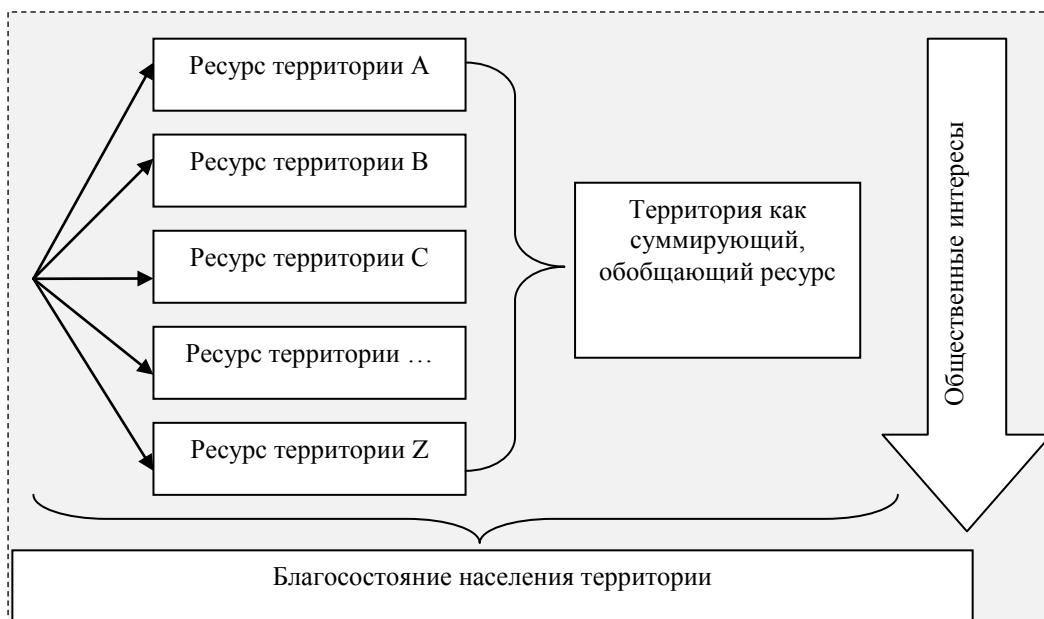


Рис. 2. Территория как суммирующий, обобщающий ресурс

Являясь исчерпаемым ресурсом, территория оказывается важнее возобновляемых натурально-вещественных ресурсов, так как их можно заменить естественными или искусственными ресурсами, а территория – ресурс исчерпаемый и невозобновимый, его практически невозможно и крайне дорого прирастить техническими средствами [15].

Внимание многих специалистов направлено на уровневую градацию территорий (государственную, региональную, локальную). Поэтому необходимо отметить, что наряду с понятием «территория» в географических, экономических и других науках фигурирует понятие «регион», ключевым компонентом которого является территория, территориальная целостность, территориальная единица или территориальное

объединение, на которой действуют хозяйствующие агенты [16], и, дополняя территорию социальной конструкцией, регионы выступают активными субъектами хозяйствования [17, с. 17].

Так, А.Г. Гранберг акцентирует внимание на том, что неоднородность территории по различным признакам или чрезмерной её величине с точки зрения определённых целей изучения или практической деятельности обуславливают необходимость членения территории на части – регионы [18].

Для исследования маркетинга территорий как фактора социально-экономического развития территории необходимо изучить не только территорию с позиции ресурсной составляющей, но и понять экономическую сущность и основу этой дефиниции.

Универсальность определения сущности понятия «регион» обусловлена многомерностью, сложностью, многоаспектностью категории, именно это и не позволяет выработать целостное определение сущности понятия. Кроме этого, понятие «регион» достаточно активно используется в разных общественных науках, каждая из которых придаёт ему своё определение, опирается на определённый набор его свойств, который необходим и достаточен для изучения в рамках соответствующего объекта исследования. Исходным элементом категории «регион» является пространственная составляющая, которая находит своё отражение в географии, экономике, государственном управлении, праве и политологии.

Общепринятое понятие региона интерпретирует его как часть территории, которая характеризуется комплексом особых природно-географических, экономических и других признаков.

Современные учёные А.Г. Гранберг [18], Г.В. Черкашин [20], А.А. Ремезков, [21], П.С. Черкасов [22] и другие при исследовании вопросов регионального развития чаще всего используют два термина – «регион» и «район», отождествляя эти категории.

Однако при исследовании региона как объекта управления следует рассматривать его составляющие – производственно-технологическую структуру, экономико-географическую, социально-демографическую и структуру обслуживания [19, с. 5].

Гранберг А.Г. даёт более общее определение региону как «определённой территории, отличающейся от других территорий по ряду признаков и обладающей некоторой целостностью, взаимосвязанностью составляющих её элементов» [18, с. 6].

Калинникова И.О. считает, что в экономической науке в настоящее время сложилось представление о регионе как о самоуправляемой территории, т.е. о территориальном социально-экономическом образовании, основой которого является пространственная организация производительных сил, характеризующаяся единством и целостностью воспроизводственного процесса, который может и должен, как представляется, развиваться на собственной экономической базе [20].

Единственное, что объединяет все определения региона теоретически, заключается в том, что он характеризуется как многофункциональная и многоаспектная система. Данной системе присущ комплексный характер единой хозяйственной системы со сложной структурой, которую характеризуют:

- значительное количество взаимосвязанных подсистем различных типов с локальными целями;
- многовекторность управления;
- иерархичность структуры; значительное опоздание координирующего воздействия при высокой динамичности элементов и неполной определённости их состояния [21].

Современное трактование понятия «регион» в экономической теории предусматривает два подхода:

- регион как сугубо экономическая система;
- регион как социально-экономическая система.

Как отмечает Черкасов П.С., методологическое значение категории «регион» для региональных исследований любой направленности является ключевым и системообразующим, и, учитывая факт того, что предметом региональных исследований часто выступает пространственное измерение явлений любого происхождения, исследование региона, главным образом, базируется на принципах:

– дифференциации – изучение региональных различий одного и того же явления;
– локализации – изучение взаимосвязи территориально локализованных комплексов разных явлений [22].

Для исследования маркетинга территорий как фактора социально-экономического развития территорий необходимо уделить внимание определению региона как определённой историко-географической области, объединяющей территории не менее двух стран, которая имеет конкретно определённые границы и подобные природные, исторические, социально-культурные и хозяйственные особенности. В соответствии с современным состоянием экономического, исторического, культурного и географического развития стран мира выделяют 17 регионов мира: Западная Европа (24 страны), Центрально-Восточная Европа (15 стран), Содружество Независимых Государств (12 стран), Юго-Западная Азия (17 стран), Юго-Восточная Азия (17 стран), Южная Азия (8 стран), Юго-Восточная Азия (10 стран), Восточная Азия (6 стран), Северная Африка (5 стран), Западная Африка (17 стран), Центральная Африка (11 стран), Восточная Африка (16 стран), Южная Африка (5 стран), Северная Америка (3 страны), Центральная Америка (20 стран), Южная Америка (12 стран), Австралия и Новая Зеландия (2 страны), Океания (12 стран) [23].

В научном исследовании акцентируется внимание на регионы Центрально-Восточной Европы и Содружества Независимых Государств вследствие того, что с конца 90-х XX ст. данная группа стран подверглась трансформациям экономических систем (переходу от командно-административной системы к рыночной), в результате, динамичность процессов смены одной системы другой привела к появлению (обособлению) территориальных образований, которые получили общее классификационное название – специфические территории.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, важно отметить, что изучение региона основоположниками региональной экономики, позволило рассматривать его только как сосредоточение природных ресурсов и населения, производства и потребления товаров, сферы обслуживания. Экономический вектор исследования позволил внести экономический характер изучения территории и региона как субъекта экономических отношений и носителя особых экономических интересов.

Список использованных источников

1. Словарь по естественным наукам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict>
2. Алаев Э.Б. Социально-экономическая география: понятийно-терминологический словарь [Текст] / Э.Б. Алаев. – Москва: Мысль, 1983. – 350 с.
3. География в цифрах и фактах: учебно-методическое пособие [Текст] / Т.В. Ромашова. – Томск: Томский обл. ин-т повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2008. – 152 с.
4. Гагарский М.Д. Маркетинг местностей (мест): общественно-географические аспекты [Текст] / М.Д. Гагарский // Географический Вестник. – 2005. – № 1-2. – С. 52-67.
5. Грин Н. Биология [Текст] / Н. Грин, У. Стаут, Д. Тейлор. – В 3-х т. – Т. 2: пер. с англ. / под ред. Р. Сопера. – М.: Мир, 1990. – 325 с.
6. Бурдые П. Социология социального пространства [Текст] / Пер. с франц.; отв. ред. перевода Н.А. Шматко. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. – 288 с.

7. Касьянова А.А. Операции с товарами и услугами [Текст]: учебное пособие по курсу «Национальное счетоводство» / А.А. Касьянова. – 2-е изд. – Новосибирск, НГУ, 2000. – 114 с.
8. Курс международного права [Текст]: в 6 т. Т. 2: Основные принципы современного международного права / А.С. Бахов, Р.Л. Бобров, О.В. Богданов и др. – М.: Наука, 1967. – 331 с.
9. Нифанов А.Н. Территория в конституционном праве: концептуально-теоретические и прикладные подходы [Текст] / А.Н. Нифанов // Вестник Воронежского государственного ун-та: науч. журн. / Воронежский государственный университет. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 2010. – № 2 (9). – С. 19-25.
10. Kelsen H. General Theory of Law and State. N.Y., 1961.
11. Мещеряков Т.В. Территориальный маркетинг как разновидность геомаркетинга: сущность и развитие терминологического аппарата [Текст] / Т.В. Мещеряков // Вестник экономической интеграции. – 2009. – № 8 (18). – С. 58-64.
12. Башмаков Д.В. Маркетинг территорий: учебное пособие [Текст] / Д.В. Башмаков. – М.: ИИУ МГОУ, 2015. – 216 с.
13. Важенина И.С. Репутация территории: теория, методология, практика [Текст] / И.С. Важенина; РАН, УрО, Институт экономики. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 207 с.
14. Минц А.А. Экономическая оценка естественных ресурсов (Научно-методические проблемы учёта географических различий в эффективности использования) [Текст] / А.А. Минц. – М.: Мысль, 1972. – 303 с.
15. Иванова М.В. Введение в регионоведение: учебное пособие [Текст] / М.В. Иванова. – Томск: Издательство Томского политехнического ун-та, 2008. – 177 с.
16. Ибрагимхалилова Т.В. Регион как объект системных трансформаций [Текст] / Н.Д. Лукьянченко, Т.В. Ибрагимхалилова // Вестник ДонНУ. Серия В. Экономика и право. – 2017. – № 2. – С. 76-83.
17. Конкурентоспособность регионов: теоретико-прикладные аспекты [Текст] / Под ред. проф., д.э.н. Ю.К. Перского, доц., к.э.н. Н.Я. Калюжной. – М.: Теис, 2003. – 472 с.
18. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики [Текст]: учебник для вузов / А.Г. Гранберг. – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 495 с.
19. Лексин В.Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития [Текст] / В. Лескин, А. Швецов. – М.: Эдиториал УРСС, 2003. – 368 с.
20. Калининкова И.О. Управление социально-экономическим потенциалом региона [Текст]: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с.
21. Ремезков А.А. Сущность и значение региона в управлении экономикой АПК / А.А. Ремезков [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://aris.kuban.ru/ru/oper/ceny/rem.htm>.
22. Черкасов П.С. Регион как социально-экономическая система [Текст] / П.С. Черкасов // Проблема современной экономики. – № 2 (46). – 2013. – С. 212-214.
23. Чепалыга А.Л. Региональная группировка стран мира [Текст] / А.Л. Чепалыга // Еженедельник «География». – 2003. – № 2. – С. 13-15.

УДК 65.012.32: 332.12

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНФОРМАЦИОННО-КООРДИНАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕСПУБЛИКИ

КОЗЛОВА Л.В.,
канд. экон. наук, доц., доцент кафедры
экономики, экспертизы и управления
недвижимостью,
Государственное образовательное
учреждение высшего профессионального
образования «Донецкая национальная
академия строительства и архитектуры»

Принятие управленческих решений в системе государственного управления, направленных на социально-экономическое развитие территорий, требует формирования обеспечивающей их эффективность информационно-координационной системы управления. Для обеспечения результативности управления социально-экономическим развитием Республики необходимо использование системы информационно-аналитического обеспечения местных администраций с целью сбора, накопления, сохранения и обработки информации, статистических показателей и индикаторов социального, экономического и экологического мониторинга. Информационно-аналитическая система обеспечит поддержку и утверждение стратегических и оперативных решений центральными органами управления.

Ключевые слова: управленческое решение, информационно-координационное управление, административно-территориальная единица, социально-экономическое развитие.

The adoption of managerial decisions in the system of public administration aimed at the social and economic development of the territories requires the formation of an information and coordination management system that ensures their effectiveness. To ensure the effectiveness of managing the socio-economic development of the republic, it is necessary to use the information and analytical support system of local administrations to collect, accumulate, preserve and process information, statistical indicators and indicators of social, economic and environmental monitoring. The information-analytical system will provide support for the approval of strategic and operational decisions by central government bodies.

Keywords: management decision, information and coordination department, administrative-territorial unit, social and economic development.

Постановка проблемы. Вопросы развития и взаимодействия административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики и её центральных органов управления в условиях современных вызовов являются чрезвычайно актуальными. Современное экономическое состояние отдельных территорий нуждается в укреплении экономических и социальных взаимосвязей, обеспечивающих функционирование целостной региональной социально-экономической системы.

Возникающие сегодня проблемы неравномерного социально-экономического развития всей территории Республики связаны с формированием отдельных, более сильных городов (Донецк, Макеевка), что особенно усложняется из-за отсутствия эффективной системы управления, низкой результативности взаимодействия на региональном и местном уровнях.

Решение проблем территориального социально-экономического развития зависит от принятых управленческих действий. Естественно, они должны быть основаны на применении эффективных организационно-экономических методов и средств внедрения государственной политики в сфере обеспечения рационализации систем взаимодействия государственного управления с городскими администрациями, определении приоритетов

социально-экономического развития территориально-административных единиц в перспективе, на основе обоснования и внедрения информационно-координационного управления с целью регулирования регионального развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами процесса принятия управленческих решений в системе государственного управления и их эффективности занимались и продолжают заниматься как зарубежные, так и отечественные учёные. Среди них значительный вклад внесли Г. Саймон, Ф. Харрисон, С. Янг, Р. Дафт, А. Тибекин, В. Логинов, В. Лазарев и другие.

Несмотря на некоторую разницу в подходах к определению последовательности этапов процедуры принятия решений у зарубежных и отечественных учёных, общей характерной особенностью технологии их подготовки является: формирование конкретных целей управления; наличие нескольких альтернативных путей достижения поставленных целей; наличие критерия или системы критериев (индикаторов) для оценки приемлемости того или иного варианта решения или системы критериев (индикаторов) для оценки, или оценки существующего положения по отношению к цели; предвидение развития событий и оценка многих факторов при отсутствии полной предыдущей информации.

Однако необходимо акцентировать внимание на том, что правильный выбор решения в большей мере зависит от качества информации и своевременности её передачи субъекту, который принимает решение. Поэтому при проектировании технологии процессов управления необходимо учитывать следующие факторы:

– способности и привычки отдельных людей, которые формируются средой, определённым уровнем культуры, образованием, языком, а также психологической чувствительностью, эмоциональностью и т.п. При передаче информации следует учитывать не только свою собственную интерпретацию информации, но и интерпретацию получателя;

– взаимосвязи в подсистемах (ветвях власти), которые могут быть противоречивыми;

– контактности с внешней средой.

Из вышеуказанного следует, что обеспечить принятие наиболее эффективного управленческого решения можно лишь при наличии достоверной информации, полученной от всех составляющих управляемой системы в полном объёме. В системе государственного управления это осуществимо лишь в том случае, если в государстве имеется информационно-координационная система управления.

Актуальность. Управление жизнедеятельностью Республики и её социально-экономическим развитием в условиях современных вызовов практически невозможно без учёта и согласования всей совокупности факторов, которые влияют на состояние жизнеобеспечения, то есть без использования полной (многоаспектной), достоверной, актуальной и своевременной информации. Следовательно, эффективное функционирование республиканской информационной системы невозможно без использования источников информации местных уровней – городских информационных систем. В то же время городские системы будут неэффективными, если их информация не будет использоваться для аналитических потребностей руководством органа управления соответствующего уровня, то есть система должна быть не просто информационной, а информационно-аналитической.

Следует также отметить, что постоянная необходимость исследования социально-экономического развития региона (района, города) аргументирована такими показателями: цепочка взаимосвязанных проблем регионального социально-экономического развития, которая возникает между производительными силами и устаревшими формами организации экономической жизни, производством и потреблением, производством и экономической ситуацией, территориями и предприятиями; процессы децентрализации приводят к усилению, по сравнению с

вертикальными связями, горизонтальных зависимостей, а передача реальной экономической власти соответствующим местным органам даёт возможность раскрыть и использовать резервы, которые есть в каждом регионе; определение необходимости перестройки, усовершенствования хозяйственного комплекса каждого района; рост потребностей в детальной информации о технических, экономических, социальных, экологических возможностях отдельных территорий, а также внедрение действенных механизмов управления и контроля. Вышеуказанное обуславливает необходимость формирования и функционирования информационно-координационного управления в Республике с целью принятия эффективных управленческих решений, обеспечивающих социально-экономическое развитие Республики.

Цель статьи – обосновать применение информационно-координационного управления с целью повышения эффективности управленческих решений в сфере государственного управления для обеспечения социально-экономического развития территориально-административных единиц, входящих в состав Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Агрессивная окружающая среда, с одной стороны, вызывает дестабилизационные сдвиги в экономическом пространстве, с другой – предотвращает несбалансированность такого развития. Однотипность и постоянство сдвигов приводит к инертности или привыканию системы управления к определённому набору функций, которые негативно влияют на социально-экономическое развитие территорий. Они остаются незаметными, пока не достигнут определённой критической точки, когда соберутся в целостную картину недовольства. Именно поэтому изменение тенденций социально-экономического развития Республики свидетельствует о необходимости соответствующего изменения способов реагирования. Следовательно, элемент мониторинга и отслеживания момента изменения ситуации целесообразно связывать с готовностью к изменениям внутри самой системы управления.

Однако преимущества информационного управления, его «мягкий» характер порождают угрозы качеству принятых решений: информация, которая сообщается от агентов из центра, может быть недостоверной (в силу объективных или субъективных факторов), активные элементы системы могут пытаться манипулировать управляющим органом и т.д.

Необходимость получения достоверной информации для принятия эффективных управленческих решений требует разработки механизмов функционирования систем с предоставлением информации, которые будут обеспечивать сообщение лишь достоверной информации и отслеживать любое её искажение.

Это обуславливает необходимость создания системы информационно-координационного управления в Республике, цель которой – передача руководящим органам обоснованного управленческого решения, базирующегося на проведённом анализе социально-экономических индикаторов развития региона, а также его реализация и контроль использования ресурсов [1]. Функциональная схема взаимодействия информационно-координационного управления органов государственного управления Донецкой Народной Республики с районными и городскими администрациями представлена на рис. 1.

Взаимодействие функций управления всех уровней с внутренним или внешним окружением предусматривает наличие самоорганизационных характеристик адаптивного механизма, благодаря чему среда приобретает системные признаки через признание факторов влияния на элементы системы. Взаимосвязь между элементами регламентирует взаимодействие, придаёт упорядоченность существованию системы в среде путём установленного характера взаимосвязей.

Взаимосвязи систем будут оставаться стабильными при условии их устойчивого развития, а сдвиги взаимосвязей повлекут изменения социально-экономического развития в позитивную или негативную сторону.

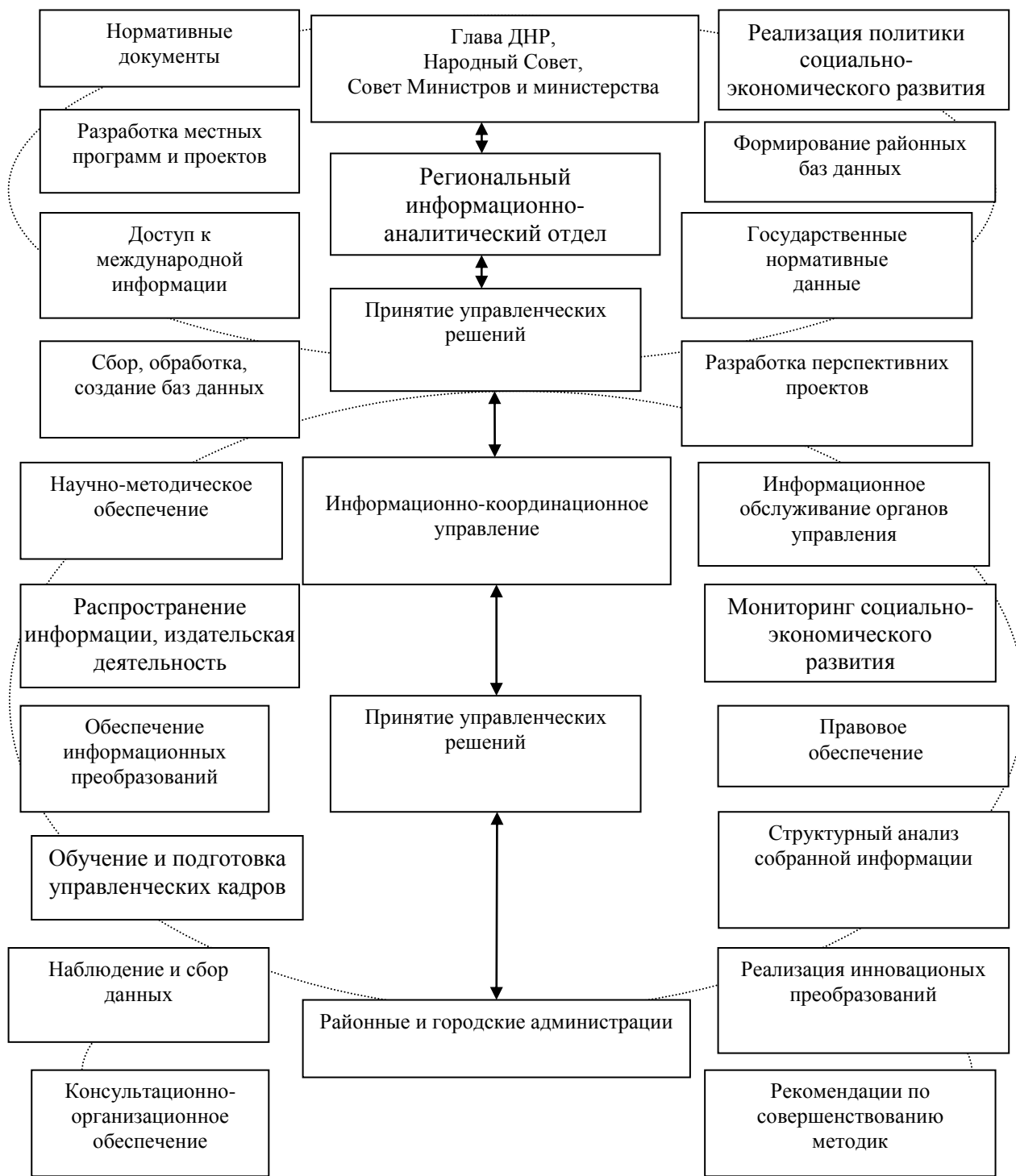


Рис. 1. Функциональная схема взаимодействия информационно-координационного управления органов государственного управления Донецкой Народной Республики с районными и городскими администрациями

Основными функциями аналитической сферы являются следующие: стимулирование построения системных моделей поведения; создание пространства для внутренних и внешних влияний; регламентация характера и типов взаимодействия систем (подсистем) посредством установления правил, принципов государственного управления; поддержание динамического равновесия (постоянное развитие) социально-экономической системы через обратную связь со средой и регулируемые изменениями; предотвращение случайности изменений, обусловленных факторами среды, которые игнорируются

системой управления; постоянное оценивание влияния других элементов системы, их поведения и ситуации в целом.

Таким образом, аналитической функции отводится важное значение в сохранении стабильности государственно-управленческой системы и гармонизации взаимосвязей с её социально-экономическим развитием.

Сущность информационно-аналитической деятельности в системе управления заключается в гармонизации информационных потоков управленческой системы и её среды, обеспечив на основе этой информации формирование адекватных ситуационных решений. Эта функция является «пограничной» деятельностью на стыке системы и её среды, что и определяет её структуру.

Оценка механизма управления территориальным развитием в целом даёт возможность выявить и контролировать факторы, мешающие её социально-экономическому развитию, которые возникают между:

- отраслями хозяйственного комплекса;
- инфраструктурными составляющими;
- экономическими и демографическими процессами;
- экономической и финансово-кредитной сферами;
- экономическими и финансовыми потоками;
- ресурсным и экономическим потенциалами;
- экономическими, социальными и экологическими процессами.

Немаловажной задачей является определение взаимосвязи между экономическим развитием Республики и финансовой базой этого развития, поскольку развитие региональной экономики органично взаимосвязано с воспроизводством финансовых ресурсов [2, с. 10].

Экономический баланс позволяет:

- определить общий объём всех имеющихся ресурсов и установить направления их использования;
- оценить необходимость использования чистой продукции для решения внутрирегиональных проблем;
- дать общую картину формирования и использования финансовых ресурсов, которые обеспечивают круговорот материальных и финансовых средств в Республике.

Важную роль играют законодательно-правовые нормы, которые регулируют отношения, возникающие в связи с аккумуляцией и использованием материальных и финансовых ресурсов, природопользованием, созданием и эксплуатацией региональной производственной инфраструктуры, а также экономические рычаги, которые регулируют первичное и вторичное распределение созданного чистого продукта, формирование условий для проведения определённой бюджетной, финансово-кредитной и инвестиционной политики.

Механизм распределения и перераспределения чистого продукта, созданного в районах и городах, много в чём определяет стойкость и действенность финансово-экономических отношений, которые формируются между отдельными ячейками экономики Республики, а также соотношение между затратами и общими результатами функционирования данных территориально-административных единиц.

Управление экономикой территориально-административных единиц неразрывно связано с проблемой распределения и перераспределения созданного в Республике чистого продукта и учёта [3]:

- финансовых ресурсов, которые остаются в распоряжении предприятий и служат основой их расширенного производства и решения социальных проблем;
- источников формирования ресурсов регионального бюджета;
- финансовых ресурсов городов и районов, которые аккумулируются Республикой и являются составной частью государственного бюджета;
- финансовых ресурсов, используемых для целей производственного и непроизводственного накопления;

- финансовых ресурсов, обеспечивающих развитие непродуцированной сферы;
- денежных ресурсов населения.

В итоге экономический баланс расширяет возможности анализа взаимосвязи между эффективностью экономической деятельности в городах и районах и возможностями их социально-экономического и экологического развития.

Принятие решений – составляющая часть любой управленческой функции. Необходимость принятия решения касается всего, что делает руководитель, формируя цели и достигая их. Принятие решений представляет собой осознанный выбор среди существующих вариантов или альтернатив направлений действий, что сокращает разрыв между настоящим и желаемым состоянием управляемой системы. Таким образом, данный процесс состоит из множества разных элементов, но в нём непременно присутствуют такие элементы, как проблемы, цели, альтернативы и решения, выбор альтернативы [4, с. 6].

Главными составляющими механизма принятия управленческих решений являются [5, с. 13-214]:

- сбор, обработка и анализ информации;
- определение и чёткое формулирование проблем (несоответствия, противоречия, диспропорции), всесторонняя и оперативная их оценка;
- обоснование направлений влияния, постановка конкретных целей и задач, определение реальных возможностей их достижения;
- целенаправленная разработка вариантов решений, отсеивание явно нерациональных;
- определение количественных значений показателей, которые характеризуют варианты в зависимости от прогнозируемых ситуаций;
- сравнение альтернатив (вариантов) по имеющимся показателям, отбор наилучших;
- анализ обоснований вариантов с учётом качества информации;
- изучение ожидаемых результатов и возможных последствий реализации альтернатив;
- выбор альтернативы, которая в наибольшей степени соответствует поставленным целям.

Самый сложный и наиболее ответственный этап в государственном управлении – это процедура принятия управленческого решения.

Принятие решения связано с выбором одной из ограниченного количества альтернатив и представляет собой совокупность оценки объективной и субъективной сторон действительности. Объективная сторона – это условия и законы внешнего мира, существующие независимо от воли и сознания людей, а субъективная сторона – это способность человека познать требования объективной реальности, цели, которые человек преследует, его эрудиция и воля. Субъективный фактор влияет на объективные причины и определяется ими [6].

Вначале необходимо чётко сформулировать количественную (расчёт суммарного индикатора) и качественную (экономические, социальные и экологические индикаторы) проблему, которую необходимо решить в определённый временной период. Нечётко сформулированная проблема не может привести к позитивным результатам, к принятию правильного решения.

Сформулировав проблему, следует чётко её описать, определив переменные факторы, которые влияют на результаты действий в рамках рассмотренной системы (экономической, социальной и экологической).

Актуальность построения социально и экономически направленной экономики страны требует совершенного управленческого влияния на принципы деятельности органов исполнительной власти, а соответственно и новых методологических ориентиров и функций государственных и местных органов власти.

Рыночные отношения в Донецкой Народной Республике характеризуются многосторонностью существования разных форм собственности. В этих условиях роль управления и контроля значительно возрастает. Изменяется их предназначение, формы работы, а в некоторых отраслях и объём, однако важность при этом не уменьшается.

Одновременно с реализацией управление запускает механизм необходимости применения системы контроля. Такой механизм является частичной составляющей многостороннего контроля со стороны государства над всеми другими министерствами, ведомствами и одновременно структурными единицами, особенность деятельности которых сосредоточена на формировании и функционировании отдельных органов и их полномочий.

Любое управленческое решение должно быть ориентировано на конкретные мероприятия реализации и определённые компетентные возможности, но опираться только на реальные аналитические показатели.

Сбалансированность развития территориально-административных единиц зависит от многоаспектных преобразований существующей системной ориентации социально-экономического развития Республики в целом. Именно поэтому в современных условиях развитие территориально-административных единиц должно быть одним из приоритетных направлений государственной политики, что обеспечит гарантированную государством социальную защиту вне зависимости от места проживания.

В свою очередь, одной из приоритетных задач государственной политики должно стать углубление процессов рыночной трансформации на основе использования потенциала всех территориально-административных единиц региона, повышения эффективности управленческих решений, совершенствование согласованности действий органов государственной власти и органов городских и районных администраций относительно вопросов формирования и использования экономических ресурсов.

Таким образом, современное состояние системы управления развитием информационного общества в Донецкой Народной Республике характеризуется наличием только отдельных её составляющих и хаотичностью развития. Не определены конкретные цели отдельных территориально-административных единиц Республики. Органы управления должны изменяться в процессе управления, совершенствуя свою структуру и функции. Механизмы (рычаги) управления находятся во множестве характеристик объекта управления. Обратная связь в существующей системе управления социально-экономическим развитием территориально-административных единиц практически отсутствует. Система принятия управленческих решений зачастую носит инертный, неоперативный характер, в ней отсутствуют чётко определённые цели управления, стратегии и т. д.

Информационно-координационное управление обеспечивает передачу управляющим органам рекомендованного и аргументированного (обоснованного) управленческого решения, которое базируется на проведённом анализе социально-экономических индикаторов развития территориально-административных единиц Республики, а также его реализацию и контроль исполнения.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Сбалансированность регионального развития зависит от многоаспектных и многокритериальных преобразований существующей системной ориентации социально-экономического развития. Существование отдельных территориально-административных единиц требует создания соответствующих условий для их динамического и сбалансированного развития, повышения уровня жизни населения, обеспечения гарантированной государственной социальной защиты для каждого гражданина независимо от места проживания. Одной из приоритетных задач государственной политики Донецкой Народной Республики должно стать развитие её территориально-административных единиц. Это должно осуществляться через использование их потенциала, повышение эффективности управленческих решений,

усовершенствование согласованности работы органов государственной власти и местных администраций в вопросах формирования и использования имеющихся экономических ресурсов.

Список использованных источников

1. Козлова Л.В. Науково-методичні підходи щодо підвищення ефективності управління соціально-економічним розвитком регіону: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05 / Козлова Людмила Вікторівна. – Донецьк, 2013. – 24 с.
2. Василенко В. Методологія економічної діагностики регіонів / В. Василенко // Економіка України. – 2009. – № 9. – С. 4-17.
3. Ляшевська О.І. Інформаційний механізм забезпечення розрахунків валового регіонального продукту / О.І. Ляшевська // Державне будівництво. – 2011. – № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/2/04.pdf>.
4. Лепа Р.М. Моделі ситуаційного механізму прийняття управлінських рішень: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.00.11 «Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці» / Лепа Роман Миколайович; Донецький національний ун-т Міністерства освіти і науки України. – Донецьк, 2007. – 36 с.
5. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія / за ред. З.С. Варналія. – К.: Знання України, 2005. – 498 с.
6. Экономика региона: монография / В.Н. Гончаров, В.И. Захарченко, Э.А. Кузнецов [и др.]; Восточноукраинский ун-т им. В. Даля; Одесский национальный ун-т им. И.И. Мечникова. – Донецк: ООО «Альматео», 2006. – 196 с.

УДК 351.777

ЧИСТЫЙ ГОРОД – ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА ПРЕДПРИЯТИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА, МЕСТНЫХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

ОСИПЕНКО И.Н.

**к.э. н., профессор
кафедры «Менеджмент
непроизводственной сферы»**

ГОУ ВПО «ДонАУи ГС»

КЛИМЕНКО А.Н.

**аспирант кафедры «Менеджмент
непроизводственной сферы»
ГОУ ВПО «ДонАУи ГС»**

В статье анализируются проблемы чистоты городов мира и Донецкой Народной Республики, предлагаются конкретные меры по управлению не только организацией эффективной работы с промышленными и бытовыми отходами, но и меры борьбы за чистоту воздуха, против загрязнения почвы, воды и других нарушений окружающей среды.

Ключевые слова: проблемы, чистота, управление, отходы, нарушение окружающей среды, жизненное пространство города, шум.

The article analyzes the problems of cleanliness of the cities of the world and the Donetsk People's Republic, proposes specific measures to manage not only the organization of effective work with industrial and household waste, but also measures to fight for clean air, against soil pollution, water and other environmental disturbances.

Keywords: problems, cleanliness, management, waste, violation of nature, living space of the city, noise.

Цель статьи: проведение анализа проблем чистоты городов мира, городов Донецкой Народной Республики, предложение мер, направленных на улучшение чистоты городов, на качественное улучшение жизни их населения с использованием отечественного и зарубежного опыта.

Постановка проблемы. В настоящее время для всех стран мира продолжает оставаться непростым поиск эффективного и качественного управления санитарной очисткой городов. С ростом городов, развитием промышленности, городского хозяйства, увеличением количества личного автомобильного транспорта становится все более сложной проблема охраны окружающей среды, создание нормальных условий для жизни и деятельности человека. Интенсивное развитие производственно-хозяйственного комплекса, сельского хозяйства сопровождается значительными нарушениями свойств природной среды, окружающей человека.

В настоящее время больше 50% населения мира живут в городах, а это 2% суши, к 2050 году 2/3 населения будет жить в городе [1].

Жизненное пространство города трансформируется, происходит преобразование самой трансформации города.

Старая концепция – это когда производственные силы промышленной экономики формировали лучшие места, которые отдавались индустриальным объектам, худшие – жителям, рождённым для того, чтобы эти объекты обслуживать.

Изложение основного материала исследования. Сегодня чистый город – это не только эффективная организаторская работа по управлению санитарной очисткой всех видов отходов, но и чистый воздух, и отсутствие радиации, шума, загрязнения почвы, воды и т.д. Поэтому «качество» – понятие не отраслевое, государственное или мировое, как считали раньше, а природное.

Природа – это эталон качества, к сожалению, мировое общество бесконечно далеко от него. Пока делаются маленькие шаги – один в столетие. Чем сооружение «ближе» к природе, тем больше можно быть уверенным в том, что оно качественное во всех отношениях – и внешне, и по всем конструктивным особенностям, механическим свойствам и экономической эффективности. В природе нет излишеств и ничего не пропадает, кроме петушиного крика. Не исключено, что «качество» станет главной точкой науки и в любом научно-проектном институте появится отдел бионики, причем не в качестве смежного, вспомогательного или второстепенного [2].

В больших городах всегда теплее, чем в окружающей сельской местности. Это связано с тем, что загрязнённый городской воздух плохо пропускает тепло от домов и асфальта, не давая рассеяться этому теплу. За последние 50 лет среднегодовая температура воздуха в Париже на 1,7 градуса превысила среднегодовую температуру окрестностей города, а это равноценно применению французской станции на 170 км к югу.

От грязного воздуха, как отметили специалисты Московского Центра гигиены и здоровья, составляющих статистику заболеваемости живущих в столице, чаще других недугов встречаются заболевания органов дыхания, показатели с 1993 года возросли в 1,5 раза.

Для нормального самочувствия каждому человеку требуется в час около 30 куб. м свежего воздуха. Так как зимой довольно холодно, то для поддержания в жилых помещениях комфортной температуры 18-20 градусов внешний холодный воздух необходимо нагревать.

При строительстве зданий для подогрева вентиляционного воздуха предусматривались необходимые дополнительные мощности, оплата которых осуществляется жильцами как за коммунальные услуги, которые в плановой системе

централизованно утверждались с учётом семейных доходов, поэтому жильцы не задумывались о снижении оплаты за отопление [3].

В последние годы ситуация изменилась. Появились новые строительные технологии: утепление наружных стен и современные герметичные окна со стеклопакетами. Это привело к тому, что доля тепла, идущего на подогрев вентиляционного воздуха, теперь составляет около 69% общих затрат тепла на обогрев жилья. Меньшая часть затраченного тепла теряется через пол, потолок, стены и окна, а большая улетает «в трубу», то есть в вентиляцию. Получается, что таким образом мы отапливаем улицу.

Владельцам загородных домов и коттеджей, частных гостиных и офисных центров, товариществ собственников жилья, которые оплачивают отопление по счётчику горячей воды, пора задуматься о возможности уменьшить эти расходы.

Существует несколько технологий и способов экономии «вентиляционного тепла». Наиболее эффективный способ – рекуперация тепла. Суть его в том, что входящий в помещение холодный внешний воздух проходит через специальный теплообменник – рекуператор и нагревается за счёт его. Эффективность таких устройств достигает 80-90%, но, к сожалению, этот способ относится к дорогостоящей механической проточно-вытяжной вентиляции, т.к. требует устройства подвесных потолков и воздуховодов [4].

По данным научно-исследовательского института экологии человека и гигиены окружающей среды им. А.Н. Сысина АМН РФ, в обычной квартире присутствуют до 150 видов химических испарений: лака и краски, мебельного клея и ДСП, бытовой химии и антропоксинов – продуктов жизнедеятельности человека и домашних животных и т.д.

Нахождение в помещении с высоким содержанием химических веществ в воздухе отрицательно сказывается на самочувствии и работоспособности, приводит к быстрой утомляемости и снижению концентрации внимания.

Современный городской житель 90% времени проводит в помещении, вдыхая за сутки 24 кг воздуха, что в 16 раз больше, чем количество выпиваемой в сутки воды. По оценкам экологов, воздух в доме в 4-6 раз грязнее и в 8-10 раз токсичнее уличного. Около 10% инфекционных и простудных заболеваний приобретается вне стен, а 90% – внутри помещений [3].

В природе происходит естественное обновление среды: большая часть пыли, микробов, токсичных соединений разрушается, а в доме почти всё способствует их сохранению, накоплению и размножению. По мнению специалистов, загрязнённая атмосфера дома способствует заболеванию органов дыхания, а также становится причиной кожных и аллергических заболеваний.

Говоря об экологии городской квартиры, нельзя обойти вниманием такой существенный фактор, как шум. Существуют 4 основных вида распространения шума в жилом помещении, которые по степени значимости можно расположить в следующем порядке:

1. Внешний шум улицы через оконный проём.
2. Внутренний шум: из соседних помещений через межэтажные перекрытия и стены.
3. От работы инженерной коммуникации (краны, трубы отопления, вентиляция).
4. Через входные и межкомнатные двери.

По оценкам специалистов (Л. Ягина), допустимая величина уровня шума в жилом помещении, в соответствии с санитарными нормами, с 7 часов утра до 11 вечера составляет 40 децибел, а ночью – с 23 до 7 утра – уровень шума не должен превышать 30 децибел.

Для большинства людей эти уровни шума вполне комфортны. Хотя примерно 5% особенно чувствительных людей и такой уровень шума переносят с трудом.

Промышленные отходы – особая проблема развитых стран мира. В США изготавливают бетонные смеси, половину объёма которых составляют зола

электростанций и 220 кг цемента на 1 м куб. бетона по сравнению с 350 кг цемента в странах СНГ.

В Швеции изготавливают высококачественные стеновые изделия из чистого бетона на сырьевых смесях, в которых металлургический шлак составляет 97-98%.

Специалисты считают, что нужны чётко продуманные экономические и организационные меры. Они должны быть обоснованно рекомендованы промышленным предприятиям по использованию их отходов, с предоставлением этим предприятиям налоговых, кредитных льгот и ссуд, а также хотя бы частичного финансирования из местных бюджетов.

Из анализа, проведённого директором московской фирмы «Ремстрой-техника», Россия может вовлечь в хозяйственный оборот более 40 млн тонн только бетонного лома и 1,5 млн тонн метала. Так, на московских предприятиях строительного комплекса общий объём отходов в среднем за год составляет 50 тыс. тонн бетона и железобетона, а также свыше 40 тыс. тонн кирпича. В последние годы в связи с интенсивным сносом домов, которые возводились в начальный период крупнопанельного домостроения (так называемых хрущёвок), объём строительного лома значительно увеличивается.

Бетонный лом от железобетонных конструкций – это хорошее вторичное сырьё для изготовления щебня и песка, которые идут на изготовление железобетонных изделий и строительство дорог.

Для строительства 1 км дорожной «одежды» при ширине проезжей части 7 м требуется 2200 м куб. щебня и 1500 м куб. песка. Всё это можно получить при переработке бетонного лома строительных изделий, при этом идёт экономия на транспортных расходах и окружающая среда не загрязняется строительным мусором.

В развитых странах уже давно запрещена разработка карьеров для получения песка, гравия или щебня как заполнителей для бетона, а производят переработку техногенных отходов.

Учёным и специалистам известны горелые пески, залежи которых на промышленных предприятиях, особенно металлургических, исчисляются миллионами тонн, расположенных на промышленных свалках предприятий. Это ценнейший сырьевой компонент для производства цемента, пенобетона, других материалов. Если это вторичное сырьё после переработки добывать в качестве компонента в цементные технологические составы, то получается экономия – 150 кг на 1 м куб. железобетонных изделий [1].

Крайне плохо используются золошлаковые отходы. Так, в отвалах теплоэлектростанций России накоплено более 1,5 млрд тонн золошлаковых отходов. Их переработка в год колеблется от 3 до 14% годового выхода золошлаков, хотя практика показывает, что при замене клинкорневого вяжущего цемента на смешанное малокликерное зольное вяжущее, экономия составляет 300 руб. на тонну прибыли.

В Донецкой Народной Республике проблема управления всеми видами отходов стоит очень остро. В каждом промышленном городе имеются промышленные свалки. В городах, имеющих угольные шахты, в процессе их функционирования формируются отвальные угольные терриконы. В крупных и средних городах также имеются различные отстойники, это – отработанные массы на городских канализационных очистных сооружениях, бытовые свалки.

В Республике ежегодно накапливаются по расчётным данным 7 млн м куб. твёрдых бытовых отходов (ТБО). Официально утверждённая в городах и районах Республики норма накопления бытовых отходов – 1,7 м куб. на человека в год; в секторе многоквартирных жилых домов – до 2 м куб. на человека и до 1,5 м куб. на человека в частном секторе [3].

Особую тревогу вызывает низкий уровень сбора ТБО в частном секторе. Практически не организована плановая санитарная очистка в сельской местности. В результате на территории Республики помимо 77 специализированных бытовых свалок ежегодно образуются до 150 свалок стихийных, что усугубляет существующую проблему

экологического характера и вызывает масштабное загрязнение. Из-за несоблюдения технологии утилизации ТБО на организованных свалках, которые работают на так называемый террикон, происходит самовозгорание свалок с большим выбросом CO, тем более на стихийных свалках.

Практически мы ежегодно сжигаем бытовой мусор в городах и посёлках Республики, выбрасывая в атмосферу большое количество вредных веществ. Неудовлетворительное управление сбором, транспортировкой и утилизацией ТБО сложилось во многих странах мира.

Заслуживает внимания проблема сбора и утилизации отходов в Японии, которая актуальна как ни в какой другой стране мира. Здесь принята система раздельного сбора отходов, состоящая из четырех категорий. В разные четыре бака кладут мусор несгораемый, сгораемый, перерабатываемый и крупногабаритный. Для каждого вида отходов предназначены особые пакеты определённого цвета. На крупногабаритные вещи, которые в пакеты не вмещаются, наклеиваются специальные наклейки.

За тем, чтобы всё было рассортировано правильно, следят рабочие, обслуживающие мусоровоз. Машины по сбору мусора приезжают в определённые часы. К этому времени жители выносят свои мешки, а так как они прозрачные, то рабочие, обслуживающие мусоровоз, имеют возможность проследить, верно ли рассортированы отходы. Если имеются нарушения, то пакеты не принимаются. Мусоровозы приезжают не только в определённые часы, но и в определённые дни. Каждый вид отходов вывозится в точно назначенный день недели, в какой именно – устанавливается муниципалитетом [1].

Так, например, во вторник и пятницу вывозится сгораемый мусор, в среду – банки и бутылки, в четверг – упаковочный пластик. Если отходы определённого вида выносятся к мусоровозу в несоответствующий день недели, то выписывается штраф всему жилищному кооперативу или объединению совладельцев многоквартирного дома. Вывоз крупногабаритных вещей, например, мебели, обычно производят отдельно: жители звонят в компанию по сбору мусора и делают заявку. Там им сообщают, когда за мебелью придет мусоровоз, потому что крупногабаритные вещи мусором не считаются, поэтому за их утилизацию взимается отдельная плата. Попытка выбросить ненужную технику и электротехнику без оплаты приведут к штрафам в несколько сотен долларов.

И хотя во всем мире сжигание ТБО считается неэкологичным, Япония и США составляют исключение: в этих странах применяется современная технология утилизации – плазменная газификация. Твёрдые бытовые отходы по этой технологии обрабатываются потоком плазмы с температурой 1200 градусов по Цельсию и выше. При такой температуре смолы не образуются, токсичные отходы разрушаются, а из 30 тонн мусора в итоге остаётся 6 тонн золы, которая затем очищается и используется в строительстве. При этом мусоросжигающий завод не только утилизирует мусор, но и вырабатывает электроэнергию для снабжения городского хозяйства.

Так как такой завод не вырабатывает токсичных отходов, то возле них разбивают парки, скверы, а на сами предприятия водят экскурсии. Например, завод Майсима в Осаке, выполненный по проекту венского художника Фриденсрайха Худертвассера, снаружи напоминает развлекательный комплекс, а внутри украшен картинами художника. При этом завод не только перерабатывает отходы в электроэнергию, но и выполняет социальные функции: при нём работает центр реабилитации инвалидов. Чтобы гости страны также соблюдали правила раздельного сбора мусора, японцы установили на улице особые урны: отверстия в них сделаны так, чтобы ничего, кроме того, для чего они предназначены, в урны не попало.

Для того, чтобы было понятно, к какой категории отходов относится тот или иной мусор, на всех упаковках товаров есть маркировки, подсказывающие, куда её (упаковку) выбрасывать. Например, на йогурте указано, что крышку нужно выбрасывать в пластиковый мусор, а стаканчик – в сгораемые отходы. Япония утилизирует 90% отходов, но японцы всё равно озабочены их количеством. По статистике средний статистический

японец ежегодно производит около 1 кг мусора, поэтому приняли решение внедрить программу нулевых отходов, суть которой максимально сократить отходы. Конечная цель – к 2020 году сделать так, чтобы город стал полностью безотходным. Правительство внедряет идею полного отказа от одноразовых товаров, снижение уровня потребления полиэтиленовых пакетов и другие меры направлены на снижение образования мусора [2].

Однако следует отметить, что в Японии не весь мусор идет на сжигание, 17-19% отходов перерабатываются. Например, из стекла делают новые бутылки, а стеклобой превращают в строительные материалы. Так, стеклопыль используется для облицовки стен, из пластика изготавливают рабочую спецодежду, ковры, даже спортивную форму.

Заслуживают особого внимания сточные воды, которые требуют очистки. Степень очистки зависит от концентрации загрязнений в сточной воде, от разбавления их водой водоёма и условий биохимического процесса самоочищения, проходящего в водоёме.

Концентрацией загрязнений называется их содержание в 1 л сточной воды. По своей природе загрязнения бывают минеральными, органическими или бактериальными. Минеральные загрязнения представляют собой частицы песка, шлака, глины, растворы кислот, солей и т.д. К органическим загрязнениям относятся остатки овощей, плодов, растительных масел и др. Основным химическим элементом загрязнений этого рода является углерод. К органическим относятся также загрязнения животного происхождения. Здесь основным химическим элементом является азот в виде белковых соединений. По мере движения сточных вод по сети и очистным сооружениям соединения азота при участии гнилостных бактерий подвергаются гидролизу. Под действием бактерий в присутствии достаточного количества кислорода образуются соли азотной кислоты. Этот процесс называется нитрификацией. Процесс нитрификации чаще всего наступает на 10-12 сутки.

Существуют механические, химические и биологические (биохимические) способы очистки сточных вод. Каждый из них обеспечивает удаление из сточных вод определённых видов загрязнений.

Методы механической очистки обеспечивают удаление нерастворённых примесей, смешение сточных вод и усреднение концентраций их загрязнений.

Химическая очистка сточных вод заключается во введении в сточные воды различных химических реагентов (коагулянтов), способствующих выпадению из них нерастворимых и частично растворимых веществ, а также в переводе некоторых нерастворимых в безвредные растворимые вещества. Биологическая очистка должна обеспечить минерализацию органических загрязнений сточных вод.

В городские системы канализации поступает до 20% всех видов промышленных загрязнений, которые по объёму стоков в разных городах составляют 30-70% общего количества городских вод.

Городские очистные системы играют важную роль в удалении загрязнений не только хозяйственно-бытовых, но и промышленных. Промышленные загрязнения влияют на формирование состава городских сточных вод и эффективность работы городских очистных сооружений. Нередко процесс очистки нарушается, а городские очистные сооружения полностью выходят из строя при поступлении токсичных промышленных загрязнений высокой концентрации. В таких случаях требуется введение в технологическую схему очистки еще одной ступени [3].

Для удаления остаточных взвешенных веществ из биологически очищенной жидкости разработан метод фильтрования через микрофильтры или фильтры с зернистой загрузкой.

Соединения фосфора можно удалить на 80-90% превращением их в нерастворимые формы, для чего жидкость обрабатывают химическими реагентами – известью, солями алюминия и железа и т.д.

Таким образом, можно получать очищенную воду практически любого качества. Выбор технологической схемы обуславливается требуемым в каждом конкретном случае

качеством воды и технико-экономическим обоснованием вариантов. Введение дополнительной ступени очистки всегда связано с повышением стоимости, которая может быть оправдана при использовании очищенной воды в различных отраслях народного хозяйства.

Осадок, полученный в процессе очистки сточных вод, подаётся на иловые площадки, где он обезвоживается. Иловые площадки представляют собой спланированные земляные участки с дренирующим основанием. Собираемая дренажем иловая вода снова направляется на очистку. Осадок на площадках высыхает и частично разлагается, выделяя большое количество газов. Подсохший осадок используют в виде удобрения и сжигают.

Выводы по выполненному исследованию и основные направления дальнейших разработок в данном направлении. Рост городов, развитие промышленности, сельского хозяйства сопровождается значительными нарушениями свойств природной среды. Создаются ненормальные условия для жизнедеятельности человека, поэтому руководителям предприятий и организаций, местным и государственным органам власти необходимо определить своей главной проблемой и задачей оценку окружающей среды. Для этого они должны:

1. На местном и региональном уровнях разработать программы с конкретными мерами улучшения охраны природы, особенно для городов, в которых предусмотрено:

– максимальное сокращение всех видов отходов и ограничение возможного загрязнения окружающей среды;

– разработка в регионе и городах генеральной схемы санитарной очистки;

– закрытие промышленных свалок и организация предприятий по переработке полезных компонентов промышленных и бытовых отходов, особенно железобетона, металла, стекла, пластмассы, дерева и других;

– расчётное количество строительства мусоросжигательных заводов в регионе, современные технологии сжигания с мощностью потока плазмы температурой 1200 градусов по Цельсию и выше. При такой температуре смолы не образуются и токсичные отходы разрушаются. При этом завод не только утилизирует мусор, но и вырабатывает электроэнергию, которой снабжают городское хозяйство. Это даёт возможность закрыть все бытовые свалки, провести рекультивацию земель и передать их сельскому хозяйству, что поможет резко улучшить экологию Донецкой Народной Республики и снизить себестоимость 1 м куб. мусора.

2. Одной из главных задач снижения загрязнения окружающей среды является озеленение городов. Зелень парков и садов, опрятные улицы не только украшают город, но и оказывают своё экологическое воздействие.

Зелёные насаждения значительно уменьшают вредную концентрацию находящихся в воздухе газов. Так, концентрация окислов азота, выбрасываемых промышленными предприятиями, снижается на расстоянии 1 км от места выбросов до 0,7 мг/м куб., а при наличии зелёных насаждений – до 0,13 мг/м куб.

Зелёные насаждения поглощают из воздуха углекислый газ и выделяют кислород. В среднем 1 га зелёных насаждений поглощает углекислоты столько, сколько углекислоты выделяют за одно и то же время 200 человек.

Крупные лесные массивы снижают уровень шума авиационных моторов на 22-56% по сравнению с открытой местностью.

Декоративно-планировочные функции зелёных насаждений можно подразделить на ландшафтно-образующие, планировочные и для организации отдыха городского населения.

Список использованных источников

1. Кузьменко Л.М. Донецкая область в цифрах с 2000 г. по 2014 г.: статистический словарь / Л.М. Кузьменко. – Донецк: ВИК, 2014. – 150 с.

2. Об охране окружающей среды: закон Российской Федерации // Конституция Российской Федерации. – 2001. – № 5076-1. – 1111 с.

3. Осипенко И.Н. Менеджмент в жилищно-коммунальном хозяйстве в современных условиях хозяйствования: учебное пособие / И.Н. Осипенко. – Донецк: ВИК, 2009. – 286 с.

4. Осипенко И.Н. Менеджмент в жилищно-коммунальном хозяйстве: учебное пособие / И.Н. Осипенко, В.В. Дорофиев. – Харьков: Основа, 1992. – 352 с.

УДК 341.233.1

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

ВОЛОЩЕНКО Л.М.,

д-р экон. наук, доц., профессор кафедры финансов

Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования

«Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье рассматриваются правовые аспекты, опыт и методология реализации государственного финансового контроля в развитых странах мира, деятельность Международной организации высших органов финансового контроля (INTOSAI), место и роль высшего органа финансового контроля, современные тенденции развития института государственного финансового контроля в зависимости от конкретных условий функционирования национальных экономик.

***Ключевые слова:** государственный финансовый контроль, инструментарий финансового контроля, аудит эффективности, международный опыт, контролирующие органы, контрольная деятельность, счётная палата, бюджет, стандартизация, высший орган финансового контроля.*

The article deals with the legal aspects of the experience and methodology of the implementation of state financial control in the developed world, the activities of the International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI), the place and the role of the supreme audit institution, the modern trends in the development of the Institute of state financial control, depending on the specific conditions for the functioning of national economies.

***Keywords:** State financial control, financial control tools, performance audit, international experience, regulatory authorities, monitoring activities, Court of Auditors, Budget, standardization, SAI.*

Постановка проблемы. Глобализация мировой экономики вызвала крупномасштабные трансформационные процессы в социально-экономической сфере национальных экономик. Изменения потребовались, в том числе, в системе управления государственными финансами, полномочиями регионального и муниципального уровня. Организационная форма реализации государственного финансового контроля (ГФК), его правовая регламентация определяют эффективность не только использования государственных, но и финансов всей национальной экономики в целом. Формирование ГФК в РФ требует учёта и собственного опыта, и развитых экономик мира, что позволяет использовать в отечественной практике только положительные достижения, отбрасывая недостатки в деятельности зарубежных институтов государственного финансового контроля. Повышение эффективности ГФК в России возможно за счёт реализации постоянных преобразований, основанных на результатах анализа международной научной и практической деятельности в организации ГФК. Проведение данного исследования является актуальным и своевременным.

Анализ последних исследований и публикаций. Опыт развития и функционирования государственного финансового контроля в развитых странах мира является объектом пристального исследования для многих российских и зарубежных учёных. В монографии Скобара В.В. и Телепневой А.В. представлена эффективность показателей подсистемы финансового контроля, являющихся частью системы управления государством,

разработан механизм ГФК [1]. Кондрат Е.Н. рассматривает институты финансового контроля в финансовом праве, роль ГФК в обеспечении финансовой безопасности государства [2]. Макаркин Н.П., Семенова Н.Н., Макейкина С.М. в монографическом исследовании представляют анализ развития ГФК в бюджетной сфере РФ [3]. В работе Василенко Г.Н. рассмотрены правовые особенности реализации ГФК в странах Европейского Союза и РФ [4]. Научное исследование Гусевой Н.М. даёт представление о современном состоянии и тенденциях развития ГФК в развитых странах мира, а также приводится сравнение с ГФК в РФ [5]. В диссертационной работе Чхиквадзе В.В. изложены результаты комплексного исследования института государственного финансового контроля в Испании, его организационно-правовые основы реализации [6]. Теоретико-методологические основы развития ГФК на современном этапе развития национальной экономики представлены в исследовании Ангилиной И.А. [7].

Актуальность. Государственный финансовый контроль рассматривался в работах многих отечественных и зарубежных авторов. Тем не менее, имеется ряд вопросов, требующих дальнейшего изучения и дополнения. Так, нерешёнными в полной мере являются правовые основы осуществления ГФК в зарубежных странах, анализ функций ГФК, место и роль высшего органа (Счётной палаты) в механизме ГФК.

Цель исследования – выявление и анализ тенденций современного развития государственного финансового контроля в развитых странах мира; определение места и роли ГФК в общей системе государственного управления; использование отдельных теоретических положений и организационно-методических рекомендаций в практике ГФК России.

Изложение основного материала исследования. На международном уровне ГФК координируется Международной организацией высших органов финансового контроля (INTOSAI). Необходимость обмена опытом между государствами, координация усилий стран в борьбе с нарушениями в сфере государственных финансов привели к созданию неправительственной международной организации в 1953 г., объединяющей в настоящее время 194 страны (высшие органы финансового контроля). Членами INTOSAI являются следующие региональные группы: EUROSAI (Европейская организация высших органов финансового контроля (ВОФК)), ASOSAI (Азиатская организация ВОФК), ARABOSAI (Арабская организация ВОФК), AFROSAI (Африканская организация ВОФК), CAROSAI (Карибская организация ВОФК), OLACEFS (Латиноамериканская организация ВОФК), PASAI (Тихоокеанская ассоциация ВОФК).

На Конгрессах Международной организации высших органов финансового контроля был принят ряд деклараций. Лимская декларация 1977 г. направлена на повышение эффективности управления государственными финансами и решений органов власти. «Верховенство закона и демократия – ключевые предпосылки для действительно независимого государственного аудита и краеугольный камень, на котором основана Лимская декларация» [8, с. 5]. Мексиканская декларация 2007 г. определила, что «законное и эффективное использование государственных средств и ресурсов представляет собой одну из важнейших предпосылок для надлежащего обращения с государственными финансами» [9, с. 3]. Пекинская декларация 2013 г. определила задачи ВОФК в оказании помощи «правительствам своих стран повышать эффективность, укреплять прозрачность, обеспечивать подотчётность, поддерживать объективность, бороться с коррупцией, завоёвывать общественное доверие и защищать интересы своих граждан» [10, с. 1].

На XXII Конгрессе INTOSAI в Абу-Даби были внесены изменения в Устав для приведения его в соответствие с Лимской, Мексиканской и Пекинской декларациями, а также Стратегическим планом 2017-2022 гг. Данные поправки к Уставу отображают реальность центральной роли государственного аудита как основы для содействия надлежащему управлению. Приоритетными целями определены: 1) профессиональные стандарты (продвижение сильных, независимых и многопрофильных ВОФК и поддержка

добросовестного государственного управления); 2) усиление потенциала (поддержка ВОФК в деле усиления их потенциала для максимизации пользы, приносимой ими обществу); 3) обмен знаниями и оказание информационных услуг (содействие контактам и сотрудничеству ВОФК, их постоянному совершенствованию через приобретение новых знаний); 4) максимизация ценности INTOSAI как международной организации [11, с. 91]. Принципы, заложенные INTOSAI в деятельность национальных служб ГФК, направлены на оказание, в первую очередь, благотворного влияния на жизнь людей (рис. 1).



Рис. 1. Принципы INTOSAI для деятельности национальных служб государственного финансового контроля [12, с. 14]

Несмотря на приверженность стран-участниц Международной организации высших органов финансового контроля (INTOSAI) соблюдать основополагающие принципы, закреплённые в Уставе организации, принятых совместных декларациях и других документах, в каждой стране система государственного финансового контроля имеет определённую организационно-правовую специфику. «Международная практика свидетельствует, что органы государственного финансового контроля могут достаточно эффективно существовать и функционировать на основе, казалось бы, противоположных,

взаимоисключающих и противоречащих друг другу принципов и подходов» [13, с. 22]. Во всех странах органы ГФК, несмотря на статус государственной организации, являются независимыми в принятии эффективных и объективных решений в рамках установленных законодательством полномочий. Кроме функциональной и организационной самостоятельности, предоставляется финансовая независимость с целью предотвращения финансового воздействия на сотрудников структур ГФК.

Будучи институтом финансового права, государственный финансовый контроль является результатом продолжительного экономического и политического развития государства. Продолжительный опыт функционирования ГФК в большинстве развитых стран позволил создать Высший контролирующий орган, деятельность которого направлена на координацию, оценку эффективности работы, планирование всей системы государственного финансового контроля. Существование ВОФК позволило создать единую вертикальную систему государственного финансового контроля, охватывающего все стороны функционирования национальной экономики. ВОФК направляет деятельность национальной системы ГФК, исходя из эффективности отдельных структурных подразделений, принимает решение о целесообразности их существования либо реформирования в зависимости от происходящих в экономике изменений. ВОФК строго контролирует органы ГФК, не позволяя им превышать свои полномочия, выходя за пределы своей сферы деятельности.

Несмотря на либерализацию экономических процессов, в вопросе реализации финансового контроля государства придерживаются принципа строгой централизации. Одновременно с этим данный подход к решению проблемы качества и эффективности ГФК не приводит к уменьшению гибкости и оперативности системы в целом. В ряде стран отсутствует единая централизованная структура, представляя ряд локальных образований, объединённых при этом общими целями. ГФК в развитых странах можно рассматривать как «регулярный и непрерывный процесс контроля, цели и основная задача которого имеют выраженный финансовый характер, а их достижение осуществляется на основе межотраслевой системы институтов, инструментов и методов, регламентируемых комплексом правовых норм, охватывающих весь механизм организации и проведения финансового контроля, в том числе и возможность применения его в рамках специфических организационных форм и методов» [14, с. 179].

Сформированная система стандартизации контрольных действий, основанная на единстве методик, программ, правил реализации мер ГФК, упрощает процесс контроля, повышает возможности обмена опытом, информацией, практическими наработками между отдельными структурами вне зависимости от их подчинённости. ВОФК имеет разветвлённую организационную структуру и структурные подразделения на территории стран, осуществляя контроль на всех стадиях (предварительный, оперативный, последующий) и на всех уровнях финансовой системы. Организация контрольной деятельности имеет ряд общих признаков [15, с. 94]:

- независимость органов контроля от органов исполнительной и законодательной власти;
- оценка средств, потраченных на контрольную деятельность, в сравнении с достигнутыми эффектами;
- акцент в проводимой политике контроля, направленный на рациональность, экономичность, эффективность, а также на наличие процедур для измерения эффективности программ расходования государственных средств.

Государственный финансовый контроль в США основывается на положениях «Общего бухгалтерского закона» (Budget and Accounting Act). Принцип разделения властей в стране повлиял на организацию процесса ГФК, что привело к формированию отдельных высших контрольных органов в исполнительной и законодательной ветвях власти. Административно-бюджетное управление при исполнительном управлении президента (Office of Management and Budget, OMB) осуществляет финансовый контроль

исполнительной власти, координирует деятельность и даёт оценку эффективности управленческих и организационных структур, принимает участие в разработке и исполнении бюджета, осуществляет надзор за федеральными закупками [16]. Главное контрольно-финансовое управление США (Government Accountability Office, GAO) осуществляет контроль над расходованием бюджетных средств при реализации правительственных программ и контрактов; предоставляет оценочные данные об экономической и иной эффективности данных программ; оценивает расходование федеральных средств; предоставляет консультационные услуги Конгрессу, руководителям исполнительных органов власти для повышения эффективности деятельности правительства, качества принимаемых законодательных актов, предотвращая нецелесообразное использование бюджетных средств. Цель деятельности Главного контрольно-финансового управления «заключается в поддержке Конгресса по выполнению его конституционных обязанностей и в содействии повышению эффективности и обеспечению подотчётности федерального правительства на благо американского народа» [17].

Рассмотрение опыта ГФК в Испании показывает изменения в системе приоритетов функционирования. «Происходит оформление комплексного характера государственного финансового контроля, выражающееся в сочетании в практике контроля различных научных подходов и видов финансового контроля, а также постоянном поиске оптимального соотношения их применения» [18, с. 159]. Такая трансформация направлена на повышение результативности ГФК. Контроль структур, использующих государственные финансы, осуществляется преимущественно не в форме непосредственной проверки, а в большей мере как оценка системы их внутреннего контроля. Такие тенденции связаны с изменениями, происходящими в самом институте государства, и с динамикой внешней и внутренней среды.

Наиболее важным компонентом ГФК Испании выступает контроль всех стадий развития государственного бюджета, определение задач и средств, необходимых для его формирования и исполнения, с обязательной оценкой экономической эффективности и продуктивности использования государственных средств. Одним из первоочерёдных объектов контроля является государственный сектор испанской экономики. Органы ГФК проводят анализ планирования и осуществления субъектами госсектора финансово-экономической деятельности, а также полученных результатов, что позволяет повышать его социально-экономическую эффективность.

Высшим контролирующим органом в системе ГФК выступает Счётная палата Испании, призванная выполнять ряд функций. Контрольная функция реализуется в процессе сбора информации о состоянии национальной экономики и на основе этого внесение в парламент страны рекомендаций, направленных на улучшение финансовой деятельности в государственном секторе и, в целом, расходования государственных средств. Юрисдикционная функция даёт возможность Счётной палате на основе выявляемых нарушений инициировать расследование правонарушений, связанных с неправомерным расходованием государственных финансовых средств, а также возмещение нанесённого экономике ущерба. Консультационная функция даёт возможность предоставлять необходимую компетентную информацию всем заинтересованным сторонам, делая более открытой деятельность государственных органов власти. Счётная палата Испании осуществляет активное международное сотрудничество с аналогичными структурами стран Евросоюза, международными организациями INTOSAI и EUROSAI, с ВОФК стран Латинской Америки. Совместная деятельность с латиноамериканскими странами, основанная на давних исторических связях, включает разнообразную техническую помощь, подготовку специалистов и др.

ГФК в Германии проводит Федеральная аудиторская палата и аудиторские палаты земель. ГФК имеет давнюю традицию в стране и начинает свою историю с 1714 г. Правовое регулирование ГФК закреплено в Конституции страны в специальном разделе

«Финансы», законах «О Федеральной аудиторской палате Германии», «Об организации государственного бюджета», «О принципах бюджетного права федерации и земель» и др. Полномочия аудиторских палат включают вопросы экономической эффективности расходования средств при реализации программ развития, правильного ведения счетов, предоставление консультационной помощи с целью улучшения ситуации, формирование потенциала будущего. ВОФК Германии обладает независимостью от органов власти и является партнёром бюджетного комитета Бундестага. Независимость ВОФК ФРГ подкреплена назначением руководителей на срок, превышающий продолжительность полномочий других органов власти, а также предоставлением членам палаты статуса федеральных судей. Результаты деятельности палаты направляются в Бундестаг и Бундесрат. Предоставляемые данные являются важной составляющей для принятия решений парламента об оценке выполнения планов и программ федерального правительства. Бюджетный комитет использует рекомендации ГФК при рассмотрении финансового законодательства, экономически значимых вопросов, в первую очередь, стабилизации финансового рынка. «Рекомендации Федеральной аудиторской палаты позволяют ежегодно экономить и получать дополнительный доход в размере от трёх до пяти миллиардов евро» [19]. Счётные палаты федеральных земель Германии обладают независимостью и самостоятельностью, имея практически идентичные цели, задачи и методы контроля.

Деятельность ВОФК во Франции основывается на Законе «О счётной палате», Кодексе финансовых судов и, согласно законодательству, является независимым органом и от парламента, и от правительства. ГФК реализуется через совокупность специализированных публичных структур, составляющих финансовую систему страны. Счётная палата Франции реализует функции ГФК, осуществляет контроль правильности и соответствия отчётности установленным требованиям, вносит свои предложения по устранению выявляемых недостатков, даёт оценку эффективности работы государственных структур, расходования бюджетных средств. Счётная палата имеет возможность контролировать счета государственных и частных предприятий, учреждений, совершающих операции с государственными финансами. Во Франции «основной целью финансового контроля является обеспечение сохранности бюджетных средств, их целевое и эффективное использование, создание эффективной системы бюджетного финансирования и достижение высокого уровня бюджетной дисциплины, выявление отклонений от принятых стандартов» [20, с. 155].

В Великобритании внешний аудит министерств, ведомств государственных организаций осуществляет Национальное контрольно-ревизионное управление (National Audit Office, NAO), являющееся ВОФК страны. Правовое регулирование ГФК проводится целым рядом документов, каждый из которых определяет отдельные аспекты контрольно-ревизионной деятельности. К нормативно-правовой базе относится Закон «Об ответственности за бюджет и национальном аудите» (Budget Responsibility and National Audit Act 2011), устанавливающий нормативную основу для управления ВОФК, Закон «О финансовых услугах и рынках» (Financial Services and Markets Act 2000), «О национальном ссудном фонде» (National Loans Fund), «О Консолидированном фонде» (Consolidated Fund) и др. ВОФК Великобритании предоставляет всю информацию Палате общин, являющейся парламентом страны, способной воздействовать на деятельность правительства, выполнение бюджетного процесса. Деятельность ГФК направлена на проверку всех отчётов правительственных ведомств, агентств, государственных органов, улучшение качества деятельности государственного сектора экономики (в соответствии с Законом «О равенстве государственного сектора» от 2010 г. (Public Sector Equality Duty 2010)), государственных услуг, экономии бюджетных средств. «В 2015 г. работа органов ГФК привела к экономии 1,21 млрд фунтов стерлингов» [21]. Национальное контрольно-ревизионное управление, несмотря на независимость от исполнительной власти, контролируется Комиссией по общественным счетам (Public Accounts Commission, PAC),

Парламентским комитетом депутатов (Parliamentary committee of Mps). Комиссия утверждает бюджет, рассматривает затраты и производительность, назначает внешних аудиторов.

Счётная палата Японии является ВОФК в стране, обладая конституционным статусом независимости от всех ветвей власти. Критерием эффективности работы Счётной палаты выступает сумма денежных средств, возвращённых в бюджет государства по результатам проверок, и средств, полученных в результате более эффективной разработки государственного и местных бюджетов. Объектами бюджетного контроля являются учреждения, предприятия и организации, использующие в своей деятельности бюджетные средства, в частности, расходование, перечисление, распределение и зачисление.

Во всех рассматриваемых странах «заинтересованным пользователем информацией высшего контрольного органа выступают наиболее влиятельные ветви государственной власти, которые в соответствии с конституцией имеют возможность влиять на политику и действия исполнительной власти, а также непосредственно взаимодействуют с высшим контрольным органом и (или) содержат структурные подразделения, которые осуществляют такое взаимодействие» [22, с. 55]. Анализ мировой практики повышения эффективности деятельности государственного финансового контроля даёт возможность выделить ряд факторов, в наибольшей мере способствующих данному процессу (рис. 2).

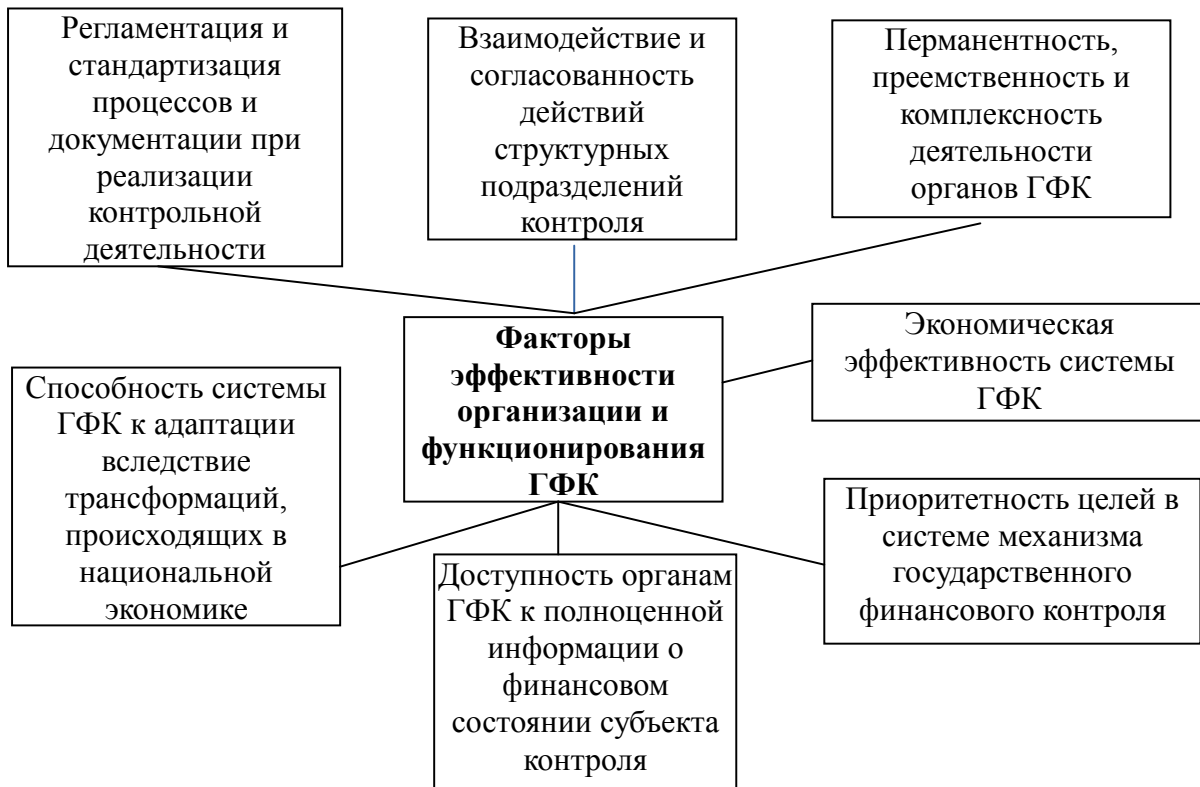


Рис. 2. Факторы эффективности функционирования государственного финансового контроля в развитых странах

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок. Проанализировав функционирование государственного финансового контроля в зарубежных странах, можно сделать ряд выводов. 1) ГФК имеет прочную историческую основу, сформированную вследствие необходимости данного института для успешного развития национальной экономики. 2) организация ГФК требует перманентной трансформации, что связано с расширением его функций от проверки и правильности осуществления экономическими субъектами финансовой деятельности до расширения

спектра контролируемых задач в различных сферах (социальная, экологическая безопасность и др.). 3) ГФК вышел за рамки национальных экономик под воздействием процессов глобализации мировой экономики. Одним из ведущих факторов развития государственного финансового контроля является усиление международного сотрудничества, унификация нормативно-правовой основы функционирования. 4) предоставление судебных полномочий структурам ГФК по отношению к финансовым действиям государства не способствует повышению качества контроля, нарушает баланс властных полномочий в стране. 5) повышению эффективности бюджетного процесса может способствовать усиление информационно-аналитической деятельности органов ГФК. 6) наиболее важным компонентом ГФК в развитых странах является стратегический анализ и контроль по отношению ко всем стадиям реализации государственного бюджетного процесса. 7) государственный финансовый контроль в большинстве развитых стран имеет минимально возможное количество контролируемых структур с чётко выраженной иерархической системой. Такой принцип организации повышает эффективность ГФК и сокращает хаотичность и дублирование функций.

Направлением дальнейших исследований является всестороннее рассмотрение деятельности государственного финансового контроля в Российской Федерации, в том числе на региональном и муниципальном уровнях, разнообразные аспекты сотрудничества с международными финансово-контролирующими организациями других стран.

Список использованных источников

1. Скобара В.В. Государственный финансовый контроль в системе управления государством: монография / В.В. Скобара, А.В. Телепнева. – Москва: Науч. Б-ка, 2013. – 174 с.
2. Кондрат Е.Н. Государственный финансовый контроль и финансовая безопасность России. Правовые аспекты: монография / Е.Н. Кондрат. – Москва: Юстицинформ, 2013. – 637 с.
3. Макаркин Н.П. Развитие государственного финансового контроля в бюджетной сфере: монография / Н.П. Макаркин, Н.Н. Семенова, С.М. Макейкина; МОН РФ, ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва». – Саранск: Изд-во Мордовского ун-та, 2017. – 136 с.
4. Василенко Г.Н. Правовые основы финансового контроля в России и Европейском Союзе / Г.Н. Василенко. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 87 с.
5. Гусева Н.М. Развитие государственного финансового контроля: анализ опыта России и зарубежных стран: монография / Н.М. Гусева. – Москва: МЭСХ, 2014. – 224 с.
6. Чхиквадзе В.В. Правовые основы государственного финансового контроля в Испании: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 / В.В. Чхиквадзе; [Место защиты: Моск. гос. юрид. акад. им. О.Е. Кутафина]. – Москва, 2013. – 205 с.
7. Ангелина И.А. Теоретико-методологические основы развития государственного финансового контроля: автореф. дис. ... доктора экономических наук: специальность 08.00.10 Финансы, денежное обращение и кредит, 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством / И.А. Ангелина; М-во образования и науки Донецкой Народной Республики, ГО ВПО «Донецкий нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского». – Донецк, 2015. – 44 с.
8. Лимская декларация руководящих принципов аудита. Международная организация высших органов аудита (INTOSAI) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.intosai.org/fileadmin/downloads/downloads/1_about_us/ISSAIs/RU_ISSAI_1.pdf
9. Мексиканская декларация о независимости высших органов аудита. Международная организация высших органов аудита (INTOSAI) [Электронный ресурс]. –

Режим доступа: http://www.intosai.org/fileadmin/downloads/downloads/1_about_us/ISSAIs/RU_ISSAI_10.pdf

10. Пекинская декларация о содействии надлежащему управлению высшими органами аудита. Международная организация высших органов аудита (INTOSAI) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.intosai.org/fileadmin/downloads/downloads/5_events/congresses/RU_Beijing_Declaration.pdf

11. XXII Конгресс INTOSAI (2016) // Журнал EUROSAI. – 2017. – № 23. – С. 90-95 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://maquetacioneditorial.com/eurosai/n23/ru/90/index.html>

12. Международная организация высших органов аудита (INTOSAI). Стратегический план на 2017-2022 гг. – 54 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.intosai.org/fileadmin/downloads/downloads/1_about_us/strategic_plan/RU_INTOSAI_Strategic_Plan_2017_22.pdf

13. Елькина Э.Н. Международный опыт финансового контроля / Э.Н. Елькина // Аграрное образование и наука. – 2016. – № 2. – С. 22.

14. Станкевич Г.В. Проблемы правового регулирования государственного финансового контроля в Российской Федерации и странах ЕС / Г.В. Станкевич, Е.В. Касевич // Гуманитарные и юридические исследования. – 2016. – № 1. – С. 175-180.

15. Логинов Ю.М. Совершенствование национальной системы финансового контроля на основе использования международного опыта / Ю.М. Логинов, О.Е. Суркова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. – № 2 (112). – С. 90-94.

16. U.S. Office of Management and Budget (OMB) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.whitehouse.gov/omb/>

17. U.S. Government Accountability Office (GAO) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gao.gov/about/index.html>

18. Гусева Н.М. Некоторые предпосылки и тенденции развития государственного финансового контроля в США и Японии / Н.М. Гусева // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2012. – № 2. – С. 148-161.

19. Vor 65 Jahren: Bundestag beschließt Rechnungshof. Deutsche Bundestag [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2015/kw37_kalenderblatt_brh/387018

20. Мигачев А.Ю. Сравнительный анализ законодательства Российской Федерации и Французской Республики в области государственного финансового контроля / А.Ю. Мигачев // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 8 (81). – С. 151-157.

21. National Audit Office (NAO) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nao.org.uk/about-us/>

22. Лукин А.Г. Формирование высшего контрольного органа – зарубежный опыт и законодательство Российской Федерации / А.Г. Лукин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 30 (267). – С. 48-62.

УДК 336:334.012.64

АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

ГОНЧАРОВА М.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
менеджмента внешнеэкономической
деятельности,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»

В статье проведено исследование развития финансового регулирования малого и среднего бизнеса с помощью методов математического моделирования, что позволило выполнить поиск оптимальных значений соответствующих показателей и на их основании разработать конкретные рекомендации по совершенствованию процесса формирования регуляторной политики государства. Сформирован научно-методический подход к оптимизации ставки единого налога как одного из основных факторов финансовой регуляторной политики государства. Данный подход опирается на анализ макро-, микроэкономических и социальных последствий налоговых реформ, что позволяет создать систему взаимодействия инструментов оценки налоговых реформ и инструментов государственного реформирования экономики для обеспечения развития малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, регуляторная политика, государственная финансовая поддержка, единый налог.

The article studies the development of financial regulation of small and medium businesses using mathematical modeling methods, which allowed them to search for optimal values of relevant indicators and on their basis to develop specific recommendations for improving the process of shaping the regulatory policy of the state. A scientific-methodical approach to optimizing the single tax rate as one of the main factors of the state's financial regulatory policy has been formed. This approach is based on the analysis of macro-, microeconomic and social consequences of tax reforms, allows creating a system of interaction between tools for assessing tax reforms and instruments of state economic reform to ensure the development of small and medium-sized businesses.

Keywords: small and medium business, regulatory policy, state financial support, single tax.

Актуальность и постановка проблемы. Большинство функций малого и среднего бизнеса практически являются общими во всех странах мира. Наиболее важные положительные моменты это те, когда сектор малого и среднего бизнеса вносит значительный положительный вклад в развитие экономики страны. За последние годы наиболее успешно развивающиеся страны построены на динамическом секторе малого и среднего бизнеса. Субъекты малого и среднего бизнеса, как правило, используют средне развитые технологии, что примерно соответствует возможностям факторов производства в большинстве развивающихся стран. Многие предприятия «превращаются в» или «вырастают из» субъектов хозяйствования, которые относятся по размерам к малому и среднему бизнесу. И каждый из этих переходов имеет важное значение для развития экономики. Таким образом, для роста экономики страны является важным укрепление сектора малого и среднего бизнеса. Для этого целесообразно создание благоприятных условий его развития благодаря разработке эффективных механизмов организационно-экономического стимулирования предпринимательства в рамках регулятивной политики государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам развития предпринимательства посвящены работы как исследователей России (Л.С. Бляхман, М.В. Кузнецов, Е.В. Лапуста, В.Д. Мамонтов, А.И. Муравьева, Ю.М. Осипов, А.В. Виленский, В.И. Верховин), так и зарубежных экономистов М. Вебер, Х. Велу, Дж.Л. Дейли, П. Друкер, Ф. Котлер, Г. Картер, К. Кук, Т.Т. Мэгл, А. Олсон, Дж. Нейсбит, Г. Саймон, Р.К. Холден, Й. Шумпетер.

Цель статьи: с помощью эконометрических и статистических методов исследования разработать экономико-математическую модель финансового регулирования малого и среднего бизнеса в условиях его стабилизации.

Изложение основного материала исследования. Исследование развития финансового регулирования малого и среднего бизнеса целесообразно проводить с помощью методов математического моделирования, что позволит выполнить поиск оптимальных значений соответствующих показателей и на их основе разработать конкретные рекомендации по совершенствованию процесса формирования регуляторной политики государства.

Основная гипотеза состоит в том, что, оптимизировав ставку единого налога, можно увеличить инвестиции предприятий малого и среднего бизнеса и как следствие их инновационную активность в условиях неумещения налоговых поступлений в бюджет и уровня занятости.

Исходя из заданной гипотезы, рассматриваются предприятия малого и среднего бизнеса по следующим видам экономической деятельности:

- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;
- промышленность;
- строительство;
- деятельность транспорта и связи;
- здравоохранение и предоставление социальной помощи.

Такой выбор обусловлен неоднородностью динамики инновационной активности предприятий малого и среднего бизнеса по данным видам хозяйственной деятельности, а именно ростом объёма реализованной продукции (товаров, услуг) и незначительной величиной общей суммы затрат на инновации за последние годы.

Разнородные значения удельного веса расходов на инновации к объёму реализованной продукции (работ, услуг) подтверждают целесообразность корректировки методов регуляторной политики государства относительно деятельности предприятий малого и среднего бизнеса.

С целью исследования развития финансового регулирования малого и среднего бизнеса используются следующие статистические методы:

- корреляционно-регрессионный анализ (для выявления связей между различными значениями зависимых и независимых переменных);
- метод наименьших квадратов (для определения параметров уравнений регрессии);
- кластерный анализ (для группировки объектов по подобным признакам).

Экономико-математическая модель определения оптимальной средней ставки единого налога базируется на предпосылках о влиянии единого налога на основные показатели государства, населения и предприятий. Схема влияния представлена на рис. 1.

Изменение средней ставки единого налога в первый период времени отражается непосредственно на отчислениях в бюджет этого налога (стрелка 1), а также на остающейся в распоряжении предприятия чистой прибыли (стрелка 2). В свою очередь, чистая прибыль предприятия является источником инвестиций в основной и оборотный капитал (стрелка 3). При этом предполагается, что зависимость инвестиций от чистой прибыли учитывает тенденции рынка товаров и, инвестируя в капитал при уменьшении средней ставки единого налога, предприятия рассчитывают увеличить объём производства продукции для удовлетворения платёжеспособного спроса. При увеличении ставки единого налога предприятия снижают инвестирования, так как происходит

перемещение капитала в более выгодные сферы деятельности или деятельности предприятий.

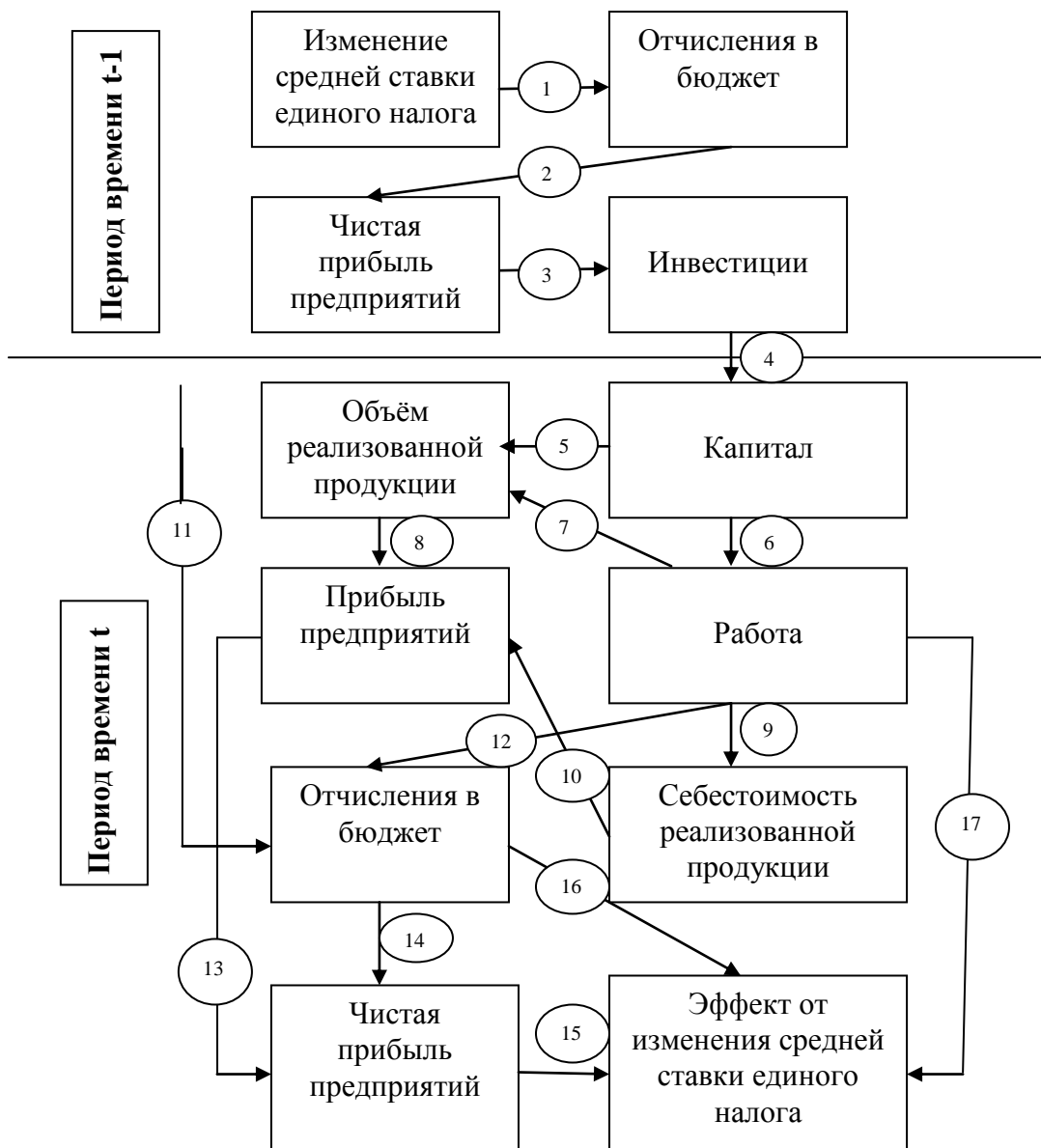


Рис. 1. Схема воздействия единого налога на оцениваемые показатели государства, населения и предприятий

В следующий после изменения средней ставки единого налога период времени происходит освоение инвестиций и меняется капитал предприятия (стрелка 4). Изменение капитала ведёт к соответствующему изменению связанных с ним затрат на труд (стрелка 6). В результате изменения факторов производства (стрелки 5 и 7) изменяется объём произведённой и реализованной продукции. Объём реализации предприятий влияет на выплачиваемые ими отчисления в бюджет единого налога, взимаемого в основном из выручки (стрелка 11).

Изменение затрат на труд ведёт к соответствующему изменению себестоимости реализованной продукции (стрелка 9). Расходы на труд определяют часть отчислений в бюджет, в частности, подоходный налог (стрелка 12). Разница между объёмом реализованной продукции и её себестоимостью определяет прибыль предприятия (стрелки 8 и 10). В свою очередь, разница между прибылью предприятий и их отчислениями в бюджет определяют чистую прибыль предприятия (стрелки 13 и 14).

Целью модели является нахождение такой средней ставки единого налога, которая обеспечила бы максимальный экономический эффект одновременно для государства, предприятий и населения. Эффект для государства оценивается как объём поступлений в бюджет. Эффект для предприятий – величина чистой прибыли. Для населения эффектом является изменение его доходов, полученных в результате изменения расходов на оплату труда. Таким образом, совокупный эффект от изменения средней ставки единого налога представляет собой сумму частных эффектов для государства, населения и предприятий (стрелки 15, 16 и 17).

Рассмотрим формирование основных составляющих экономического эффекта от изменения средней ставки единого налога. Объём реализованной продукции считается равным продукции и рассчитывается с помощью производственной функции Кобба-Дугласа [4, с. 28]:

$$Y_t = A \cdot K_t^\alpha \cdot L_t^\beta,$$

где K_t^α – основной и оборотный капитал в момент времени t ;

L_t^β – расходы на оплату труда в момент времени t .

Объём отчислений в бюджет T_t рассчитывается по формуле:

$$T_t = T_t^E + T_t^P$$

где T_t^E – отчисления единого налога;

T_t^P – отчисления налога на доходы физических лиц.

В свою очередь, отчисления единого налога рассчитываются в зависимости от величины выручки и средней ставки единого налога:

$$T_t^E = r^E Y_t,$$

где r^E – средняя ставка единого налога.

Отчисления налога на доходы физических лиц рассчитываются по формуле:

$$T_t^P = r^P L_t,$$

где r^P – средняя фактическая ставка налога на доходы физических лиц.

Капитал, используемый в производстве, зависит от капитала в предыдущий момент времени и инвестиций

$$K_t = K_{t-1} + I_{t-1},$$

$$I_{t-1} = f_P(P_{t-1}),$$

$$P_{t-1} = Y_{t-1} - C_{t-1} - T_{t-1}^E,$$

где C_{t-1} – себестоимость произведённой продукции в период $t-1$;

I_{t-1} – инвестиции в капитал в период $t-1$;

f_P – функция зависимости инвестиций от чистой прибыли;

P_{t-1} – чистая прибыль предприятия в период времени $t-1$.

При изменении средней ставки единого налога происходит изменение чистой прибыли предприятий:

$$\widehat{P}_{t-1} = Y_{t-1} - C_{t-1} - \widehat{T}_{t-1}^E,$$

где \widehat{P}_{t-1} – чистая прибыль предприятий с учётом единого налога, уплаченного по новой средней ставке;

$\widehat{T}_{t-1}^E = \widehat{r}^E Y_{t-1}$ – величина сбора единого налога по новой средней ставке;

\widehat{r}^E – новая средняя ставка единого налога.

В результате изменяются инвестиции и капитал в следующем периоде:

$$\widehat{I}_{t-1} = f_P(\widehat{P}_{t-1}),$$

$$\widehat{K}_t = K_{t-1} + \widehat{I}_{t-1},$$

где \widehat{I}_{t-1} – инвестиции с учётом влияния новой средней ставки единого налога;

\widehat{K}_t – капитал с учётом влияния новой средней ставки единого налога.

Расходы на оплату труда в производственной функции связаны с затратами капитала. При этом исходим из классического предположения, что в ориентированной на минимизацию расходов предприятия доля совокупных расходов идёт на капитал и доля – на труд [5]. При такой пропорции потребность в дополнительной рабочей силе для обслуживания изменённого капитала рассчитывается по формуле:

$$\Delta L_t = \frac{\alpha}{\beta} \Delta K_t,$$

где ΔL_t – изменение затрат труда при изменении средней ставки единого налога;

α – коэффициент эластичности основного и оборотного капитала;

β – коэффициент эластичности расходов на оплату труда;

$\Delta K_t = \widehat{K}_t - K_t$ – изменение затрат капитала при изменении средней ставки единого налога.

Задача реформирования единого налога – максимизация изменения чистой прибыли предприятий, отчислений в бюджет и доходов населения в периоде, следующем за периодом введения новой ставки. Последующие периоды не рассматриваются, так как, если получен положительный результат для первого периода после изменения средней ставки, то и в других периодах этот результат будет иметь аналогичную динамику. Особенности влияния средней ставки на период ввода в действие, когда отчисления в бюджет меняются, а эффекта для населения и предприятий ещё нет, будут учтены в отдельных ограничениях модели.

Целевая функция модели имеет вид:

$$Z(\widehat{r}^E) = \Delta T_t + \Delta L_t + \Delta P_t \rightarrow \max, \quad (1)$$

где $\Delta T_t = \widehat{T}_t - T_t$ – разница между объёмом отчислений в бюджет с учётом изменения ставки единого налога, который произошёл в период $t-1$ и без такого изменения, рассчитанный для периода t ;

$\widehat{T}_t = \widehat{T}_t^E + \widehat{T}_t^P$ – объём отчислений в бюджет с учётом изменения ставки единого налога, произошедшего в периоде $t-1$, рассчитанный для периода t ;

$\widehat{T}_t^E = \widehat{r}^E \widehat{Y}_t$ – отчисления единого налога в периоде, с учётом изменения ставки единого налога;

$\widehat{T}_t^P = r^P \widehat{L}_t$ – отчисления налога на доходы физических лиц в период с учётом влияния изменения ставки единого налога;

$\Delta L_t = \widehat{L}_t - L_t$ – разница между доходами населения с учётом изменения ставки единого налога произошла в периоде $t-1$ и без такого изменения, рассчитанная для периода t ;

$\Delta P_t = \widehat{P}_t - P_t$ – разница между чистой прибылью предприятий с учётом изменения ставки единого налога произошла в периоде $t-1$ без такого изменения, рассчитанная для периода t .

Для модели вводится ряд ограничений.

1. Доходы населения не должны уменьшиться в результате изменения средней ставки единого налога:

$$\Delta L_t \geq 0. \quad (2)$$

2. Отчисления в бюджет не должны уменьшиться более чем на 10%, поскольку в случае их существенного снижения пострадает та часть населения, которая зависит от государственного финансирования – пенсионеры, работники бюджетных организаций и т.п.:

$$\frac{\Delta T_t}{T_t} \geq -0,1. \quad (3)$$

3. Начальный негативный эффект от уменьшения средней ставки единого налога в период ввода в действие не должен превышать 20%:

$$\frac{\Delta T_{t-1}}{T_{t-1}} \geq -0,2. \quad (4)$$

4. Не должно произойти снижения объёма производства (такая ситуация хотя и маловероятна, но теоретически возможна, если при падении объёма производства будет происходить снижение себестоимости более быстрыми темпами. В результате чистая прибыль предприятий будет расти):

$$\widehat{Y}_t \geq Y_t. \quad (5)$$

5. Другие ограничения, необходимые для расчёта изменений основных показателей, входящих в целевую функцию, экономическое содержание и порядок расчёта которых был описан выше:

$$\Delta T_t = (\widehat{r}^E \widehat{Y}_t + r^P \widehat{L}_t) - (r^E Y_t + r^P L_t), \quad (6)$$

$$\Delta P_t = (\widehat{Y}_t - \widehat{C}_t - \widehat{T}_t^E) - (Y_t - C_t - T_t^E), \quad (7)$$

$$\Delta L_t = \frac{\alpha}{\beta} \Delta K_t, \quad (8)$$

$$\widehat{Y}_t = A \cdot \widehat{K}_t^\alpha \cdot \widehat{L}_t^\beta, \quad (9)$$

$$\widehat{L}_t = L_t + \Delta L_t, \quad (10)$$

$$\widehat{K}_t = K_t + \Delta K_t, \quad (11)$$

$$\Delta K_t = \widehat{I}_{t-1} - I_{t-1}, \quad (12)$$

$$\widehat{I}_{t-1} = f_P(\widehat{P}_{t-1}), \quad (13)$$

$$\widehat{P}_{t-1} = Y_{t-1} - C_{t-1} - \widehat{T}_{t-1}^E, \quad (14)$$

$$\widehat{C}_t = C_t + \Delta L_t, \quad (15)$$

$$\widehat{T}_{t-1}^E = \widehat{r}^E Y_{t-1}. \quad (16)$$

Решение данной оптимизационной модели может быть найдено с помощью стандартных методов решения линейных оптимизационных моделей. Значение показателей, отражающих экономическую ситуацию без влияния новой средней ставки единого налога (в описании модели это переменные без «крышки»), могут быть взяты из статистики при расчёте на примере уже прошедших периодов или по прогнозам. Значения показателей, отражающих экономическую ситуацию с учётом влияния новой средней ставки единого налога (в описании модели это переменные с «крышкой»), рассчитываются согласно вышеописанной последовательности, начиная с расчёта отчислений единого налога при его средней ставке.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, с помощью эконометрических и статистических методов исследования разработана экономико-математическая модель финансового регулирования малого и среднего бизнеса в условиях его стабилизации. Данная модель направлена на поиск оптимальной ставки единого налога в условиях стимулирования инновационной активности предприятий малого и среднего бизнеса, неуменьшения налоговых поступлений в бюджет и уровня занятого на таких предприятиях населения. Её реализация позволит определить основные направления совершенствования процесса формирования регуляторной политики в разрезе хозяйственной деятельности предприятий малого и среднего бизнеса.

Список использованных источников

1. Arvanitis S. Firm Characteristics and the Cyclicity of R&D Investments / S.Arvanitis, M.Woerter. – KOF-ETN, 2011. – № 277. – 27 p.
2. Гончарова М.В. Малий та середній бізнес як складова національної економіки / М.В. Гончарова // Розвиток фінансових методів державного управління національною економікою: зб. наук. праць Донецького державного ун-ту управління. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – Т. XIII. – С. 127-132. – Серія «Економіка»; вип. 219.
3. Гончарова М.В. Обоснование концепции финансового регулирования малого и среднего бизнеса в странах СНГ / М.В. Гончарова, Л.Б. Костровец // Сетевой научный журнал «Научный результат». – Серия «Экономические исследования». – НИУБелГУ, Белгород. – 2017. – Т. 3. – № 4. – С. 63-72.
4. Мазур Ю.А. Модели динамики экономического роста с учётом налогового фактора: монография / Ю.А. Мазур. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2007. – 100 с.
5. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/22706.

УДК 657.2:658

ПРОБЛЕМЫ УЧЁТА И УПРАВЛЕНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНЫМИ АКТИВАМИ

ДЕМИДОВА И.А.,
канд. экон. наук, доцент кафедры учёта и аудита,
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

В работе исследованы проблемы учёта и управления нематериальными активами. Отмечено, что основными проблемами являются неоднозначность определения сущности нематериальных активов, отсутствие единой, общепризнанной их классификации, неразработанность методик учёта и оценки нематериальных активов. В результате исследования предложена модель системы учёта и управления нематериальными активами предприятия, реализующая системный подход к их учёту и управлению.

***Ключевые слова:** нематериальные активы, предприятие, классификация, методика, учёт, управление, оценка, система, системный подход.*

The problems of accounting and management of intangible assets are investigated. It is noted that the main problems are the ambiguity of the definition of the essence of intangible assets, the absence of a single, generally recognized classification, the undeveloped methods of accounting and valuation of intangible assets. As a result of research the model of system of the account and management of intangible assets of the enterprise, realizing the system approach to their account and management is offered.

***Keywords:** intangible assets, enterprise, classification, methodology, accounting, management, evaluation, system, system approach.*

Постановка проблемы. В современных условиях экономики знаний владение нематериальными активами (НМА) и их использование в своей деятельности является существенным конкурентным преимуществом для предприятия. Доля нематериальных активов в имуществе предприятий достаточно быстро растёт количественно, одновременно повышая свои качественные характеристики в соответствии с развитием научно-технического прогресса и увеличением инновационности экономики. Всё это – неизбежные процессы и реалии современной экономики, которые обуславливают процессы, происходящие и во внутренней, и во внешней среде предприятия. В связи с этим возникают вопросы эффективности инвестирования средств в нематериальные активы, поэтому особое значение приобретают учёт, оценка и переоценка нематериальных активов предприятия, которые должны проводиться вовремя, эффективно и в соответствии с общей стратегией развития предприятия. Для этого на предприятии необходимо создание системы учёта и управления нематериальными активами на основе системного подхода, которая позволит существенно повысить эффективность использования НМА.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы учёта и управления нематериальными активами исследуются в работах Т.Г. Белозеровой, Н.А. Казаковой, М.Ю. Лебедевой, Б.З. Мильнера, О.А. Овчинниковой, В.М. Ощепкова и других. Несмотря на высокое качество и результативность исследований, вопросы определения сущности нематериальных активов, их классификации, оценки и переоценки остаются открытыми. Кроме того, управление нематериальными активами на предприятии необходимо организовать с учётом взаимосвязей и взаимовлияния всех процессов, связанных с нематериальными активами, т.е. реализовать системный подход в управлении НМА. Это особенно актуально в современных условиях информационной экономики, возрастания

роли нематериальных активов вообще и формирования рыночной стоимости предприятия в частности.

Актуальность исследования вопросов учёта и управления НМА заключается во всё возрастающей роли нематериальных активов предприятия в эпоху перехода от индустриальной к информационной экономике.

Цель статьи – исследование проблем учёта и управления нематериальными активами и разработка модели системы учёта и управления нематериальными активами предприятия.

Изложение основного материала исследования. Одной из проблем в учёте и управлении НМА является различие подходов к определению сущности НМА. Согласно П(С)БУ 8 нематериальные активы – это «немонетарные активы, которые не имеют материальной формы, могут быть идентифицированы и содержатся предприятием с целью использования в течение периода более одного года (или одного операционного цикла, если он превышает один год) для производства, торговли, в административных целях или предоставления в аренду другим лицам» [1]. В налоговом Кодексе нематериальные активы определяются как «право собственности на результаты интеллектуальной деятельности, в том числе промышленной собственности, а также другие аналогичные права, признанные объектом права собственности (интеллектуальной собственности), право пользования имуществом и имущественными правами налогоплательщиком в законодательно установленном порядке, в том числе полученные в законодательно установленном порядке права пользования природными ресурсами, имуществом и имущественными правами» [2]. В другом нормативном документе даётся следующее определение: «Нематериальные активы – объекты права интеллектуальной собственности, другие объекты права использования собственности» [3], а в Методических рекомендациях Минфина нематериальными активами считаются активы, которые «не имеют материальной формы и могут быть идентифицированы (независимо от срока их полезного использования (эксплуатации))» [4]. В IAS 38 нематериальные активы определяются как «ресурс, который предприятие контролирует в результате прошлых событий и от которого планирует получить экономические выгоды в будущем» [5].

Такая же несогласованность в формулировке определения НМА, выражающего их сущность, наблюдается и в научно-исследовательской литературе. Так, в работе [6] отмечается, что «в самом широком смысле нематериальные активы – это специфические активы, для которых характерны отсутствие осязаемой формы, долгосрочность использования, способность приносить доход». Близкое по смыслу понятие даётся в исследовании [7], где нематериальный актив определяется как «идентифицируемый неденежный актив, не имеющий физической формы». Другие исследователи дают ещё более широкое понятие НМА, говоря, что это «наиболее перспективная и управляемая часть имущества капитального характера» [8].

Сравнение существующих в законодательной базе и в научной литературе определений показывает отсутствие единого подхода к понятию нематериальных активов, что обуславливает наличие следующей проблемы в области учёта и управления НМА – отсутствие чётко определённой и общепринятой их классификации.

Законодательно утверждённая в П(С)БУ 8 классификация не соответствует всем требованиям современных процессов глобализации и именно поэтому многие учёные пытаются реализовать собственные подходы к классификации нематериальных активов. В исследовании [9] предлагается классификация НМА по пяти признакам: по характеру прав на объект интеллектуальной собственности, по сроку действия, по возможности погашения собственности, по источнику поступления, по возможности отчуждения.

В работе [6] предлагается подразделять НМА на четыре вида: рыночные активы, интеллектуальную собственность, человеческий капитал и инфраструктурный капитал. К рыночным активам в этом исследовании относят нематериальные активы, связанные с рыночными операциями: названия товаров, приверженность покупателей к товарному

знаку фирмы, существующий на предприятии портфель заказов, пути распределения товаров, лицензирование, аренда торговой марки и т.д. Интеллектуальная собственность – это охраняемый законом результат интеллектуального труда: патенты, авторские права, торговые марки товаров и услуг, ноу-хау, торговые секреты и тому подобное. Человеческий капитал – это «знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда», а инфраструктурный капитал трактуется как «технологии, методы и процессы, которые делают работу компании вообще возможной, например, корпоративная культура, методы оценки риска, методы управления торговым персоналом, финансовая структура, базы данных по рынку в целом и отдельным покупателям, коммуникационные системы типа электронной почты и телеконференций» [6]. Однако, если посмотреть на условия отнесения актива к нематериальному, выдвигаемые в П(С)БУ 8, то последние два вида классификации, представленные в работе [6], строго говоря, не относятся к НМА, ввиду их неотделимости от человека как носителя знаний и навыков, а также от компании как владельца определённой корпоративной культуры и методов управления.

В исследовании [10] проведена классификация НМА по источникам поступления, степени правовой защищённости, срокам полезного использования, степени ликвидности и риска инвестиций. Рассмотренные классификации, обоснованные исследователями, являются существенным вкладом в экономическую науку в области знаний о нематериальных активах. Однако каждая из них требует уточнений и доработок, что позволяет констатировать факт отсутствия единой, научно обоснованной классификации нематериальных активов. Это препятствует эффективному учёту и управлению НМА и не позволяет совершенствовать методику их учёта и анализа.

Следующей серьёзной проблемой является отсутствие единой стандартизированной методики учёта и оценки НМА. Эта проблема вызвана предыдущими двумя проблемами. При бухгалтерском учёте НМА первым действием является постановка его на учёт, для чего необходимо собрать всю информацию об активе. Прежде всего необходимо определить, отвечает ли данный актив признакам НМА, отнести актив к одному из классификационных видов НМА и признать учитываемый актив нематериальным. Для учёта НМА предназначен счёт синтетического учёта 12 «Нематериальные активы». По дебету этого счёта отражается покупка или получение в результате разработки НМА, которые учитываются по первоначальной стоимости, и суммы дооценки нематериальных активов. По кредиту счёта 12 отражается выбытие НМА вследствие продажи, бесплатной передачи или невозможности дальнейшего извлечения экономической выгоды от использования НМА и суммы уценки. Порядок формирования первоначальной оценки и способ амортизации НМА зависят от способа их получения и индивидуальных характеристик.

Учётные действия после постановки НМА на учёт заключаются в отображении движения, изменения качества, изменения других условий, которые оказывают влияние на специфику учёта НМА. Этими изменяющимися условиями могут быть обмен или продажа НМА, их моральное устаревание, внезапное появление повышенного спроса на рынке, дооценка, уценка, выбытие в связи с дальнейшей невозможностью получения экономических выгод.

Учётное законодательство сужает состав нематериальных активов в результате отнесения затрат по созданию НМА на затраты отчётного периода. Так, в соответствии с п. 9 П(С)БУ 8 «нематериальные активы не признаются активом, а подлежат отображению в составе расходов отчётного периода, в котором они были осуществлены:

- расходы на исследования;
- расходы на подготовку и переподготовку кадров;
- расходы на рекламу и продвижение продукции на рынке;
- расходы на создание, реорганизацию и перемещение предприятия или его части;

расходы на повышение деловой репутации предприятия, стоимость изданий и расходы на создание торговых марок (торговых знаков)» [1].

В то же время в п. 5 этого же нормативного документа право на коммерческие обозначения (права на торговые марки) признаётся НМА. Кроме этих разночтений такое сужение состава НМА неоправданно увеличивает расходы, одновременно понижая стоимость нематериальных активов, а соответственно снижается балансовая стоимость собственного капитала предприятия. Необходимо учитывать, что реальная рыночная стоимость предприятия часто гораздо выше учётной именно за счёт стоимости не поставленных на учёт нематериальных активов. Стоимость НМА, не указанных в балансе (полностью или частично), и образуют эту разницу. Кроме того, для эффективного управления НМА важно знать не только абсолютную сумму стоимости НМА, но и факторы её формирования.

Указанные в П(С)БУ 8 расходы, по сути являющиеся инвестициями в нематериальные активы, подвержены достаточно большим рискам из-за своей невозвратности. Это, прежде всего, неопределённость будущих экономических выгод, которые ожидается получить от НМА, и периоды их получения. Также это неопределённости, связанные с будущими процентными ставками, будущими ценами и расходами по основной деятельности. С этим же связаны и проблемы оценки нематериальных активов.

Именно неопределённость будущих экономических выгод, а также специфичность многих нематериальных активов, которые фирмы создают для внутреннего использования и решения проблем достижения своих стратегических целей, делают весьма проблематичным существование рынка сбыта нематериальных активов такого типа. В связи с этим, создавая такие НМА, фирме необходимо позаботиться об их универсальности, а также о возможности точной оценки себестоимости их создания, чтобы обеспечить возможность их реализации. Однако для осуществления такой оценки НМА пока не создано общепринятой методики и нет стандартизированной системы показателей раскрытия информации о нематериальных активах, а это – одна из основных проблем учёта и управления НМА.

Достаточно сложной проблемой оценки объекта нематериальных активов является оценка НМА, созданных на предприятии. Эта проблема заключается в возможности отнесения расходов по созданию НМА на отдельные виды расходов или на расходы соответствующего периода. При этом важно понимать, что эти расходы лучше списывать в периоде их возникновения, т.к. из-за неопределённости периода получения экономических выгод от НМА период получения конкретной суммы доходов также неизвестен.

С течением времени в процессе использования нематериальных активов, как созданных самим предприятием, так и приобретённых, их оценка меняется, что вызывает необходимость их переоценки. Переоценка приобретённых НМА, для которых существует активный рынок, возможна по справедливой стоимости на дату баланса. Проблему оценки НМА созданных самим предприятием можно решить, используя подход оценки прогнозируемой финансовой выгоды в результате использования этого НМА или с помощью экспертной оценки. Однако часто на практике в бухгалтерском учёте используется затратный метод оценки, не отражающий рыночную стоимость НМА, т.е. его истинную полезность. В связи с этим представляется возможным использование методики, разработанной в исследовании [11], где указывается, что оценка должна проводиться в три этапа. На первом этапе рассчитываются собственные затраты, связанные с созданием НМА. На втором проводится информационный поиск в референтно-библиографической базе данных для выявления аналога и сравнения его технико-экономической и коммерческой значимости с созданным НМА. На третьем этапе «составляется профиль потребностей для оцениваемой научной разработки, т.е.

составляется таблица, в которую включаются необходимые для сравнения показатели» [11]. Результаты переоценки отражаются в бухгалтерской отчётности предприятия.

Проведённое исследование вопросов учёта и управления нематериальными активами предприятия позволяет сделать вывод о наличии достаточно большого количества различных проблем в этой области. Каждая из проблем рассматривается исследователями достаточно качественно, но изолированно от других вопросов учёта и управления НМА. В связи с этим предлагается использовать системный подход и рассматривать все аспекты учёта и управления НМА во взаимосвязи и взаимовлиянии.

Эффективное использование НМА в соответствии со стратегическими целями деятельности предприятия даёт существенную экономическую выгоду и конкурентное преимущество, что повышает важность и актуальность введения на предприятии специальной системы учёта и управления нематериальными активами.

Для реализации системного подхода в области учёта и управления НМА в исследовании разработана модель системы учёта и управления нематериальными активами предприятия (рис. 1), которая предполагает в результате внедрения решение многих проблемных аспектов в области учёта, оценки, переоценки и инвентаризации нематериальных активов предприятия.

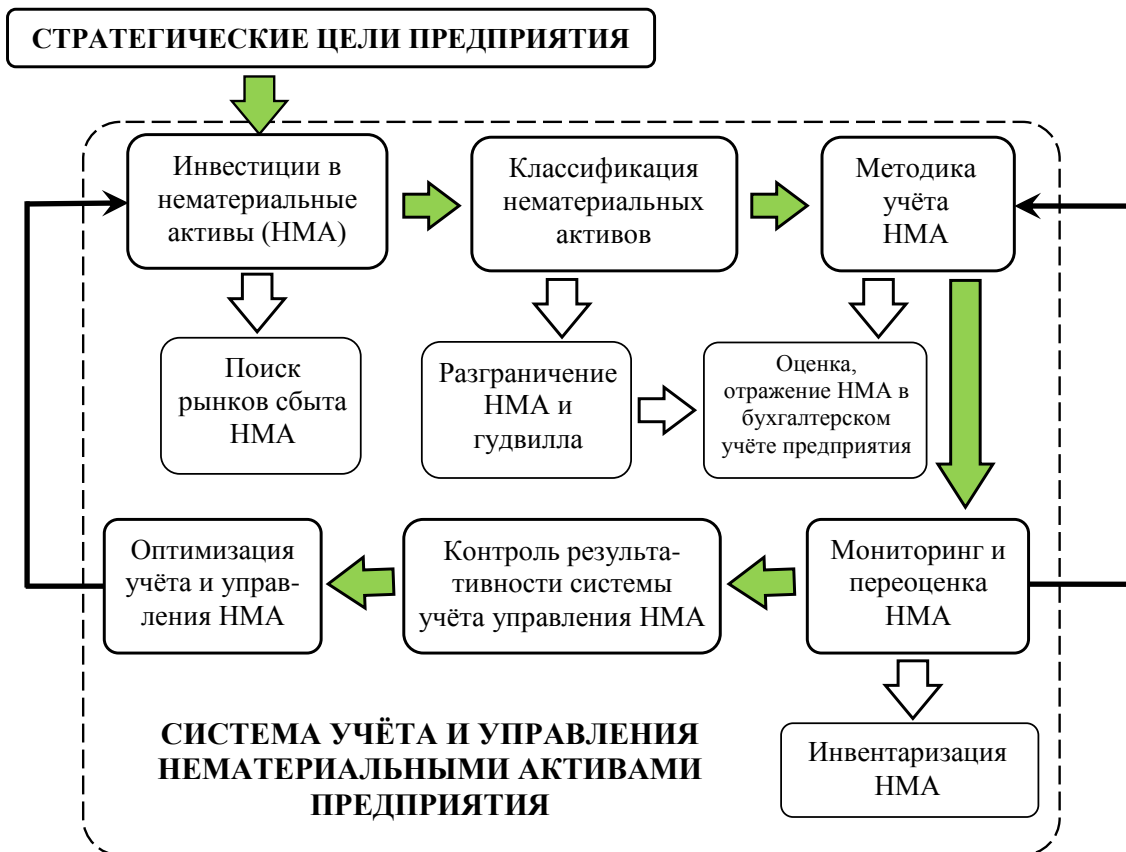


Рис. 1. Модель системы учёта и управления нематериальными активами предприятия

Для решения проблем определения сущности и классификации НМА необходимо выделить основные признаки НМА, по которым можно их определить и отделить от остального имущества предприятия и его деловой репутации:

1) НМА – это немонетарные активы – учётные объекты, денежная оценка которых меняется в зависимости от двух факторов: времени и текущей цены. В П(С)БУ 8 эти активы определяются как «все активы, кроме денежных средств, их эквивалентов и дебиторской задолженности в фиксированной (или определённой) сумме денег» [1];

2) НМА – это активы, которые не имеют материальной формы, их нельзя осязать, они не имеют физической материальной оболочки, но однако имеют свою, неосязаемую ценность и могут приносить дополнительный доход;

3) для признания НМА в бухгалтерском учёте должна иметься возможность надёжной стандартизированной оценки их стоимости, как первичной, так и при переоценке;

4) НМА – это идентифицируемые активы, и в этом их отличие от гудвилла (деловой репутации) предприятия. НМА могут продаваться, сдаваться в аренду или обмениваться вместе с сопутствующим контрактом, активом или обязательством отдельно от предприятия и имеют свою, надёжно определяемую цену;

5) НМА, как и основные фонды, содержатся предприятием для получения экономической выгоды в течение периода более года;

6) сами нематериальные активы и создаваемые ими экономические выгоды должны быть полностью контролируемы предприятием;

7) возможность накопления информации о НМА в стандартизированной форме в специальных базах данных, т.е. необходима разработка специальных единых форм отчётности.

В модели системы учёта и управления НМА предлагается создать подсистему совершенствования методик учёта НМА. Отсутствие стандартизированных, апробированных на практике методик учёта НМА является преградой для эффективного управления ими. Используемые на предприятиях НМА достаточно часто юридически не оформлены и не поставлены на учёт. Это происходит из-за того, что существует несоответствие условиям отнесения понятий «человеческий капитал» и «интеллектуальная собственность» в менеджменте к НМА в бухгалтерском учёте, что не позволяет наладить информационную связь между финансовой отчётностью и управлением данными активами. Одним из решений этой проблемы является внедрение более глубокого понимания сущности НМА в бухгалтерском учёте, с максимальным приближением к экономическому содержанию данных активов. С нашей точки зрения, для обеспечения учёта и достоверной оценки таких сложных активов, как НМА, должен использоваться расширенный подход к пониманию данных активов.

В подсистеме совершенствования методик учёта НМА необходимо производить чёткое разграничение гудвилла и НМА для достоверного отражения последних в бухгалтерской отчётности предприятия. Всё это позволит получать достоверную информацию о состоянии НМА в каждый исследуемый период, т.е. проводить их мониторинг и переоценку, а также инвентаризацию. Если в процессе мониторинга состояния и учёта НМА будут выявлены проблемы, то в подсистеме методики учёта НМА будет проводиться пересмотр существующих на предприятии методик и их совершенствование или создание новых до устранения установленных проблем.

В процессе управления нематериальными активами для обеспечения обратной связи обязателен контроль результативности системы учёта и управления НМА и по результатам этого контроля проведение его оптимизации, а в дальнейшем рассмотрение вопросов о новых инвестициях в нематериальные активы в процессе достижения предприятием своих стратегических целей развития.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Исследование вопросов учёта и управления НМА выявило множество проблем, которые оказывают значительное влияние на достоверность информации об общем состоянии нематериальных активов, их бухгалтерском учёте и эффективности управления. Предложенная в исследовании модель системы учёта и управления НМА предприятия реализует системный подход к этому вопросу и позволяет решить указанные проблемы. В дальнейшем необходима разработка общей классификации нематериальных активов, а также конкретных методик учёта нематериальных активов, их мониторинга, оценки и переоценки.

Список использованных источников

1. Нематериальные активы. Положение (Стандарт) бухгалтерского учёта 8 [утв. приказом Министерства финансов Украины от 18 октября 1999 г. № 242 и зарегистрирован Министерством юстиции Украины 2 ноября 1999 г., № 750/4043 (с изменениями и дополнениями)]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0750-99>
2. Налоговый кодекс Украины от 11.10.2011 г. № 2755-17, с изменениями и дополнениями. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Об утверждении типовых форм первичного учёта объектов права интеллектуальной собственности в составе нематериальных активов. – Приказ Министерства финансов Украины от 22.11.2004, № 732. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1580-04>
4. Методические рекомендации по бухгалтерскому учёту нематериальных активов: утверждены Приказом Министерства финансов Украины 16 ноября 2009 г., № 1327. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MF09109.html.
5. Нематериальные активы. Международный стандарт финансовой отчётности (IAS) 38. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.minfin.ru/common/img/uploaded/library/no_date/2012/Prilozhenie_26_-_RU_IAS_38.pdf.
6. Мильнер Б.З. Нематериальные активы компании / Б.З. Мильнер // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 3. – С. 109-118. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://milner-bz.ru/engine/documents/document128.pdf>.
7. Лебедева М.Ю. Признание, оценка и капитализация затрат на нематериальные активы в соответствии с МСФО / М.Ю. Лебедева // Имущественные отношения в РФ. – 2012. – № 5. – С. 63-70. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/priznanie-otsenka-i-kapitalizatsiya-zatrat-na-nematerialnye-aktivy-v-sootvetstvii-s-msfo>.
8. Ощепков В.М. Управление нематериальными активами региональных корпораций / В.М. Ощепков, Ю.Д. Кузьмина // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. – 2011. – № 4 (11). – С. 50-56. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-nematerialnymi-aktivami-regionalnyh-korporatsiy>.
9. Белозеров Т.Г. Нематериальные активы: проблемы идентификации, оценки и классификации / Т.Г. Белозёрова, Д.В. Луговский, Р.А. Тхагапсо // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2014. – № 3 (150). – С. 189-197. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnye-aktivy-problemy-identifikatsii-otsenki-i-klassifikatsii>.
10. Овчинникова О.А. Практика анализа эффективности использования нематериальных активов предприятия / О.А. Овчинникова // Auditorium. – 2015. – № 2 (6). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-analiza-effektivnosti-ispolzovaniya-nematerialnyh-aktivov-predpriyatiya>.
11. Казакова Н.А. Анализ, учёт и оценка нематериальных активов компании в условиях инновационной экономики / Н.А. Казакова, Н.В. Романова // Имущественные отношения в РФ. – 2014. – № 8 (155). – С. 53-64 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-uchet-i-otsenka-nematerialnyh-aktivov-kompanii-v-usloviyah-innovatsionnoy-ekonomiki>.

УДК 338.33:332.1

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

ДОВГАНЬ А.С.,
канд. гос. упр., доцент кафедры
менеджмента в производственной сфере
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»

В статье рассмотрено понятие экономической диверсификации, влияние её стратегии на конкурентоспособность промышленных предприятий, проанализирована главная функция экономической диверсификации производства. Выявлены основные направления стратегии диверсификации в соответствии с принципом взаимодействия стратегических зон. Переопределены с учётом современных экономических учений основные причины, по которым компании и инвесторы прибегают к диверсификации. Определены временные ограничения, в которых организации целесообразно прибегать к стратегии диверсификации своей деятельности. Выявлен результат эффективной реализации стратегии диверсификации деятельности предприятия в виде обеспечения выживания предприятия, стабилизации денежных потоков, обеспечение высокого уровня конкурентоспособности предприятия, а также его готовности адаптироваться к изменению вкусов потребителей и пр.

Ключевые слова: диверсификация, конкурентоспособность, стратегия, повышение экономической конкурентоспособности, эффективность стратегии, экономический потенциал.

The article discusses the concept of economic diversification, the impact of the diversification strategy on the competitiveness of industrial enterprises, analyzes the main function of economic diversification of production. The main directions of the diversification strategy are identified, taking into account the principle of interaction between strategic zones. The main reasons for which companies and investors resort to diversification are redefined taking into account modern economic doctrines. The time limits are determined in which it is advisable for organizations to resort to a strategy to diversify their activities. The result of the effective implementation of the strategy of diversifying the activities of the enterprise in the form of ensuring the survival of the enterprise, stabilizing cash flows, ensuring a high level of competitiveness of the enterprise, as well as its willingness to adapt to changing consumer tastes, etc., has been identified.

Keywords: diversification, competitiveness, strategy, enhanced economic competitiveness, strategy efficiency, economic potential.

Актуальность проблемы. Развитие предприятия, основанного на использовании инноваций, является наиболее перспективным, в частности, диверсификация является одним из подходов, предоставляющим повысить конкурентоспособность предприятия. Итак, одним из факторов, который влияет на способность предприятия противостоять распространению кризисных процессов и позволяет обеспечить более или менее стабильную деятельность даже в условиях спада общей деловой активности является выработка и реализация стратегии диверсификации как одного из стратегических направлений развития. Стратегия диверсификации охватывает все направления деятельности предприятия и позволяет действовать так, чтобы укрепить свои позиции в различных отраслях и обеспечить получение прибыли.

Анализ исследований и предыдущих публикаций. Теоретические основы диверсификации и диверсифицированных аспектов деловой активности оцениваются

многими зарубежными авторами: К. Бери, А. Бузом, Г. Бузом, М. Гортом, Э. Новицким, Р.Пицом, Н. Рудыком и Г. Хопкинсом. Российские исследователи: В. Андрийчук, О.С. Витковский, Т.О. Зинчук, О.В. Зоренко, М.Д. Коринко, А.А. Копличенко, С.М. Попова, Н.И. Степаненко, М.Ю. Хорнжий, А.А. Чухно, А.А. Шарко и другие.

Цель: проанализировать основные причины, типы и способы экономической диверсификации деятельности организаций.

Основные результаты исследования. В современных условиях российских компаний наблюдается тенденция к диверсификации производства, производимая за счёт расширения спектра компаний и продуктов, которые могут повысить их конкурентоспособность и снизить потенциальный риск. Как правило, большинство предприятий начинают свой бизнес у одной компании. Для того, чтобы эти компании максимизировали долгосрочную ценность, компания, специализирующаяся на конкретном бизнесе, эффективно конкурирует в своих соответствующих сегментах рынка, основываясь на стратегии лидерства в ценах, дифференциации и настройке, включая вертикальную интеграцию для стратегического преимущества в продажах или поставках. Другим направлением является диверсификация деятельности компании. В то же время эти области не следует рассматривать как общие исключения. Практика экономической деятельности показывает, что должен быть некоторый баланс, который обеспечивает развитие многообещающей диверсификации между диверсификацией и специализацией предприятия.

Экономические преимущества диверсификации представлены на рис. 1.



Рис. 1. Экономические преимущества диверсификации [1, с. 12]

Существуют и другие факторы в использовании стратегий диверсификации. В частности, компании могут эффективно наращивать производство, снижать затраты и своевременно реагировать на изменения настроений на рынке, чего нельзя сделать, инвестируя все средства в один проект (рис. 2).

Основными направлениями стратегий диверсификации с учётом принципа взаимодействия стратегических зон являются следующие типичные структуры:

- независимая или несвязанная, позволяющая добиться гибкости извне;
- комбинированный подход;
- связанная система с горизонтальной и централизованной диверсификацией – обеспечивает внутреннюю гибкость и реализацию стратегических корректировок.

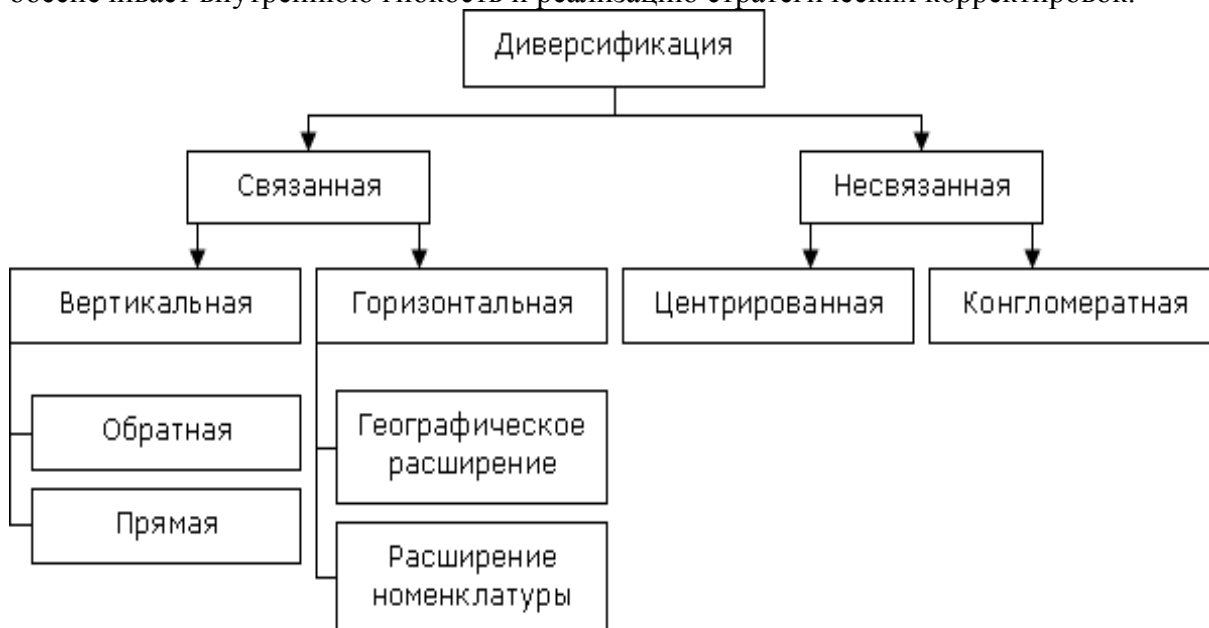


Рис. 2. Виды диверсификации [5, с. 21]

Диверсификация разделена на несколько разных типов, что повышает эффективность финансовых вложений (инвестиций) и уровень конкурентоспособности производства.

Диверсификация рисков – особая система распределения обязательств, которая требует эффективного распределения инвестиционных проектов с чётким учётом различных классов финансовых инструментов.

Географическая диверсификация является географической частью стратегии минимизации риска. Бизнес компании может быть диверсифицирован не промышленным фактором, а географическим компонентом. Это связано, главным образом, с решением руководства компании расширить своё присутствие и воспользоваться оффшорными предпочтениями. Российские компании часто используют географическую диверсификацию.

Основой диверсификации является так называемый портфельный компонент, сформулированный как диверсифицированная компания, поддерживающий его бизнес-принципы в различных областях, а также меры и подходы к совершенствованию бизнес-групп, в которых общество диверсифицировано. Таким образом, диверсифицированная компания представляет собой набор различных стратегических направлений деятельности, каждый из которых имеет свой собственный потенциал для будущего роста, повышения прибыльности или требует особого конкурентного подхода. Стратегия портфеля определяет комбинации различных стратегических направлений бизнеса, в которых компания будет стремиться к достижению своих целей. Стратегия конкуренции определяет различные подходы, в которых компания должна работать в каждом стратегическом секторе. В отрасли для большинства производителей диверсификация, основанная на специализации или базовых навыках, характерна из-за доминирующей формы внутреннего развития, а не для поглощения существующих предприятий. В этом контексте основная компетенция означает набор согласованных навыков, возможностей и технологий, которые связывают уникальный характер бизнеса. Это базовые навыки,

которые позволяют нам достичь устойчивых конкурентных преимуществ на рынке и стать связующим звеном (ядром) диверсификации [7, с. 12].

Между тем, основные компетенции, как конкретная компания, идентифицируются с различными видами деятельности, которые могут значительно отличаться с точки зрения прибыльности и конкурентоспособности, стратегическими перспективами развития компании. Последнее устанавливает возможность привлечь внимание к лидерам отрасли, специализирующихся на крупном бизнесе или бизнесе среднего звена, который определяет так называемые области стратегического управления и представляет собой отдельный сегмент управленческой среды [2, с. 147].

Следует отметить, что наиболее важной особенностью диверсификации является адекватная адаптация к изменяющимся условиям окружающей среды, и эта функция становится конкретной целью структурной политики компании, в первую очередь из-за рыночного спроса на ту или иную продукцию, работы и услуги. Как уже упоминалось, диверсификация, происходящая на определенном этапе развития процесса воспроизводства при наличии соответствующих предположений, является объективным и естественным явлением. Контекст диверсификации и новые возможности для бесперебойной работы компаний лежат в контексте целенаправленной диверсификации производства самого продукта.

Компания с достаточно сильной конкурентной позицией в области быстрого развития имеет несколько функциональных стратегий, способных повысить уровень доходов компании. Наиболее эффективной стратегией в условиях доминирования конкурентного преимущества в производстве является стратегия концентрации ресурсов компании. Поэтому, учитывая высокий потенциал роста отрасли, для привлекательности долгосрочного бизнес-сектора целесообразно использовать стратегию наращивания доли рынка, совершенствование производственных возможностей и усиление инвестиционных программ компании, способных обеспечить её дополнительными средствами в долгосрочной перспективе. Компания может рассмотреть возможность реализации стратегии вертикальной интеграции, если её конкурентные позиции на рынке товара будут достаточно сильными. При значительном ослаблении спроса на производимую продукцию, компания может перейти к стратегии диверсификации для обеспечения распределения рисков недополучения прибыли. Если у рассматриваемой организации слабая конкурентная позиция на быстрорастущем рынке, то организация вправе прибегнуть к собственной конверсии в угоду инвесторам для повышения своей прибыли на перспективу. Следует отметить, что условия на динамичном рынке позволяют даже слабым компаниям улучшить свои коммерческие показатели и создать основу для более стабильной позиции на рынке.

Основные причины, по которым компании и инвесторы прибегают к диверсификации:

- возможность получить больше прибыли при разработке полученных инвестиционных средств;
- фрагментация фактора риска среди многих инвестиционных инструментов (в зависимости от используемой стратегии);
- желание выжить во времена плохих рыночных условий;
- формирование денежного пула [3, с. 35].

Поведение фирмы с сильными позициями в медленно растущей отрасли должно обеспечивать способность изымать средства у существующих предприятий для финансирования реализации стратегии диверсификации. В то же время лучшим вариантом является достижение диверсификации в отраслях, где компания имеет возможность использовать свои навыки и конкурентоспособность. Следует отметить, что если ни одна из предлагаемых возможностей диверсификации в смежных отраслях не имеет привлекательных перспектив получения прибыли, то возникает необходимость рассмотреть возможность диверсификации бизнеса среднего и малого сегментов.

Диверсификация бизнеса среднего и малого сегментов может быть обусловлена конкурентной позицией компании, а также на основе возможностей или потенциала организации в области предыдущей деятельности организации. Достаточно затруднительно указать, когда именно компания должна начать реализацию стратегии диверсификации, поскольку на это может указывать особое состояние рынка товаров и производителей продукции. Фактически, компании, работающие в одном и том же секторе, должны сознательно выбирать разные подходы к стратегии диверсификации и приступать к их реализации в разное время [6, с. 80].

Таким образом, диверсификация является одним из стратегических вариантов развития бизнеса, который обеспечивает дополнительные финансовые выгоды в сложной рыночной среде. Стратегия диверсификации применяется в основном в кризисный период: вынужденные перерывы в производственных процессах, снижение цен или потеря интереса к продукту со стороны потребителей. При продолжающемся кризисе компания может сосредоточиться на развивающихся областях, которые ранее считались вторичными. Безусловно, меры по диверсификации бизнеса малого сегмента не будут столько дорогостоящими для владельца по сравнению с сегментом крупного бизнеса. Перед диверсификацией руководитель решает, насколько этот процесс целесообразен в данный период времени. Диверсификация может быть полезна, даже если компания успешна и условия для развития благоприятны. Развитие новых рынков и расширение ассортимента компании привлекают новых клиентов.

Выводы по проведенному исследованию. На основании рассмотренного материала можно сделать вывод, что диверсификация выступает одной из стратегических альтернатив развития предприятия, которая позволяет получить дополнительные экономические выгоды в условиях сложной рыночной конъюнктуры. Учитывая растущее влияние кризисных явлений и увеличение неопределённости внешней среды на деятельность предприятий, актуальным становится вопрос выбора стратегии развития для того или иного предприятия. Оптимальная адаптация к новым экономическим реалиям, а также диверсификация производства позволит поддержать эффективную деятельность организаций в период экономического спада. Также стратегия диверсификации производства позволит достичь конкурентных преимуществ в средне- и долгосрочном периодах. Системный экономический кризис в регионе способствует деградации экономической деятельности, в результате чего уровень неопределённости условий и перспектив функционирования предприятий остаётся высоким, что ставит под сомнение развитие предпринимательского сектора в целом.

Результатом эффективной реализации стратегии диверсификации деятельности предприятия является решение поставленных задач:

- обеспечение выживания предприятия;
- стабилизация поступления денежных потоков;
- обеспечение высокого уровня конкурентоспособности предприятия и его готовности адаптироваться к изменению вкусов потребителей;
- экономия ресурсов в масштабах производства, внедрение безотходных технологий изготовления продукции;
- определение направления и путей обеспечения роста предприятия;
- максимальная эффективность использования организационно-управленческого потенциала предприятия.

В дальнейшем должны быть проведены исследования по оценке эффективности экономической диверсификации в зависимости от состояния отраслевого рынка, на котором работает предприятие.

Таким образом, предприятие должно осуществлять диверсификацию с наибольшей для себя выгодой и наименьшим риском, то есть выбрать оптимальный вариант вложения капитала с максимально возможной прибылью и обеспечением финансовой устойчивости предприятия [4, с. 232].

Список использованных источников

1. Коринько М.Д. Диверсификация как стратегия развития / Н.Д. Коринько // Актуальные проблемы экономики. – 2009. – № 5. – С. 12-17.
2. Цогла А.А. Становление диверсификационных процессов в деятельности / А.А. Цогла // Актуальные проблемы экономики. – 2011. – № 7. – С. 147-151.
3. Шмелев А.Г. Продуктивная конкуренция. Опыт диверсификации / А.Г. Шмелев. – М.: Магистр, 2015. – С. 35.
4. Салогуб А.М. Интеллектуальный капитал как детерминирующий фактор развития инновационной экономики / А.М. Салогуб // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2012. – № 2. – С. 232-243.
5. Коринько М.Д. Конкурентоспособная экономика / М.Д. Коринько, О.С. Витковский, С.М. Попова // Экономический тезаурус. – 2012. – № 2. – С. 21-25.
6. Степаненко М.Ю. Сталое развитие экономической модели / М.Ю. Степаненко, А.А. Шарко, В. Андрийчук // Интерэкономика. – 2011. – № 5. – С. 80-81.
7. Бери К. Американская система товарооборота / К. Бери, М. Горт, Р. Пиц // Национальные исследования. Вашингтон тодей. – 2010. – № 512. – С. 12-14.

УДК 657.6

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АУДИТОРСКОЙ ПРОВЕРКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ЕВСЕЕНКО В.А.,
канд. экон. наук, доц.,
доцент кафедры учёта и аудита,
Государственного образовательного
учреждения высшего профессионального
образования «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»

В статье охарактеризованы составляющие системы внутреннего контроля, задачи её функционирования и роль в управлении деятельностью предприятия. Рассмотрены этапы оценки аудитором эффективности и процедуры подтверждения достоверности системы внутреннего контроля. Сформулированы функции службы внутреннего аудита и определена роль дополнительных доказательств в оценке функционирования системы внутреннего контроля. Изучены факторы, которые следует учитывать при использовании работы внутренних аудиторов.

Ключевые слова: *внутренний контроль, аудит, оценка эффективности, аудиторские доказательства, тестирование, служба внутреннего аудита.*

The article describes the components of the internal control system, the tasks of its functioning and the role in the management of the enterprise. The stages of the auditor's assessment of efficiency and the procedure for confirming the reliability of the internal control system are considered. The functions of the internal audit service are formulated and the role of additional evidence in assessing the functioning of the internal control system is determined. The factors that should be taken into account when using the work of internal auditors are studied.

Keywords: *internal control, audit, efficiency evaluation, audit evidence, testing, internal audit service.*

Постановка проблемы. Одним из заданий, которое должно быть решено в процессе аудита, является оценка эффективности системы внутреннего контроля клиента. Выполнение этого задания является одним из ключевых этапов процесса планирования аудита, поскольку именно от него зависит возможность рационального использования ресурсов аудитора.

В то же время эффективное функционирование системы внутреннего контроля позволяет решить ряд проблем самого субъекта предпринимательства, среди которых – обеспечение принятия адекватных, обоснованных управленческих решений, оптимизация процессов финансово-хозяйственной деятельности, предупреждение, выявление и устранение отклонений в информации, предоставляемой заинтересованным лицам.

Таким образом, роль системы внутреннего контроля субъекта предпринимательства заключается в обеспечении его эффективного функционирования и реализации потребностей пользователей в информации, которая может быть использована для разработки и обоснования адекватных управленческих решений. Несмотря на это, существует необходимость определения основных характеристик системы внутреннего контроля, что позволит идентифицировать и формализовать критерии оценки эффективности её функционирования.

Анализ последних исследований и публикаций. Особенности функционирования и оценки эффективности системы внутреннего контроля широко освещены в работах отечественных и зарубежных учёных, в частности, А.В. Евдокимовой [1], В.В. Пугачева [2], Н.Т. Белухи [3], С.Ф. Голова, О.Г. Величко [4], А.Ю. Редьки [5], В.С. Рудницкого [6], А.А. Петрик [7], Р. Адамса [8], Э.А. Аренса, Дж.К. Лоббека [9] и др.

Исследования, результаты которых изложены в работах учёных и практиков, касаются особенностей организации системы внутреннего контроля у субъектов финансово-хозяйственной деятельности, функционирующих в различных отраслях экономики, её основных элементов, а также роли их оценки для обеспечения адекватности результатов работы внешних аудиторов.

Однако следует отметить отсутствие единых подходов к определению содержания системы внутреннего контроля и определению критериев её эффективности.

Актуальность. Любой экономический субъект имеет свою целевую функцию, которая реализуется и достигается с помощью эффективного управления. Внутренний контроль является одним из важнейших аспектов управления предприятием, так как он обеспечивает проверку исполнения и эффективности управленческих решений, контроль наличия и использования материальных ресурсов, а также выявление и устранение отклонений в финансово-хозяйственной деятельности и системе бухгалтерского учёта предприятия.

Оценка эффективности системы внутреннего контроля внешним аудитором является обязательным условием для разработки плана и программы аудита. Правильная оценка надёжности и эффективности функционирования системы внутреннего контроля позволяет реально оценить аудиторский риск.

Цель статьи – определение основных организационных характеристик системы внутреннего контроля, идентификация её элементов и формализация критериев, с помощью которых оценивают эффективность функционирования системы внутреннего контроля при проведении аудиторской проверки на предприятии.

Изложение основного материала исследования. Пятый этап планирования аудиторской проверки предусматривает ознакомление аудитора с системой внутреннего контроля на предприятии и оценку риска контроля. При рассмотрении понятия и методики оценки аудиторского риска речь шла о риске контроля, заключающемся в возможности того, что в учёте и отчётности могут быть существенные ошибки и погрешности, которые своевременно не сможет предотвратить или не обнаружит система внутреннего контроля.

Таким образом, риск контроля – это риск, связанный с несоответствием

функционирования на предприятии системы внутреннего контроля.

Прежде чем рассматривать направления, принципы и процедуры оценки аудитором риска системы контроля (то есть действенности функционирования внутреннего контроля), выясним, что же понимают под системой внутреннего контроля.

Система внутреннего контроля – это элемент системы управления, который играет определяющую роль в управлении предприятием. Тесно взаимодействуя с другими функциями управления, внутренний контроль должен обеспечивать администрацию предприятия необходимой и своевременной информацией для принятия управленческих решений. При этом он выступает как одна из форм обратной связи в системе регулирования деятельности предприятия. При этом он заключается в предоставлении управленческому звену не только информации о выполнении структурными подразделениями определённых управленческих решений, но и об эффективности, разумности и целесообразности этих решений. Это позволяет своевременно предотвратить возможные негативные последствия от принятия таких управленческих решений.

В общем понимании *система внутреннего контроля* – это все внутренние правила и процедуры контроля, введённые руководством для обеспечения стабильного и эффективного функционирования предприятия, соблюдения внутренней хозяйственной политики, сохранения и рационального использования активов, точности и полноты бухгалтерских записей, своевременной подготовки финансовой информации

Главная цель создания системы внутреннего контроля – обеспечение защиты интересов предприятия и его владельцев от злоупотреблений, бесхозяйственности, нерационального управления, а также повышение эффективности хозяйственной деятельности. В основу такой системы должен быть положен принцип предупреждения ошибок и злоупотреблений, а не их выявления и устранения. Кроме того, система должна быть рентабельной, то есть выгоды от функционирования системы внутреннего контроля должны превышать затраты на её создание.

При разработке эффективной системы внутреннего контроля администрация предприятия должна преследовать такие цели:

- обеспечение управленческого звена надёжной и своевременной информацией;
- обеспечение сохранности активов и документов предприятия, а также рациональное и эффективное использование имущества экономического субъекта;
- обеспечение эффективности хозяйственной деятельности, достижение и сохранение финансовой устойчивости экономического субъекта;
- соблюдение персоналом экономического субъекта требований законодательных и нормативных актов, регулирующих как деятельность субъекта, так и организацию бухгалтерского и налогового учёта;
- соблюдение персоналом экономического субъекта внутренних правил и предписаний;
- обеспечение выполнения принципов принятой учётной политики предприятия.

Эффективность аудиторской проверки во многом зависит от полноты понимания аудитором установленных руководством предприятия принципов внутреннего контроля.

Система внутреннего контроля разрабатывается администрацией и должна включать следующие элементы (рис. 1):

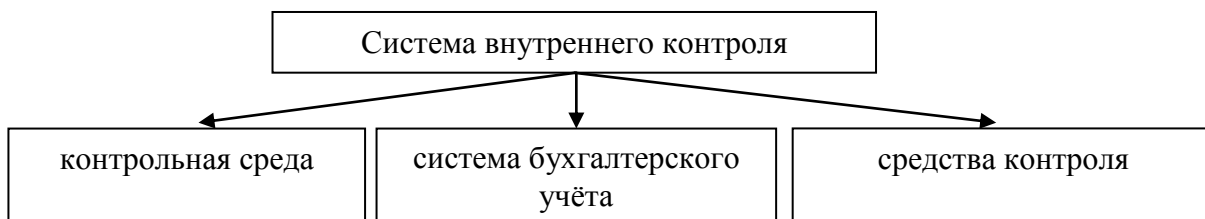


Рис. 1. Элементы системы внутреннего контроля

Результатом последовательного осуществления аудитором этапов планирования аудиторской проверки должна быть её рациональная организация и обоснованное распределение внимания и времени аудитора на проверку самых участков хозяйственной деятельности экономического субъекта. В значительной степени это зависит от результатов оценки аудитором риска контроля, поэтому аудитор должен достичь приемлемого для планирования аудита понимания системы внутреннего контроля, а также оценить эффективность её функционирования.

Система внутреннего контроля считается эффективной, если она своевременно предупреждает о возникновении недостоверной информации, а также выявляет такую информацию. В то же время аудитор должен понимать, что:

— наличие на предприятии системы внутреннего контроля ещё не означает её действительности и эффективности функционирования;

— любая система внутреннего контроля не может дать 100% гарантии её эффективности из-за наличия неизбежных ограничений.

Причиной таких ограничений могут быть:

1) естественное желание руководства, основанное на том, что затраты на разработку, внедрение и функционирование системы внутреннего контроля должны быть не меньше тех экономических выгод, которые она может дать;

2) большинство средств контроля ориентированы на контроль обычных, а не неординарных (необычных) хозяйственных операций;

3) возможность работников делать ошибки по небрежности, невнимательности, усталость, неправильное понимание сути и цели осуществляемой хозяйственной операции;

4) даже на квалифицированных и заслуживающих доверия работников может оказываться давление как внутри, так и снаружи предприятия;

5) никто не может быть уверенным в отсутствии корыстных мотивов у работников, наделённых властью;

6) разделение контроля по видам может быть отвергнуто вследствие злоупотреблений, особенно лицами, которые наделены служебными полномочиями;

7) администрация предприятия часто игнорирует средства контроля, которые она сама установила.

Аудитор (аудиторские организации) самостоятельно разрабатывают методики и порядок изучения и оценки эффективности системы внутреннего контроля, а затем планируют процедуры аудиторской проверки в зависимости от полученных результатов такой оценки (рис. 2).

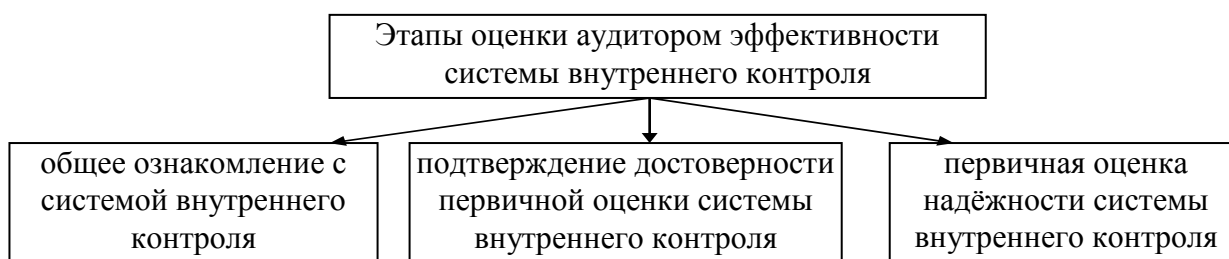


Рис. 2. Этапы оценки аудитором эффективности системы внутреннего контроля

Но снижение объёма и детальности аудиторских процедур (уменьшение количества аудиторских доказательств) по результатам оценки риска внутреннего контроля должно быть во всех случаях аргументировано.

Поскольку мнение аудитора об организации системы внутреннего контроля является основанием для определения объёма и направленности выборочной проверки, то необходимо тщательное документирование в рабочих документах методики получения

сведений о системах бухгалтерского учёта, внутреннего контроля и оценки риска контроля.

Существуют различные методы документирования полученной аудитором информации о системе внутреннего контроля, поэтому выбор соответствующей формы является исключительно результатом профессионального мнения аудитора. Но независимо от выбранного аудитором метода документирования информации в рабочих документах должны быть отражены:

- выявленные аудитором серьёзные недостатки в организации системы бухгалтерского учёта;
- выявленные аудитором серьёзные недостатки в организации системы внутреннего контроля;
- рекомендации по их устранению, разработанные и рекомендованные аудитором.

В зависимости от условий договора такие результаты могут быть оформлены в письменном отчёте аудитора руководству проверяемого экономического субъекта. Учитывая, что ответственность за достоверность выводов по результатам аудиторской проверки несёт исключительно аудитор (аудиторская фирма), он может принять решение о большей детализации процесса оценки действенности и эффективности системы внутреннего контроля экономического субъекта.

Общее знакомство с системой внутреннего контроля предполагает получение общего представления о специфике и масштабах деятельности экономического субъекта и системе его бухгалтерского учёта. По итогам такого ознакомления аудитор должен принять решение о том, может ли он в своей работе вообще полагаться на систему внутреннего контроля проверяемого экономического субъекта.

Если эффективность и надёжность системы внутреннего контроля оценена аудитором как «низкая», то это означает, что аудитор не может полагаться на систему внутреннего контроля. В этом случае аудиторская проверка планируется, исходя из оценки аудитором внутреннего (присущего) риска. Важно помнить, что неотъемлемый риск – это склонность финансовой отчётности к существенным ошибкам и погрешностям при условии, что у экономического субъекта отсутствует внутренний контроль.

Если в результате всеобщего ознакомления аудитор приходит к выводу о возможности полагаться на систему внутреннего контроля экономического субъекта, он должен определить степень своего доверия данным системы внутреннего контроля. Это выполняется на втором этапе оценки эффективности системы внутреннего контроля.

Первичная оценка надёжности системы внутреннего контроля производится по каждой из задач внутреннего контроля для всех основных типов хозяйственных операций. Например, по проверке операций продажи аудитор должен делать такие оценки: при проверке реальности объёмов реализации и одновременно при проверке полноты отражения операций продажи в учёте.

Первичную оценку надёжности системы внутреннего контроля обычно начинают с ознакомления и анализа контрольной среды экономического субъекта. Это делается для того, чтобы определить серьёзность отношения администрации проверяемого субъекта к внутреннему контролю. Если администрация не представляет серьёзности важности системы внутреннего контроля, то возникает обоснованное сомнение в том, что конкретные контрольные процедуры и моменты окажутся надёжными. Лучше всего в этом случае считать, что риск внутреннего контроля для всех целей максимальный (то есть высокий или равный 1,0).

Предварительная оценка риска внутреннего контроля относительно определённых утверждений администрации или позиций финансовой отчётности может быть высокой до тех пор, пока аудитор не будет готов признать систему внутреннего контроля способной своевременно предотвращать, обнаруживать и исправлять существенные ошибки и искажения.

Если же руководство серьёзно относится к организации внутреннего контроля, то аудитору следует проанализировать конкретные методы и моменты элементов

контрольной среды, системы бухгалтерского учёта и средств контроля. Они будут использованы в качестве основы для оценки риска контроля, уровень которого ниже максимального.

МСА 315 «Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством изучения организации и её окружения» предлагает аудиторам при первичной оценке надёжности системы внутреннего контроля обратить внимание на следующее (рис. 3).

Практический опыт зарубежных аудиторов свидетельствует о том, что, конечно, не обязательно проводить первичную оценку очень подробно. При проверке небольших компаний аудитор автоматически считает риск внутреннего контроля максимальным независимо от фактического уровня этого риска. Причина такого подхода заключается в том, что для аудитора более экономично в этих случаях провести более подробную проверку сумм, приведённых в финансовой отчётности, то есть уменьшить время на планирование аудита, но увеличить объёмы проверок на заключительном этапе аудита.

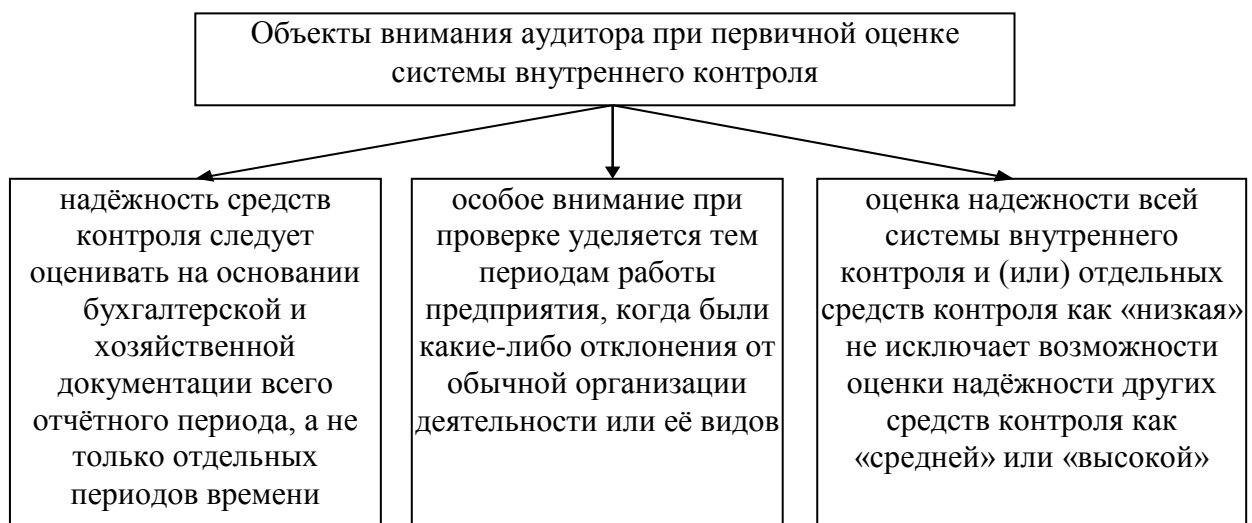


Рис. 3. Объекты внимания аудитора при первичной оценке системы внутреннего контроля

Подтверждение первичной оценки достоверности системы внутреннего контроля. Аудитор, который принял по итогам первичной оценки решение о доверии системе внутреннего контроля и (или) отдельным средствам контроля клиента, обязан в ходе аудиторской проверки осуществить процедуры подтверждения достоверности этой оценки и собственного доверия к системе.

Процедуры подтверждения достоверности системы внутреннего контроля и средств контроля осуществляются на основе методик и приёмов, разработанных аудиторской организацией самостоятельно (рис. 4).

После получения необходимых объяснений относительно функционирования системы внутреннего контроля аудитор может принять решение о получении большего количества доказательств её эффективности для подтверждения оценки риска внутреннего контроля на более высоком уровне. Доказательства, полученные лично аудитором, могут дать ему больше уверенности, чем доказательства, полученные им от других лиц.

Например, аудитор может получить доказательства правильного разделения служебных полномочий путём надзора за выполнением служебных обязанностей работниками, результаты работы которых непосредственно влияют на качество системы внутреннего контроля. Такие обзоры могут дать аудитору больше гарантии, чем опросы определённого работника. В то же время аудиторские доказательства, полученные в результате надзора, имеют обычно временный характер (такие наблюдения проводились аудитором в ходе аудиторской проверки, но нет абсолютных гарантий того, что и в

течение проверяемого периода указанные работники выполняли свою работу соответствующим образом).

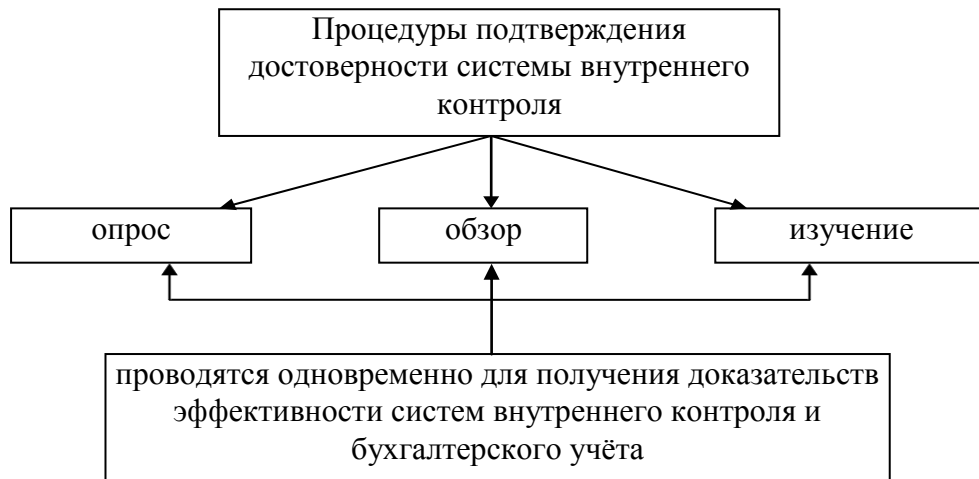


Рис. 4. Процедуры подтверждения достоверности системы внутреннего контроля и средств контроля

Доказательства, полученные в результате тестирования для подтверждения достоверности системы внутреннего контроля, относятся только к тому периоду, где, как установил аудитор, использовались эти процедуры контроля. Поэтому аудитор может принять решение дополнить эти процедуры другими дополнительными процедурами подтверждения достоверности, которые дадут возможность получить дополнительные доказательства относительно других периодов.

Тесты на соответствие внутреннего контроля осуществляются для получения аудиторских доказательств его эффективности в течение всего проверяемого периода. Некоторые процедуры можно отдельно не планировать в качестве тестов на соответствие внутреннему контролю, но они могут дать аудиторские доказательства эффективности как структуры системы внутреннего контроля, так и её функционирования. Например, при изучении функционирования системы учёта и внутреннего контроля движения денежных средств аудитор может получить и доказательства эффективности функционирования контрольной проверки банковских счетов в результате опроса и осмотра. Аудитор может использовать и проверку первичных документов, подтверждающих осуществление хозяйственных операций. Например, проверка порядка выдачи разрешения на проведение определённой категории операций предприятия (закупка сырья или товаров, заключение договоров с поставщиками или покупателями; отражение в учёте результатов проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей по данным утверждённой руководителем сличительной ведомости и т.д.).

Для подтверждения каждой предварительной оценки незначительного риска внутреннего контроля аудитор должен обязательно провести тщательные тесты на соответствие системы внутреннего контроля. Чем меньше установленный аудитором риск системы внутреннего контроля, тем больше подтверждений эффективности работы структуры и системы учёта и внутреннего контроля ему необходимо получить.

При этом следует учитывать, что принцип эффективности работы любой системы не исключает возможности возникновения отклонений. Отклонения от действующих и планируемых систем контроля могут быть следствием изменений в основном составе работников предприятия и сезонных колебаний или ошибками отдельных сотрудников. Обнаружив определённые отклонения, аудитору необходимо сделать по ним запросы. Например, уточнить сроки увольнения и приёма на работу сотрудников, выполняющих основные функции внутреннего контроля. Кроме того, аудитору следует удостовериться в том, что тесты на соответствие полностью охватывают период работы предприятия, когда

происходили такие изменения.

Аудитору важно удостовериться не только в том, что система внутреннего контроля работала в течение всего отчётного периода, но и в постоянстве видов внутреннего контроля, которые использовались в этом периоде.

При определении количества доказательств, необходимых для подтверждения эффективности работы систем учёта и внутреннего контроля, аудитор может использовать и выводы, полученные в ходе предыдущих аудиторских проверок. В этом случае аудитор будет иметь информацию о функционировании систем учёта и внутреннего контроля, относящихся к предыдущему отчётному периоду, и ему необходимо определиться в объёме дополнительных аудиторских доказательств о возможных изменениях в системе внутреннего контроля, которые могли произойти между проверяемыми периодами. Но в любом случае, прежде чем использовать в своей работе предварительные оценки системы внутреннего контроля, аудитор должен быть уверен в их способности и целесообразности использования в текущей аудиторской проверке.

Аудитор может выполнить определённые тесты для подтверждения соответствия системы внутреннего контроля при поэтапном проведении аудита за весь отчётный период. Но аудитор не может использовать результаты таких тестов без учёта необходимости получения дополнительных доказательств надлежащего функционирования системы внутреннего контроля в течение времени между проведением последних тестов на соответствие и окончанием отчётного периода. МСА 400 «Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством изучения организации и её окружения» [11] рекомендует аудитору учитывать определённые факторы (рис. 5).



Рис. 5. Дополнительные доказательства надлежащего функционирования системы внутреннего контроля

Аудитор должен постоянно пересматривать правильность сделанной им оценки риска внутреннего контроля до момента окончания аудиторской проверки и составления аудиторского заключения.

На всех этапах оценки риска внутреннего контроля аудитор должен, прежде всего, обращать внимание на отношение руководства проверяемого экономического субъекта к системе внутреннего контроля. При должном уровне такого понимания и при ослаблении на предприятии внутреннего контроля администрация, конечно, принимает необходимые меры, способствующие улучшению структуры системы внутреннего контроля и учёта.

Поэтому в большинстве случаев внутренний риск и риск контроля (внутреннего контроля) следует рассматривать и оценивать в тесной взаимосвязи. Аудитор может сделать ошибку при оценке риска внутреннего контроля, если он будет оценивать внутренний (присущий) риск и риск внутреннего контроля отдельно, без учёта их взаимосвязи. Таким образом, аудиторский риск можно определить гораздо точнее только

в результате комбинированной оценки.

При оценке риска внутреннего контроля аудитор ставит перед собой две цели:

- 1) дать оценку эффективности системы внутреннего контроля клиента с точки зрения её способности предотвращать или находить ошибки;
- 2) установить эту оценку на уровне не ниже максимума (100%).

Если аудитор приходит к выводу, что система внутреннего контроля экономического субъекта абсолютно неэффективна, с точки зрения предотвращения или обнаружения ошибок, то в этом случае аудитор определит риск контроля как низкий (низкий уровень доверия аудитора к эффективности системы внутреннего контроля). Чем эффективнее система внутреннего контроля, тем выше риск контроля аудитора. Неэффективность системы внутреннего контроля означает, что она не может обеспечивать ни выявления случайных, ни исправления систематических ошибок. Поэтому величину надёжности, которая обычно определяется внутренним контролем, должен обеспечить своими процедурами сам аудитор.

Внутренний аудит создаётся на предприятии для проверки эффективности контрольно-ориентированных процедур и методов. Основные функции внутренних аудиторов:

- оценка соответствия деятельности отдельных структурных подразделений и их руководителей требованиям действующих законодательных и нормативных документов;
- оценка соответствия деятельности структурных подразделений принятым на предприятии целям, политике и стратегии его функционирования и развития;
- оценка эффективности системы учёта, других элементов системы внутреннего контроля, изучение и оценка контрольных процедур в филиалах, структурных подразделениях;
- проверка деятельности различных звеньев управления экономического субъекта;
- изучение и проверка оперативной и финансовой информации для целей управления, включая детальную проверку операций и остатков по счетам;
- проверка эффективности, результативности, доходности операций, осуществлённых на предприятии в отчётном периоде;
- специальные расследования отдельных случаев, например, подозрения в злоупотреблениях;
- разработка и представление предложений для устранения выявленных недостатков;
- рекомендации экономическому субъекту относительно повышения эффективности производства и управления.

Эффективность работы службы внутренних аудиторов может оказаться важным фактором при оценке внешним аудитором риска внутреннего контроля и тем самым существенно сократить объём процедур, который предстоит выполнить аудитору, хотя он и не может полностью исключить необходимость проведения таких процедур. Использование в аудиторской проверке результатов работы внутренних аудиторов является одним из основных принципов проведения аудита в мировой практике.

Международным стандартом аудита МСА 610 «Использование работы внутреннего аудита» также предусматривается возможность оценки внешним аудитором эффективности работы внутренних аудиторов для сокращения объёма аудиторских проверочных процедур. Требования указанного стандарта обязательны для всех аудиторских организаций при осуществлении аудита. Они предусматривают подготовку официального аудиторского заключения и носят рекомендательный характер при проведении аудита, не предусматривающего подготовку по его результатам официального аудиторского заключения, а также при оказании сопутствующих аудиту услуг [12].

Для правильного планирования аудита и подходов к его проведению внешний аудитор должен иметь правильное представление и понимание как о направлениях и объёмах деятельности внутренних аудиторов проверяемого объекта, так и о достоверности результатов их проверок (рис. 6).

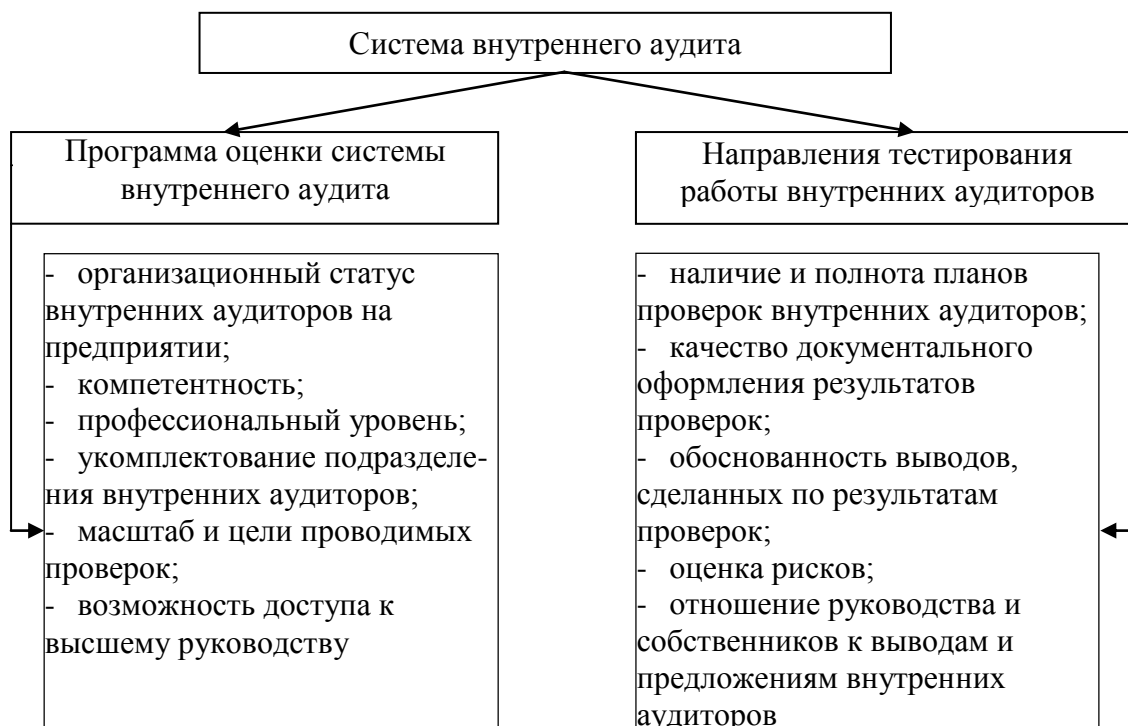


Рис. 6. Оценка эффективности системы внутренних аудиторов

На стадии планирования внешнему аудитору необходимо провести предварительную оценку результатов работы внутренних аудиторов. Такая оценка будет влиять на его мнение о возможности использования результатов работы внутренних аудиторов при определении характера, сроков и объёмов внешних аудиторских процедур проверки.

Аудитор должен составить программу оценки внутреннего аудита и отразить в своей рабочей документации выводы, касающиеся конкретной работы внутреннего аудита, которая была протестирована, изучена и оценена. При формировании оценки внутреннего аудита на стадии планирования следует учитывать следующие моменты: организационный статус, компетентность, профессиональный уровень, масштаб и цели, доступ к высшему руководству и уровень значимости.

После оценки уровня организации деятельности внутреннего аудита аудиторская организация (аудитор) на стадии планирования должна решить:

— насколько профессионально в течение отчётного периода проводились проверки внутренними аудиторами;

— возможно ли полагаться для целей внешнего аудита на выводы внутренних аудиторов по результатам проверок, проведенных в соответствии с планом.

Если аудиторская организация решит использовать работу внутреннего аудита, она должна продолжить её изучение, ознакомиться с рабочими документами внутреннего аудита и провести тестирование работы внутренних аудиторов.

Характер, сроки и объём тестирования зависят от мнения внешнего аудитора о риске и существенности для конкретной позиции финансовой отчетности, предварительной оценки работы внутренних аудиторов. Такие тесты могут включать экспертизу вопросов, по которым ранее внутренними аудиторами было проведено исследование, экспертизу других вопросов и анализ процедур проверки, используемых внутренними аудиторами.

При проведении тестирования работы внутренних аудиторов внешний аудитор выясняет следующие вопросы (рис. 7).

Содержание, сроки и объём проверок конкретных отчётов внутренних аудиторов зависят:

- от предварительной оценки внешним аудитором аудиторского риска;
- мнения внешнего аудитора о степени их существенности;
- предыдущей оценки эффективности функционирования службы внутреннего аудита.

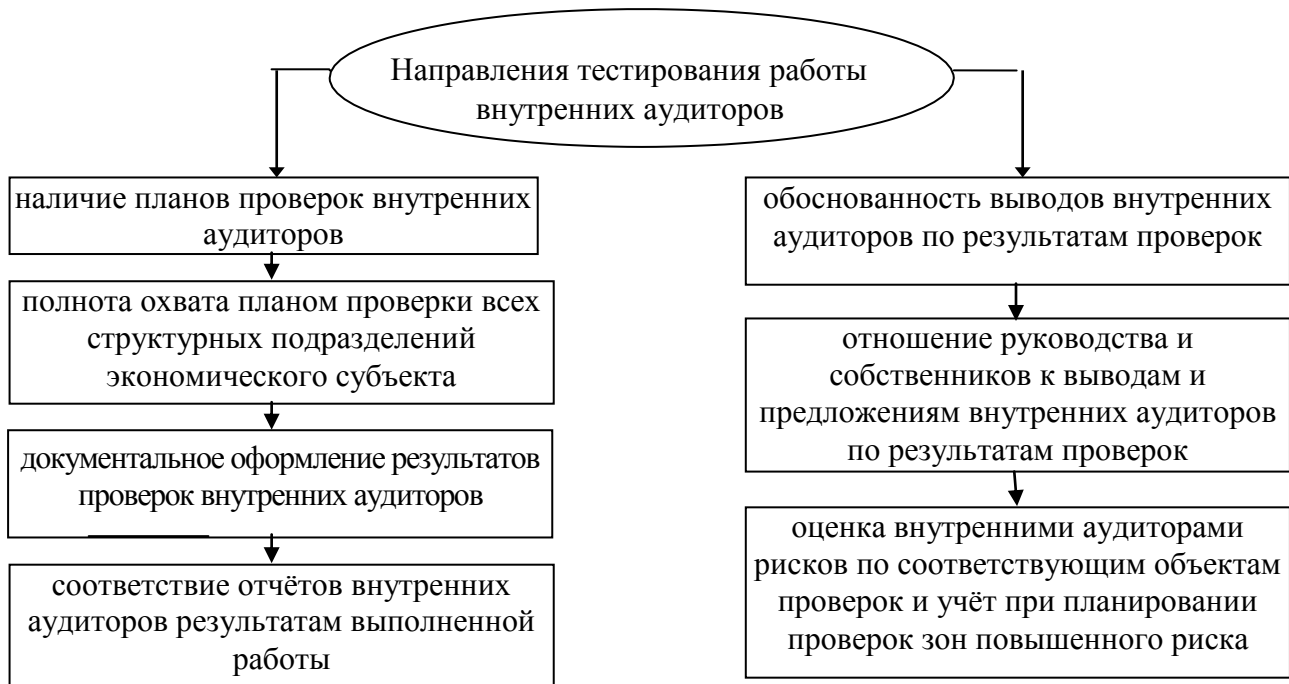


Рис. 7. Направления тестирования работы внутренних аудиторов для оценки эффективности работы

Для того, чтобы провести оценку эффективности работы внутренних аудиторов и определить степень своего доверия данным результатам их проверок, аудитор должен иметь право свободного общения с внутренними аудиторами.

Внешнему аудитору следует определить порядок встреч с сотрудниками службы внутреннего аудита и договориться о сроках проведения работ, объёме аудиторской выборки, уровне тестов, методах определения выборки и порядке документального оформления работы, которую он будет проводить.

Аудитору при использовании работы внутренних аудиторов следует учитывать факторы, которые могут повлиять на эффективность аудиторской проверки (рис. 8).

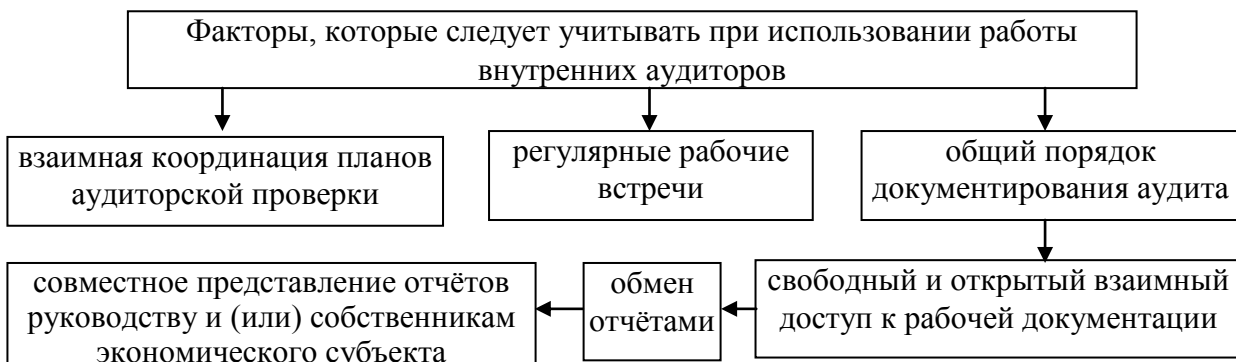


Рис. 8. Факторы, которые следует учитывать при использовании работы внутренних аудиторов

Внешний аудитор должен документально оформить результаты тестирования и

свою оценку деятельности службы внутренних аудиторов.

Принимая решение о возможности использования работы внутренних аудиторов для сокращения объёмов аудиторских процедур, аудитор должен помнить о том, что его ответственность за выдачу аудиторского заключения, письменной информации руководству экономического субъекта о результатах проведения аудита, а также и за определение содержания, сроков и объёма аудиторских процедур не уменьшается, если используются любые результаты работы внутреннего аудита.

Выводы о выполненном исследовании и направления дальнейших разработок в данном направлении. Основные элементы системы внутреннего контроля представлены средствами накопления и систематизации информации о финансово-хозяйственной деятельности, обеспечения её надёжности с точки зрения возможности использования для обоснования управленческих решений пользователей, а также оптимизации работы субъектов внешнего контроля.

В то же время дальнейшего исследования требует детализация процедур оценки системы внутреннего контроля, отдельная по критериям сопоставления результативности соответствующих процедур и расходов на их проведение.

Другим перспективным направлением дальнейших исследований может быть признанное обоснование критериев достаточности информации, что свидетельствует об эффективности системы внутреннего контроля.

Список использованных источников

1. Евдокимова А.В. Внутренний аудит и контроль финансово-хозяйственной деятельности организации: практическое пособие / А.В. Евдокимова, И.Н. Пашкина. – М.: Дашков и К°, 2010. – 205 с.
2. Пугачев В.В. Внутренний аудит и контроль: организация внутреннего аудита в условиях экономического кризиса: учебник для студентов, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит» / В.В. Пугачев. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 223 с.
3. Білуха М.Т. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит: підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.Т. Білуха [та ін.]. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Українська академія оригінальних ідей, 2006. – 888 с.
4. Величко О.Г. Регулювання у сфері бухгалтерського обліку та аудиту в ЄС та перспективи адаптації законодавства України: Порівняльно-правове дослідження / О. Величко, С. Голов, С. Зубілевич, В. Костюченко, В. Легка; ред.: С. Голов; Центр європейського та порівняльного права. – К.: Арт-медіа, 2005. – 584 с.
5. Аудиту України 20 років: історичний аспект, проблемні питання та перспективи розвитку: колективна монографія / [Редько О.Ю. та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Сурніної Катерини Станіславовни; Таврійський національний ун-т ім. В.І. Вернадського. – Сімферополь: ДІАЙПІ, 2013. – 291 с.
6. Рудницький В.С. Організація і методика аудиту: підручник для студентів вищих навчальних закладів / В.С. Рудницький, З.О. Душко; ун-т банківської справи Національного банку України (м. Київ). – Київ: УСБ НБУ, 2014. – 479 с.
7. Аудит: підручник / [О.А. Петрик та ін.]; за заг. ред. проф. О.А. Петрик; Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ: КНЕУ, 2015. – 498 с.
8. Адамс Р. Основы аудита / Р. Адамс; пер. Ю.А. Ариненко [и др.]. – М.: Аудит: ЮНИТИ, 1995. – 398 с.
9. Аренс Э.А. Аудит / Э.А. Аренс, Д.К. Лоббек. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 558 с.
10. Международные профессиональные стандарты внутреннего аудита [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iaa-ru.ru/upload/iblock/391/391e76b786d6a846ab0f8cb908af5e70.pdf>.

11. Выявление и оценка рисков существенного искажения посредством изучения организации и её окружения: Международный стандарт аудита 315 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207071/.

12. Использование работы внутренних аудиторов: Международный стандарт аудита 610 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/47812.html/>.

УДК 336.713 (470+571)

ПРОБЛЕМА СОКРАЩЕНИЯ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

КРАВЦОВА И.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
финансовых услуг и банковского дела
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»

В статье рассмотрены основные причины стремительного снижения количества кредитных организаций Российской Федерации. Приведены и проанализированы связанные с данной проблемой показатели. Определены положительные и отрицательные последствия, вызванные сокращением числа банков России.

Ключевые слова: банковский сектор, коммерческий банк, уставной капитал, трансформация, реформация банковской системы, экономика страны.

The article describes the main reasons for the rapid decline in the number credit institutions of the Russian Federation. Indicators related to this problem are given and analyzed. The positive and negative consequences caused by the reduction in the number of Russian banks were determined.

Keywords: commercial bank, banking sector, authorized capital, transformation, reformation of the banking system, nation economy.

Постановка проблемы. Банковская система играет важную роль в звеньях рыночной экономики и оказывает значительное воздействие на жизнедеятельность общества в целом.

На сегодняшний день одним из основных и неотъемлемых элементов экономического развития являются банки, которые участвуют в создании основы рыночного механизма, без которого функционирование экономики страны невозможно.

Банковский сектор является высокотехнологичным, что делает его более восприимчивым к происходящим изменениям на макро- и микроуровне. Данные изменения чаще всего связаны с усилением интернационализации кредитных учреждений, совершенствованием банковской нормативно-законодательной базы, внедрением современных компьютерных технологий, повышением конкуренции вследствие возникновения новых банковских продуктов и услуг на финансовых рынках [1, с. 110].

Анализ исследований и публикаций. Методической базой при исследовании сущности и содержания деятельности финансово-кредитных организаций были рассмотрены работы следующих авторов: Валинуровой А.А., Ломакина О.Н., Воронина Д.В., Жарковской Е.П., Инюшина С.В., Ивановой В.В., Орловой Н.В., Киреевой В.Л., Чашко Т.А., Сидоренко В.А., Давыдовой К.М., Кравец О.А., Тавасиевой А.М., Челнокова В.А., Печниковой А.В., Марковой О.М., Стародубцевой Е.Б., Ивановой С.П., Савицкой Г.В. и других ученых и экономистов.

Цель статьи заключается в анализе существующих проблем в банковском секторе Российской Федерации, выявлении положительных и отрицательных последствий, вызванных сокращением числа банков России, и разработке направлений усовершенствования деятельности банковской системы

Изложение основного материала исследования.

В настоящее время в России действует трехуровневая банковская система:

I уровень (верхний) – Центральный банк РФ и его структурные подразделения (центральный аппарат, Главная инспекция кредитных историй, 22 департамента и 3 главных управления, 1 МГТУ Банка России, 58 главных управлений, 20 национальных банков и 630 расчетно-кассовых центров);

II уровень (промежуточный) – универсальные коммерческие банки, которые осуществляют все виды банковских операций (1 015 банков, в их числе 228 кредитных организаций с иностранным участием) и 51 небанковских кредитных организаций;

III уровень (нижний) – кредитная (потребительская и сельскохозяйственная) кооперация России.

В Российской Федерации создание и функционирование коммерческих банков основывается на Законе РФ «О банках и банковской деятельности в РФ». В соответствии с этим законом банки России действуют как универсальные кредитные учреждения, совершающие широкий круг операций на финансовом рынке [2]:

предоставление различных по видам и срокам кредитов;
покупка-продажа и хранение ценных бумаг, иностранной валюты;
привлечение средств во вклады;
осуществление расчетов;
выдача гарантий, поручительств и иных обязательств;
посреднические и доверительные операции и т.п.

Обозначим актуальные проблемы современного банковского сектора (рис. 1).

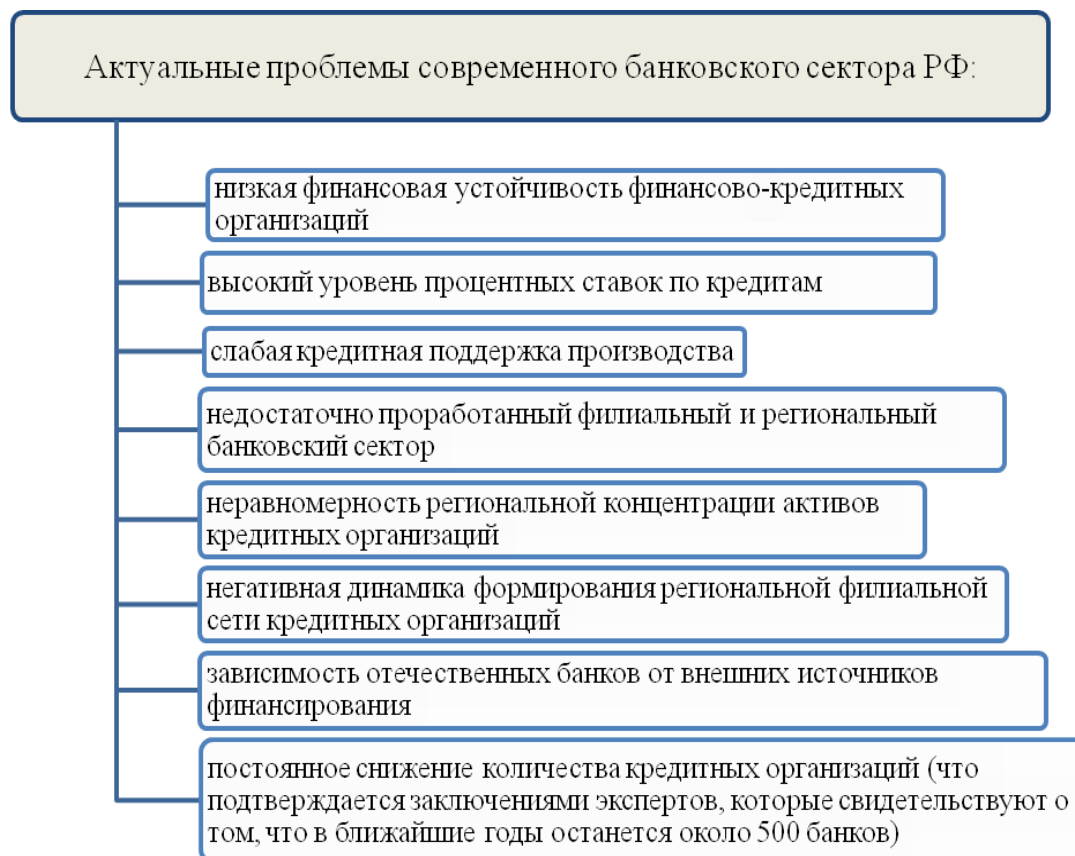


Рис. 1 Актуальные проблемы современного банковского сектора РФ

Так называемая «чистка в банковской сфере», проводимая Банком России, началась по причине увеличения количества организаций, которые всячески нарушают законодательство, участвуют в легализации преступных доходов, а также неспособны отвечать по своим обязательствам.

В рейтинге самых надежных банков в России, по мнению аналитиков Forbes, первые места занимают следующие банки:

В 2016 году на первом месте стоял Ситибанк – «дочка» американской Citigroup, одной из крупнейших финансовых структур в мире;

в 2017 году это место занимал Сбербанк;

в 2018 году почётное место занял русифицированный «иностранец» – Росбанк, входящий в состав международной финансовой группы Societe Generale.

Рассмотрим динамику общего количества банков в Российской Федерации (рис. 2) [3].

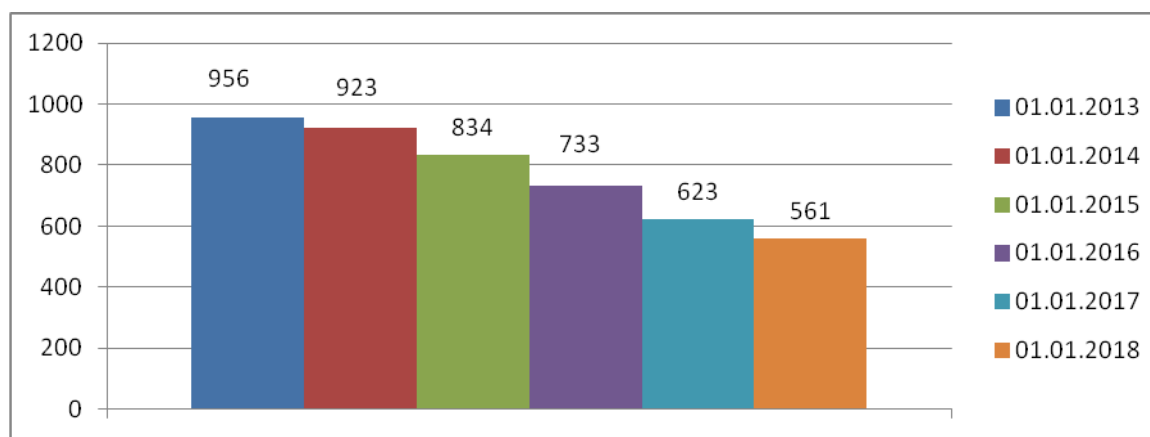


Рис. 2. Динамика общего количества банков в Российской Федерации на 1 января 2013-2018 гг.

По данным диаграммы видно, что динамика общего количества функционирующих банков за рассматриваемый период характеризуется негативной тенденцией. По состоянию на 01.01.2018 г. их насчитывалось 561, что на 395 банков меньше по сравнению с 2013 годом.

Также проблема закрытия кредитных организаций в РФ связана и с нарушением нормативов достаточности собственных средств (капитала). Так, согласно статьи 11 Федерального Закона «О банках и банковской деятельности», «минимальный размер уставного капитала на день подачи ходатайства о государственной регистрации, а также выдачи лицензии на осуществления банковских операций, должен соответствовать суммам:

для вновь регистрируемых банков с универсальной лицензией – 1 млрд руб.;

для вновь регистрируемых банков с базовой лицензией – 300 млн руб.;

для регистрации небанковской кредитной организации (центрального контрагента) – 300 млн руб.» [2].

На рис. 3 отображена группировка Банком России (ЦБ РФ) кредитных организаций второго уровня по величине зарегистрированного уставного капитала [3].

Итак, по данным диаграммы и с учётом вышесказанного можно определить приблизительное количество банков, которые могут быть закрыты в ближайшем будущем. На 1 января 2018 года только 308 банков (35+117+78+78) имели уставной капитал, достаточный для универсальной и базовой лицензии, и который соответствует требованиям ЦБ РФ, а также 113 небанковских кредитных организаций. Такое количество соответственно составляет 54,9% и 20,1% от общего числа.

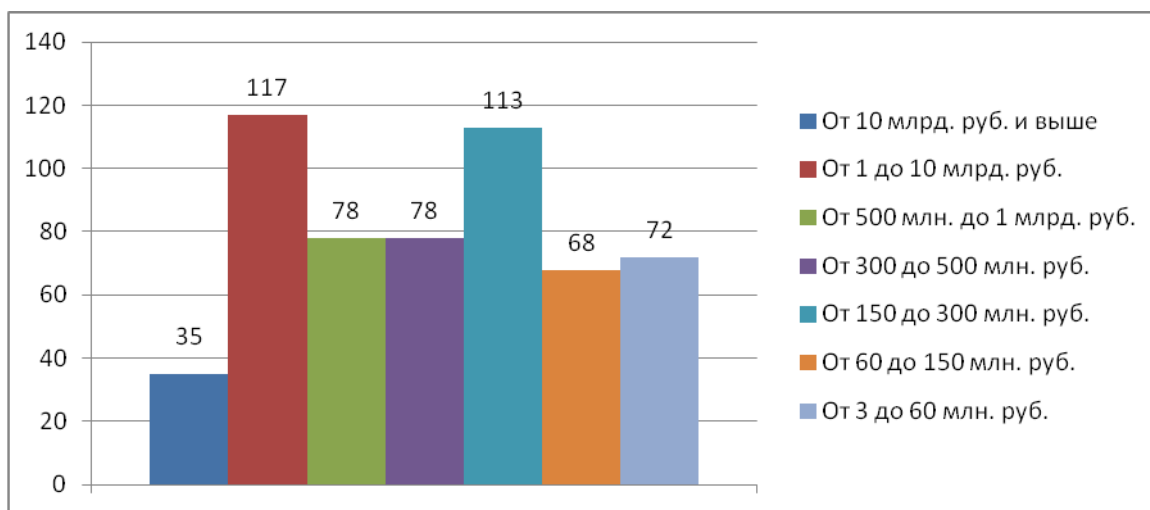


Рис. 3. Количество банков по величине зарегистрированного уставного капитала на 01.01.2018 г.

Что касается остальных 140 банков, то они находятся в зоне риска и движутся к закрытию или присоединению к другим банкам.

Коммерческие банки должны иметь возможность отвечать по своим обязательствам перед контрагентами (ликвидность кредитной организации), что в противоположном случае также является причиной неспособности банком полностью выполнять свою деятельность.

Так, уже в третьем квартале 2016 года в банковском секторе РФ структурный дефицит ликвидности уступил более опасной угрозе – профициту ликвидности (превышение рекомендуемого уровня остатков средств кредитных организации на корреспондентских счетах Банка России) (рис. 4) [4]. Такие средства являются наиболее ликвидными в банке, так как они могут быстро получить к ним доступ.

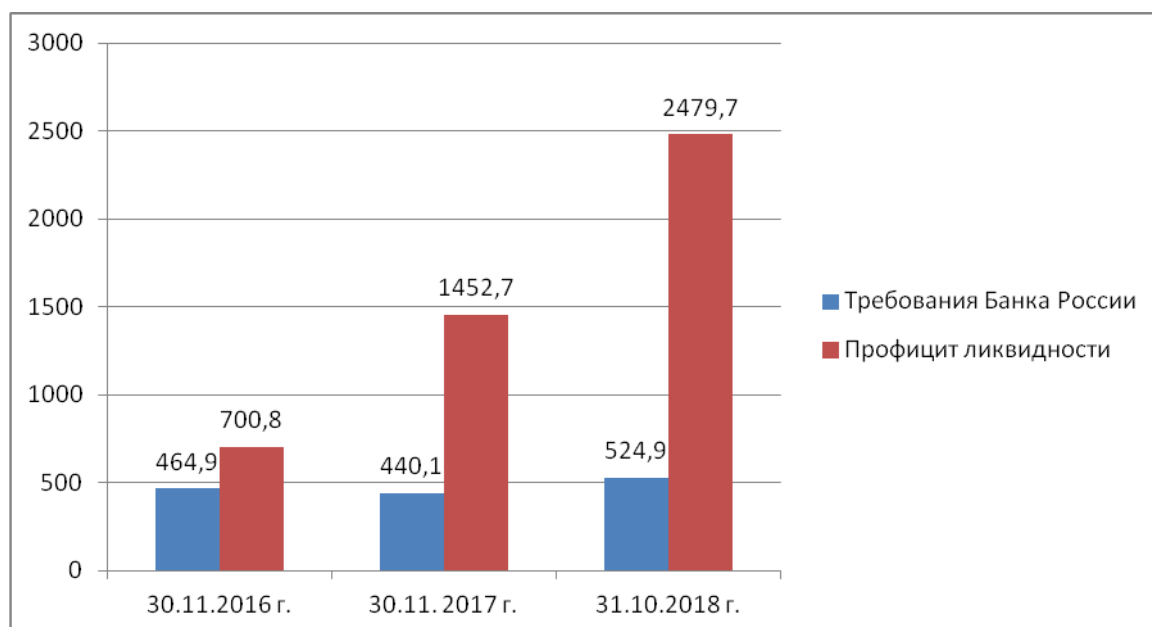


Рис. 4. Профицит ликвидности банковского сектора России, млрд руб.

С 2016 года до сегодняшнего дня профицит ликвидности увеличился на 254,1%, что в основном объясняется использованием Министерством финансов средств Резервного фонда с целью финансирования дефицита федерального бюджета. Вследствие

таких операций деньги из бюджетной сферы начали перетекать в банковскую сферу через финансирование различных бюджетных программ (деньги на счетах предприятий и физических лиц увеличились).

Несмотря на то, что профицит означает более чем достаточный уровень средств в банках, он имеет и обратную сторону. Профицит приводит к тому, что кредитные организации перестают привлекать заёмные средства из-за избытка денег и начинают размещать свободную ликвидность на депозитах Банка России, а также на рынке межбанковского кредитования.

В таком случае возникает опасность, что доступные кредиты приведут к повышению спроса населения на товары, а вместе с тем и к стимулированию инфляции. А инфляция, в свою очередь, может привести к массовому изыманию денежных средств из банков клиентами, и у некоторых банков со временем возникнет дефицит ликвидных средств, недостаточных для их платежеспособности, что в итоге приведет к трансформации или вовсе к закрытию.

Исходя из требований к уставному капиталу, в банковской сфере происходят такие трансформации:

слияние капиталов (объединение банков с целью увеличения и сохранения своих капиталов);

поглощение (крупные банки покупают мелкие);

самоликвидация (в связи с банкротством);

ликвидация по решению суда (из-за невозможности мелких банков выполнять требования Банка России касательно размера уставного капитала).

Определим положительные и отрицательные последствия, связанные с сокращением числа кредитных организаций (рис. 5) [5].

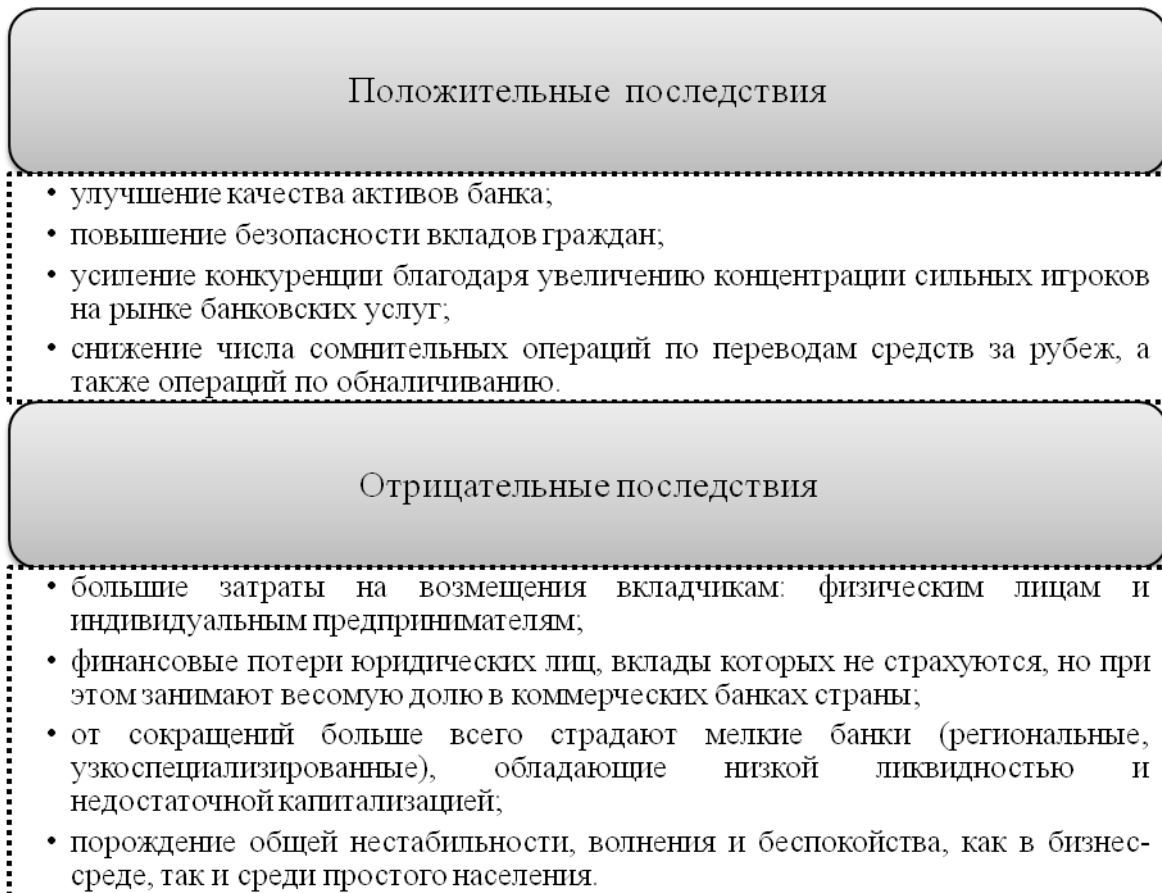


Рис. 5. Последствия закрытия кредитных организаций

Таким образом, для усовершенствования банковской системы Банку России необходимо действовать по следующим направлениям:

обеспечение открытости деятельности финансово-кредитных организаций, в том числе прозрачности структуры собственности участников;

упрощение и удешевление процедур реорганизации, включая присоединение кредитных организаций, создание дополнительных условий для информирования широкого круга лиц о реорганизационных процедурах;

оптимизация условий для развития сети банковского обслуживания населения, субъектов среднего и малого бизнеса;

обеспечение противодействия допуску к участию в управлении кредитными организациями лиц, не обладающих необходимыми профессиональными качествами или имеющих сомнительную деловую репутацию, включая создание механизма оценки деловой репутации руководителей и владельцев кредитных организаций;

рационализация контроля за приобретением инвесторами акций кредитных организаций [6].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Следует отметить, что грамотная реформация банковского сектора в будущем способна привести к положительным результатам как для населения, так и для экономики в целом.

В первую очередь, главным является не то, сколько коммерческих банков функционирует в стране, а их финансовая устойчивость. Если банк нашёл и твердо занял определённую нишу по подходящим ему банковским услугам, то не важно – крупный банк или мелкий, в приоритете остаётся его умение работать без нарушения законодательства и нормативов.

Начавшийся десять лет назад процесс реформации банковской системы, скорее всего, завершится тем, что на рынке останутся и будут осуществлять свою деятельность здоровые конкурентоспособные игроки. И, как следствие, это приведет к оздоровлению банковского сектора РФ, который станет более мощным и устойчивым, к повышению доверия населения к банкам и созданию условий для экономического роста.

В заключение хотелось бы выделить, что потенциал развития банковского сектора еще не исчерпан: он может и должен играть в экономике более существенную роль.

Список использованных источников

1. Организация деятельности коммерческого банка: учебник / под ред. Г.Н. Белоглазова, Л.П. Кроливецкой. – М.: Юрайт, 2017. – 424 с.
2. О банках и банковской деятельности: Федеральный закон от 02.12.1990 г. № 395-1 (ред. от 03.08.2018 г.).
3. Информация о банковской системе Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru/statistics/?PrID=lic>
4. Структурный дефицит (профицит) ликвидности банковского сектора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cbr.ru/hd_base/bliquidity/
5. Количество банков в России [Электронный ресурс] // Экономические новости «Банкирша». – Режим доступа: <https://bankirsha.com/kolichestvo-bankov-v-rossii-na-konec-goda-finansovyi-krizis-ustavnoi-kapital-i-chislennost-bankov.html>.
6. Банковская система России: современные проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru/bank/2c0b65635a3bd68b4d43a88521316c37_2.html.
7. Тарханова Е.А.. Устойчивость коммерческих банков. Современные проблемы функционирования коммерческих банков регионов [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://bookucheba.com/bankovskoe-delo_726/sovremennyye-problemyi-funktsionirovaniya-3780.html

8. Печникова А.В. Банковские операции: учебник / А.В. Печникова, О.М. Маркова, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
9. Иванова С.П. Деньги, кредит, банки: учебное пособие / С.П. Иванова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 204 с.
10. Киреев В.Л. Банковское дело: учебник / В.Л. Киреев, О.Л. Козлова. – М.: КНОРУС, 2012.
11. Чашко Т.А. Концептуальные подходы к совершенствованию кредитного процесса в управлении качеством банковских ссуд / Т.А. Чашко, О.А. Кравец // *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. – 2009. – Вип. 1 (6). – С. 25-32.

УДК [005.21:005:334]:658

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ТАКТИК АНТИКРИЗИСНОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

АЛЕКСЕЕВА Н.И.,
канд. экон. наук, доц. кафедры экономики
предприятия
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

В статье проведён анализ понимания функциональной стратегии в современной экономической литературе. Усовершенствована система стратегий антикризисного экономического поведения предприятия. Представлена сравнительная характеристика категорий «функциональная стратегия» и «функциональная тактика». Предложены авторские определения дефиниций «функциональная тактика», а также основных её классификационных составляющих: функциональных торгово-технологической, маркетинговой, логистической, кадровой, финансовой, антикризисной, инновационно-инвестиционной и управленческой тактик внутреннего экономического поведения торгового предприятия.

***Ключевые слова:** антикризисное экономическое поведение, торговое предприятие, стратегическое планирование, функциональная стратегия, функциональная тактика.*

The article analyzes the understanding of functional strategy in the modern economic literature. The system of strategies of anti-crisis economic behavior of the enterprise is improved. The comparative characteristic of the categories «functional strategy» and «functional tactics» is presented. Author's definitions of the definitions of «functional tactics», as well as its main classification components: functional trade and technology, marketing, logistics, personnel, financial, anti-crisis, innovation, investment and management tactics of internal economic behavior of a commercial enterprise.

***Keywords:** anti-crisis economic behavior, trade enterprise, strategic planning, functional strategy, functional tactics.*

Актуальность и постановка проблемы. В условиях высокой степени неопределённости внешней среды торговых предприятий, обусловленной кризисными явлениями в экономике Донецкой Народной Республики, падением платёжеспособного спроса на товары, разрывом традиционных хозяйственных связей и усиливающейся конкуренцией между торговыми предприятиями, одним из основных условий выживания и развития торговых предприятий является осуществление процесса стратегического планирования своей деятельности. Согласно логике стратегического планирования последним его этапом является разработка функциональной составляющей, которая обеспечивает реализацию функциональных целей антикризисного экономического поведения предприятия во внутренней среде и является основанием для формирования паттернов внутреннего антикризисного экономического поведения. От правильности и эффективности разработки функциональных стратегий зависит реализация разработанных стратегий более высоких уровней и достижение всех стратегических целей предприятия. Тем не менее, в современной экономической литературе вопросы разработки и реализации функциональной составляющей стратегического планирования экономического поведения торгового предприятия исследованы фрагментарно и требуют доработки, что обуславливает необходимость проведения исследований в данном направлении.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам стратегического планирования деятельности предприятия в целом, планирования экономического

поведения предприятия, разработки и реализации функциональных стратегий предприятия посвящено большое количество работ и зарубежных, и отечественных авторов, среди которых целесообразно выделить Д.А. Аакера, И.Ансоффа, М.Х. Мескона, А.А.Томпсона, Е.Е. Андреева, Д.В. Арутюнову, Н.Н. Жилину, Ю.М. Лапыгина, А.Ю. Нестерова, А.К. Оксамитного, В.Н. Рубана, А.А. Федотову. Однако в работах перечисленных авторов не сформирована система стратегий экономического поведения предприятия, не выделяется понятие «функциональная тактика», нет единого подхода к классификации функциональных стратегий предприятия и не определены функциональные тактики отдельных элементов внутренней среды предприятия.

Цель статьи – усовершенствование системы стратегий антикризисного экономического поведения предприятия и предложение авторского определения дефиниции «функциональная тактика», а также авторских определений её классификационных составляющих.

Изложение основного материала исследования. В соответствии с классическим пониманием этапов стратегического планирования функциональный уровень включает набор функциональных стратегий. Следуя концепции стратегического планирования антикризисного экономического поведения предприятия, учитывающей, что общим планом по определению оптимального типа поведения является стратегия, а схему определённых действий, направленных на выполнение плана, характеризует тактика. В отношении разработки функционального уровня стратегий поведения целесообразно его формировать из набора функциональных тактик внутреннего антикризисного экономического поведения, которые являются детализацией стратегических паттернов внешнего поведения. Учитывая отсутствие единого научного подхода к формированию системы стратегий экономического поведения, целесообразно, в соответствии с концепцией стратегического планирования антикризисного экономического поведения предприятия, предложить поведенческий подход (рис. 1).

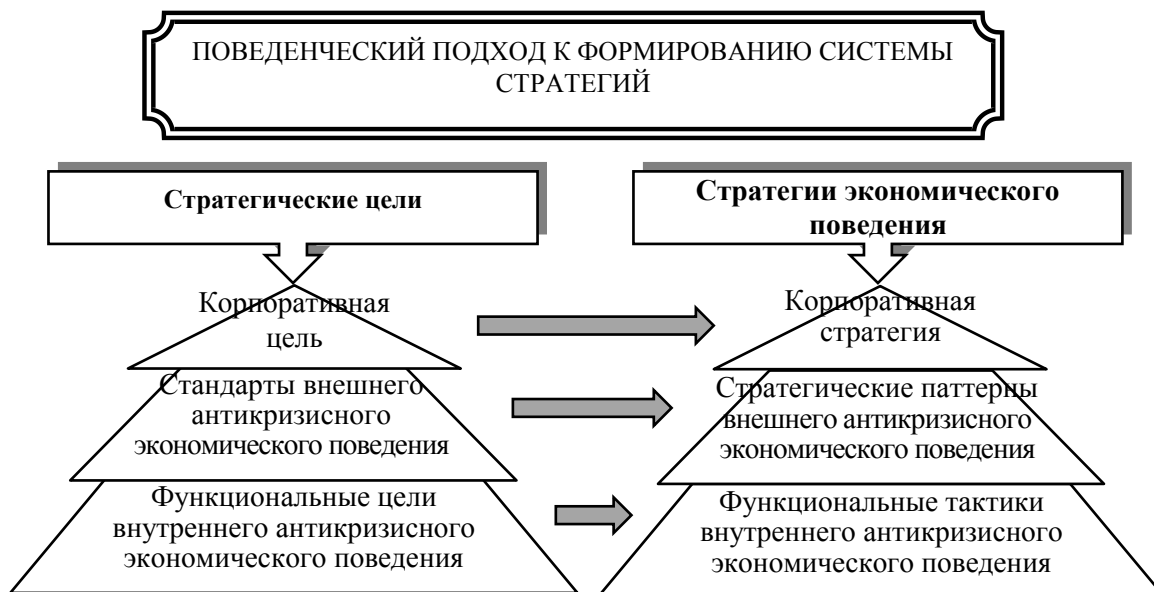


Рис. 1. Поведенческий подход к формированию системы стратегий антикризисного экономического поведения (усовершенствовано автором)

Приступая к разработке функциональных элементов системы стратегий экономического поведения предприятия, вначале следует определить сущность понятия «функциональная тактика». Для этого необходимо провести сравнительный анализ понятия «функциональная стратегия», которое традиционно используется в

экономической литературе для обоснования действий функциональных подразделений предприятия и дефиниции «функциональная тактика», которая используется авторами гораздо реже, но более полно отражает сущность экономического поведения предприятия на функциональном уровне (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика понятий «функциональная стратегия» и «функциональная тактика» (разработано на основе [7, 8])

<i>Критерий сравнения</i>	<i>Функциональная стратегия</i>	<i>Функциональная тактика</i>
Сущность понятия	Определяет направление деятельности функционального подразделения по достижению корпоративной цели	Формирование набора паттернов внутреннего антикризисного экономического поведения функциональных подразделений в соответствии с направлениями деятельности предприятия
Цель	Эффективное решение задач корпоративного и бизнес-уровня	Достижение стратегических целей за счёт управления поведением
Направленность	Внутриорганизационная	Согласование внутреннего поведения с изменениями внешней среды
Период	Краткосрочный и среднесрочный	Кратко-, средне- и долгосрочный
Масштаб	Охватывает все подразделения предприятия	Охватывает направления деятельности всех структурных подразделений предприятия
Уровень стратегического планирования	Обеспечивает условия для реализации корпоративной и деловой стратегий	Обеспечивает реализацию стратегий высшего уровня с учётом изменений поведения внешней микросреды

Относительно понятия «функциональная стратегия» в литературе существует ряд мнений. Как правило, под функциональными стратегиями понимают: основные направления развития внешней позиции предприятия в соответствии с его внутренними возможностями [1, с. 281]; функциональный объект управленческого влияния [2, с. 289]; конкретизация отдельных деталей в общем плане развития, необходимые действия и практические шаги отдельных подразделений [3, с. 83]; тип обеспечивающей стратегии, определяющей стратегическую ориентацию подсистем управления; план управления функциональной единицей [4, с. 91]; определение зависимости функциональных составляющих (подразделений) предприятия от внешней среды и целеполагания в краткосрочном и долгосрочном периодах [5, с. 127]; действия и подходы, направленные на поддержку общей стратегии и достижение функциональных целей [6]; управленческие ориентиры для достижения поставленных функциональных целей; стратегии функциональных сфер деятельности предприятия; стратегии, соответствующие приоритетным направлениям деятельности и охватывающие отдельные элементы организационной системы [7, с. 92].

Несмотря на существующие незначительные разногласия, мнения авторов совпадают в том, что функциональная стратегия – это набор стратегий, обеспечивающих реализацию корпоративной и деловой стратегий на уровне функциональных направлений деятельности или подразделений в соответствии с изменениями внешней среды в долгосрочном периоде.

Учитывая тот факт, что стратегиям антикризисного экономического поведения присущ, в определённой степени, динамизм, вследствие непрерывности процесса осуществления целенаправленных действий, функциональный уровень иерархии стратегий экономического поведения предприятия сохраняет эту особенность при декомпозиции корпоративной стратегии.

В широком смысле стратегия – это долговременный общий план действий, реализация которого осуществляется посредством экономического поведения исходя из текущей ситуации. При этом само поведение предприятия принято называть экономической тактикой. Поэтому для функционального уровня иерархии стратегий экономического поведения целесообразно использовать понятие «тактика», которое в большей степени отражает сущность действий, норм поведения, направленных на реализацию корпоративной стратегии.

Учитывая отсутствие определения «функциональная тактика», авторы предлагают свой вариант трактовки: *Функциональная тактика* – это набор паттернов внутреннего антикризисного экономического поведения функциональных подразделений в соответствии с направлениями деятельности предприятия, гибко реагирующих на изменения во внешней среде, обеспечивающий реализацию корпоративной стратегии и стратегических паттернов внешнего антикризисного экономического поведения.

Набор функциональных стратегий напрямую зависит от сферы деятельности и других особенностей предприятия. Однако все без исключения авторы предлагают к функциональным стратегиям относить маркетинговую, финансовую и кадровую стратегии. Для производственных предприятий одной из ключевых функциональных стратегий является производственная. Справедливо мнение авторов, относящих к функциональным инновационную [9, с. 13; 10, с. 97], НИОКР, стратегию обслуживания клиентов [3, с. 82] управления брендом [11, с. 61], управления персоналом, материально-технического обеспечения, антикризисную [7, с. 92], стратегию управления [6], социальную, экологическую стратегии, а также стратегии организационных изменений [12] и другие.

Так как функциональные тактики выполняют ту же роль, что и функциональные стратегии, предлагается использовать аналогичный подход к их формированию, но с учётом особенностей деятельности розничных торговых предприятий. Так, согласно концепции стратегического планирования антикризисного экономического поведения, целесообразно выделить следующие функциональные тактики внутреннего антикризисного экономического поведения относительно их значимости в достижении стратегических целей и относительно корпоративной стратегии и стратегических паттернов внешнего антикризисного экономического поведения: торгово-технологическая, маркетинговая, логистическая, кадровая, управленческая, финансовая, антикризисная и инновационная функциональные тактики внутреннего антикризисного экономического поведения.

Бесспорно, основной функциональной сферой деятельности производственного предприятия является производственный процесс, который определяет уровень его конкурентоспособности и развития. Для предприятий розничной торговли, как и в производстве, основной сферой, обеспечивающей реализацию всего комплекса выбранных стратегий, является торгово-технологический процесс, эффективность которого зависит от качества сформулированной функциональной тактики поведения.

Вопросам формирования, выбора и оценки реализации функциональной производственной стратегии в современной литературе посвящены работы многих авторов, однако описание функциональной составляющей торгово-технологического процесса как элемента системы стратегий предприятия отсутствуют. Поэтому, рассматривая формирование функционального уровня системы стратегий поведения торгового предприятия, необходимо в первую очередь определить сущность *функциональной торгово-технологической тактики внутреннего экономического поведения*. Она заключается в выборе способа реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса осуществления

целенаправленных последовательных взаимосвязанных действий и мероприятий относительно формирования соответствующего спросу товарного ассортимента и доведение товаров надлежащего качества до конечного покупателя, включая услуги продажного и послепродажного характера.

С торгово-технологической функцией деятельности предприятия розничной торговли тесно связана функция маркетинга. В контексте концепции стратегического планирования антикризисного экономического поведения предприятия важно определить *функциональную маркетинговую тактику внутреннего экономического поведения* как способ реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса осуществления целенаправленных действий и мероприятий относительно составляющих маркетингового комплекса, ориентированных на удовлетворение потребностей существующих и потенциальных покупателей и стратегические зоны хозяйствования.

Традиционно основными функциональными структурами предприятия считаются торговое и маркетинговое подразделения. Однако с развитием рыночных отношений всё большее значение приобретает логистика, цель которой, в широком смысле, заключается в управлении материальными потоками. До недавнего времени логистика считалась составной частью маркетинга, реализующей функцию связи с поставщиками. Сложившиеся экономические условия обуславливают выделение логистики в отдельную функциональную составляющую деятельности предприятия и, соответственно, способствуют формированию логистической функциональной стратегии, а в некоторых случаях и логистической бизнес-стратегии. Так как для предприятий розничной торговли основной целью является рост товарооборота, который зависит, в том числе, от эффективности взаимоотношений с поставщиками, целесообразно выделить соответствующую функциональную тактику поведения.

Функциональная логистическая тактика внутреннего экономического поведения – это способ реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса осуществления целенаправленных действий и мероприятий относительно управления движением товарных запасов с учётом оптимизации затрат на всех участках логистической цепи на основе партнёрских взаимоотношений с поставщиками товаров и логистических услуг.

На современном этапе развития экономики стратегически важным для обеспечения конкурентного положения является поведение трудового коллектива, так как от человеческого фактора зависит эффективность деятельности предприятия по достижению поставленных целей. От слаженных действия работников зависит формирование имиджа торгового предприятия, лояльности покупателей за счёт удовлетворения их потребностей как в самом товаре, так и в его доступности, количестве, продажном и послепродажном обслуживании, информировании о качестве и особенностях товаров и пр.

В экономической литературе вопросы взаимоотношений предприятия и персонала в долгосрочной перспективе рассматриваются в рамках кадровой стратегии, под которой понимают набор принципов, правил и целей работы с персоналом [13, с. 19]; пути развития компетенций работников; система правил и принципов для формирования компетенций персонала, соответствующих целям развития предприятия [14, с. 74]; концепция формирования и использования человеческих ресурсов [15, с. 185]. В целом, мнения исследованных авторов в отношении сущности понятия «кадровая стратегия» совпадают, хотя в трактовке М.С. Гусаровой прослеживается связь кадровой стратегии с целями развития предприятия, а Т.А. Алимбеков указывает на производный характер кадровой стратегии от бизнес-стратегии, т.к. чёткая иерархическая зависимость и последовательность между функциональной кадровой стратегией и стратегиями высшего порядка отсутствует.

Опираясь на основные положения концепции стратегического планирования антикризисного экономического поведения предприятия и учитывая мнения учёных относительно кадровой стратегии, *функциональную кадровую тактику внутреннего экономического поведения* целесообразно определить как способ реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса осуществления целенаправленных действий и мероприятий относительно формирования партнёрских трудовых отношений на взаимовыгодной основе с целью стимулирования персонала к развитию компетенций, направленных на реализацию стратегических паттернов внешнего антикризисного экономического поведения во всех функциональных сферах деятельности предприятия.

Трансформационные процессы, происходящие в мировой финансовой системе, негативное влияние макроэкономических факторов, характеризующихся высоким уровнем неопределённости, создают предприятиям дополнительные сложности в процессе поддержания конкурентоспособности, обеспечения стабильного функционирования и экономического развития. Все эти аспекты успеха предприятия обусловлены эффективным управлением финансовой деятельностью. От выбора финансовой тактики поведения зависит возможность обеспеченности торгового предприятия всеми видами ресурсов, необходимых для поддержания желаемых темпов роста и развития. Поэтому успешность функционирования любого предприятия в стратегическом периоде обеспечивается финансовой функциональной составляющей системы стратегий.

В настоящее время в литературе отсутствует понятие финансовой тактики поведения, однако вопросам формирования и реализации финансовой стратегии посвящено большое количество работ. Следует отметить, что понятие «финансовая стратегия» присуще в основном отечественным авторам. В зарубежной литературе чаще всего встречаются детерминанты «финансовое планирование», «управление структурой капитала» и т.п. Это вызывает необходимость провести анализ понятия «финансовая стратегия» и определить сущность детерминанты «функциональная финансовая тактика экономического поведения». Как показал анализ определений, в современной экономической литературе отсутствует единое мнение относительно понятия «финансовая стратегия». Интересно мнение А.И. Петровой [16], А.И. Заруднева, О.А. Кузнецовой, И.А. Ишеевой, которые отождествляют процесс формирования и использования финансовых ресурсов предприятия с системой отношений, действий и мероприятий, что по сути является близким к трактовке понятия «функциональная тактика поведения».

Резюмируя мнения авторов, целесообразно предложить следующее определение: *функциональная финансовая тактика внутреннего экономического поведения* – это способ реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса осуществления целенаправленных действий и мероприятий относительно выбора на альтернативной основе источников финансирования и формирования финансовых ресурсов, способных обеспечить торговому предприятию реализацию всех функциональных тактик внутреннего поведения для достижения стратегических и тактических целей в условиях турбулентности внешней среды.

Под влиянием факторов внешней макросреды и внешнего поведения субъектов хозяйствования непосредственного окружения, которые в настоящее время ощущают последствия затяжных глобальных и локальных кризисных явлений, имеющих для ДНР не только экономический, но и политический характер, торговые предприятия вынуждены трансформировать систему управления, отводя значительное место вопросам реактивного (превентивного) антикризисного управления. Особенно остро стоит проблема убыточности и банкротства, поскольку большая часть торговых предприятий ДНР

функционирует в условиях непрерывного кризиса и балансирует на уровне «отсутствие прибыли – убыточность».

Большинство авторов отождествляют антикризисную стратегию с общеорганизационным или деловым уровнем. Бесспорно, антикризисная стратегия затрагивает все функциональные подразделения и направления деятельности предприятия, однако именно её взаимосвязь с другими функциональными элементами позволяет утверждать, что антикризисная тактика обеспечивает реализацию стратегических паттернов внешнего экономического поведения, т. е. формирует внутреннюю адаптивность к кризисным проявлениям внешней среды на уровне предприятия. Нивелирование влияния кризисных явлений отраслевого и глобального уровней осуществляется за счёт эффективной реализации внешних стратегических антикризисных паттернов поведения. Многовекторность антикризисной деятельности предприятия привела к тому, что в экономической литературе получили развитие такие направления как антикризисный финансовый менеджмент (антикризисная финансовая стратегия) [17, с. 204], антикризисный маркетинг, антикризисное управление кадрами (персоналом) [18, с. 142] и пр. Указанные научные подходы подтверждают функциональный уровень антикризисной тактики поведения.

Анализ экономической литературы показал, что авторы различают понятия «стратегия антикризисного управления», «антикризисное управление», «антикризисная стратегия», «антикризисная программа». Несмотря на дифференциацию в определениях, все они преследуют одну цель – адаптивность и гибкость предприятия к внешним изменениям для недопущения кризисной ситуации внутри предприятия. По мнению автора, данная цель соответствует функциональной тактике внутреннего поведения предприятия. Поэтому целесообразно рассмотреть сущность этих понятий, представленных в современной экономической литературе, и определить дефиницию «функциональная антикризисная тактика внутреннего экономического поведения».

Анализ показал, что все авторы рассматривают антикризисную стратегию как базовую для делового уровня, обосновывая это её влиянием на основные функциональные стратегии: маркетинговую, производственную, финансовую и другие. Примечательно также то, что В.М. Маховка, Н.В. Рубан [19, с. 69], давая толкование понятию «стратегическое управление», поясняя сущность антикризисной программы, Е.Е. Андреев [20, с. 53], характеризуя антикризисную стратегию, трактуют эти дефиниции как определённый тип внутреннего поведения предприятия, определяемый соответствующими действиями, мероприятиями и процедурами.

Кризисные явления, с которыми сталкивается предприятие, могут иметь как внешнюю, так и внутреннюю природу. Несмотря на это, общий характер мероприятий по предотвращению их негативного влияния в целом одинаков, но имеет различный вектор направленности, а развитие любого предприятия зависит не от источника нестабильности, а от правильно организованного поведения, направленного на недопущение или устранение последствий кризиса. Решить эти задачи позволяет *функциональная антикризисная тактика внутреннего экономического поведения*, под которой следует понимать способ реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса осуществления целенаправленных действий, процедур и мероприятий относительно раннего распознавания, предупреждения и устранения негативных последствий кризисных ситуаций, поиск возможностей, возникающих под влиянием кризиса на внешнее поведение субъектов хозяйствования микроокружения предприятия, взаимодействуя со всеми тактиками функционального уровня системы стратегий поведения, с целью поддержания и развития конкурентных преимуществ и достижения стратегических и тактических целей.

Как показывает практика, развитие и рост торговых предприятий осуществляется в основном за счёт увеличения торговых площадей, что в сложившихся экономико-политических условиях в ДНР безусловно наиболее простой и действенный способ достижения цели, направленной на увеличение товарооборота. Однако экономический рост, способствующий желаемому росту товарооборота, может и должен обеспечиваться не только экстенсивными, но и интенсивными факторами, к которым, в частности, относят инновации, направленные на повышение качества продажных и послепродажных услуг. Инновационное развитие торговых предприятий включает также: товарные инновации, связанные с предложением новых товаров или услуг, новыми характеристиками имеющихся товаров или новым их использованием; процессные инновации, позволяющие улучшить качество торгового процесса; маркетинговые инновации, заключающиеся в использовании новых форм торговли и продвижения товаров на рынок; инновации, связанные с новыми формами организации процесса торговли; кадровые инновации; новые формы взаимоотношений с поставщиками и пр.

Инновационное направление деятельности предприятия может рассматриваться как самостоятельное, однако любая инновационная идея требует инвестиций. Учитывая их взаимосвязь, целесообразно выделить *функциональную инновационно-инвестиционную тактику экономического поведения*, под которой предлагается понимать способ реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса осуществления целенаправленных действий и мероприятий, отличающихся новизной путей достижения стратегических целей по всем направлениям деятельности предприятия, ориентированной на вызовы внешнего окружения, за счёт использования оптимальных инструментов привлечения средств финансирования.

Обеспечить реализацию указанных выше элементов функционального уровня системы стратегий поведения возможно, если при формировании функциональных тактик будет учитываться принцип сбалансированности, в основе которого лежит классический процесс управления предприятием, включающий такие основные функции, как организация, планирование, мотивация (стимулирование) и контроль, а также дополнительные: регулирование и координация процесса. Поэтому, на наш взгляд, ещё одной необходимой функциональной тактикой в рамках поведенческого подхода должна стать функциональная управленческая тактика внутреннего экономического поведения предприятия. В настоящее время в экономической литературе данное понятие отсутствует, поэтому предлагается его следующая трактовка: *функциональная управленческая тактика внутреннего экономического поведения предприятия* – это способ реализации стратегических паттернов антикризисного экономического поведения за счёт непрерывного процесса организации, планирования, мотивации и контроля, необходимого для достижения стратегических целей за счёт эффективного экономического поведения предприятия.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, в данном исследовании на основе анализа толкования функциональной стратегии предприятия в современной экономической литературе усовершенствована система стратегий антикризисного экономического поведения предприятия на основе использования поведенческого подхода. Разработана сравнительная характеристика категорий «функциональная стратегия» и «функциональная тактика» по шести критериям, которая показала их существенные различия. Предложены авторские определения дефиниций «функциональная тактика», а также основных её классификационных функциональных составляющих: торгово-технологической, маркетинговой, логистической, кадровой, финансовой, антикризисной, инновационно-инвестиционной и управленческой тактик внутреннего экономического поведения торгового предприятия. Среди направлений дальнейших исследований

системы стратегий антикризисного экономического поведения торгового предприятия целесообразно выделить разработку механизма, позволяющего обосновать набор функциональных тактик внутреннего экономического поведения, наилучшим образом способствующих реализации стратегий высшего уровня и достижения стратегических целей торгового предприятия.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф; пер. с англ. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.
2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
3. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон-мл., А.Дж. Стрикленд III; пер. с англ. – 12-е изд. – М.: Вильямс, 2009. – 928 с.
4. Арутюнова Д.В. Стратегический менеджмент / Д.В. Арутюнова. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – 122 с.
5. Оксамитный А.К. Моделирование функциональной стратегии предприятия / А.К. Оксамитный // Вестник Оренбургского государственного ун-та. – 2005. – № 1. – С. 127-129.
6. Федотова А.А. Связь корпоративных и функциональных стратегий на предприятии / А.А. Федотова // Теоретические и прикладные исследования социально-экономической системы: материалы II науч.-практ. конф., 26 нояб. 2010. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://perspektives.utmn.ru/2010_10s/2.18.htm
7. Нестеров А.Ю. Антикризисные функциональные стратегии развития предприятия / А.Ю. Нестеров // Российское предпринимательство. – 2011. – № 12. – Вып. 2 (198). – С. 92-96.
8. Лапыгин Ю.М. Стратегический менеджмент / Ю.М. Лапыгин. – М.: Инфра-М, 2007. – 242 с.
9. Боровских Н.В. Инновационные стратегии в системе стратегического управления предприятием / Н.В. Боровских // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота. – 2017. – № 3. – С. 12-15.
10. Михлик А.С. Проблемы развития инновационной стратегии деятельности предприятия / А.С. Михлик, О.В. Демчук // Символ науки. – 2017. – № 03-1. – С. 96-99.
11. Аакер Д.А. Бизнес-стратегия от изучения рыночной среды до выработки беспроектных решений / Д.А. Аакер; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007. – 464 с.
12. Жилина Н.Н. Стратегия предприятия: сущность, роль, функции / Н.Н. Жилина, С.В. Баркалова, А.В. Смирнов // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/10/27730>.
13. Бедненко А. Семь слагаемых успеха, или что такое эффективная кадровая стратегия / А. Бедненко // Служба кадров и персонала. – 2010. – № 2. – С. 19-23.
14. Гусарова М.С. Терминологический хаос: кадровая политика и стратегия управления персоналом // Креативная экономика. – 2008. – Т. 2. – № 6. – С. 65-79.
15. Алимбеков Т.А. Формирование и реализация стратегии управления персоналом / Т.А. Алимбеков // Вестник Саратовского государственного технического ун-та. – 2009. – № 38. – С. 184-188.
16. Петрова А.И. Финансовая стратегия как инструмент управления стоимостью предприятия в современных экономических условиях / А.И. Петрова, А.И. Заруднев // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/10/26684>.
17. Ковальчук Н.О. Антикризисный финансовый менеджмент як основа управління фінансами вітчизняних підприємств / Н.О. Ковальчук, А.О. Павлюк //

Економіка і суспільство. – 2016. – Вип. 3. – С. 203-208.

18. Сардак О.В. Кадрові аспекти антикризового управління підприємством / О.В. Сардак // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 3. – Т. 1. – С. 141-148.

19. Рубан В.Н. Типи і види стратегій в антикризовому управлінні. Тактики антикризового управління / В.Н. Рубан // Науковий вісник Херсонського державного ун-ту. – 2014. – Вип. 7. – Ч. 2. – С. 68-71.

20. Андреев Е.Е. Сущность и содержание антикризисной стратегии предприятия (организации) / Е.Е. Андреев // Символ науки. – 2016. – № 9. – С. 52-55.

УДК 330.341:658.1

ВЛИЯНИЕ СТАДИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ НА ФИНАНСОВУЮ СОСТАВЛЯЮЩУЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

АЛФЕРОВА И.Е.,
канд. наук гос. упр., доцент,
докторант кафедры менеджмента
Донбасского государственного
технического университета, ЛНР

В статье изложены результаты исследования влияния стадии регресса цикла экономического развития на финансовую составляющую экономической безопасности промышленного предприятия. Изучено воздействие кризисных явлений, присущих данной стадии экономического развития, на показатели финансового состояния предприятия. Выявлена совокупность показателей, экономический смысл которых изменяется под влиянием дестабилизирующих факторов, свойственных стадии регресса.

Ключевые слова: экономическая безопасность предприятия, экономическое развитие, внешние и внутренние угрозы, стадия регресса, финансовое состояние, устойчивость, рыночная активность, деловая активность, эффективность.

The article studies the influence of the regressions stage of the economic development cycle at the financial component of the economic security of an industrial enterprise. The influence of the crisis phenomena inherent in this stage of economic development on the indicators of the financial condition of the enterprise is investigated. A set of indicators has been identified, the economic meaning of which varies under the influence of destabilizing factors inherent in the regression stage.

Keywords: enterprise economic security, economic development, external and internal risks, regression stage, financial condition, stability, market activity, business activity, efficiency.

Постановка проблемы. Обеспечение экономической безопасности является главным условием достижения устойчивого экономического развития промышленного предприятия. Актуальность формирования механизма обеспечения экономической безопасности предприятия обуславливается нестабильностью условий функционирования, многовариантностью дестабилизирующих явлений, имеющих как внутреннее, так и внешнее происхождение. Усиление влияния макроэкономических процессов на внутреннюю хозяйственную деятельность отечественных предприятий провоцирует зарождение новых угроз, повышает риски, ограничивает доступ субъектов хозяйствования к рынкам товаров и капитала, снижает возможности менеджмента в разработке мер предупреждения или минимизации последствий реализации угроз. При

этом обеспечение именно экономической безопасности в настоящее время оказывается наиболее значимой и приоритетной задачей менеджмента компании.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы обеспечения экономической безопасности на микро- и макроуровнях изучаются в работах Геец В.Н., Кизима Н.А., Клебановой Т.С. [1], Васильцева Т.Г. [2], Петрова И.В. [3], Симасиуса Р., Вилписаускаса Р. [4], Мунтиян В.И. [5], Варналия З.С. [6], Гладченко Т.М. [7], Феофиловой Т.Ю., Большакова С.Н. [8] и других исследователей. Практические и теоретико-методологические вопросы управления экономической безопасностью предприятий выступают предметом исследований Арефьевой Е.В., Кузенко Т.Б. [9], Белоусовой И.А. [10], Зубок М.И., Рубцова В.С., Яременко С.М., Гусарова В.Г., Чернова К.Г. [11], Козаченко А.В., Пономарева В.П., Лященко А.М. [12], Шемаевой Л.Г. [13], Припотня В.Ю. [14] и других учёных.

Исследованию подлежат как комплексные задачи разработки механизмов обеспечения и управления экономической безопасностью предприятий [12, 14, 7], так и отдельные аспекты управления экономической безопасностью: вопросы планирования экономической безопасности предприятия [9], управления экономической устойчивостью предприятия как составляющей экономической безопасности [15], обеспечения экономической безопасности предприятия на основе управления стратегическим взаимодействием с субъектами внешней среды [13], организации управленческого учёта как информационной составляющей экономической безопасности предприятия [10], перспективной оценки средств предприятия в условиях влияния негативных внешних факторов, диагностики банкротства с целью прогнозирования уровня экономической безопасности и проведения финансового оздоровления предприятия для повышения безопасности [16].

Актуальность. На сегодняшний день нет единого подхода к формированию методики оценки уровня или потенциала экономической безопасности промышленного предприятия. Кроме того, неизученным остаётся вопрос влияния стадии жизненного цикла, особенно стадии экономического развития предприятия на потенциал его экономической безопасности. Особой проблематичностью характеризуется решение вопроса оценки финансового потенциала экономической безопасности промышленных предприятий, находящихся в кризисном или предкризисном состоянии на стадии регресса. Указанные проблемы обуславливают актуальность дальнейших исследований в данном направлении.

Цель статьи – исследование влияния стадии регресса цикла экономического развития на финансовую составляющую экономической безопасности предприятия. Для достижения поставленной цели необходимо исследовать влияние кризисных явлений, присущих данной стадии экономического развития, на показатели финансового состояния. Необходимо также выявить показатели, экономический смысл которых изменяется под влиянием дестабилизирующих факторов, свойственных стадии регресса.

Изложение основного материала исследования. Начальным этапом разработки механизма обеспечения экономической безопасности промышленного предприятия выступает оценка её текущего состояния, поскольку без наличия адекватного представления о реальном положении разработка практических мероприятий по повышению экономической безопасности или улучшение существующих механизмов управления невозможны.

Управление экономической безопасностью основывается на контроле состояния индикаторов – экономических показателей, к которым относят как фактические экономические показатели, так и агрегированные. К задачам управления экономической безопасностью следует отнести: установление индикаторов экономической безопасности, анализ фактических показателей и оценка отклонений [14, с. 40].

Формирование системы показателей оценки экономической безопасности предприятия должно осуществляться на принципах максимальной информативности показателей, отсутствия противоречивых показателей, однотипности методов расчёта показателей. Кроме того, количественную оценку уровня безопасности целесообразно проводить с помощью тех показателей, которые используются в планировании, учёте и анализе деятельности промышленного предприятия, что создаёт предпосылки практического использования такой оценки [14, с. 68]. На сегодняшний день существует широкий спектр экономических показателей. Однако следует выделить наиболее информативные из них, иначе чрезмерное количество показателей может привести к таким трудностям во время оценки экономической безопасности, которые превысят ожидаемый эффект от самой системы оценивания [17].

Проведенный анализ подходов к оценке экономической безопасности субъектов хозяйствования позволил обнаружить отсутствие единой методики, которая позволяла бы комплексно оценить уровень экономической безопасности промышленного предприятия, что обусловлено неопределённостью критериев и отсутствием методической базы расчёта её индикаторов. Кроме того, ни один подход не учитывает стадии жизненного цикла или стадии экономического развития предприятия.

Особое место в оценке уровня экономической безопасности занимает положение предприятия на стадии регресса. Оценка безопасности должна предполагать учёт возможностей не сохранения, а восстановления платёжеспособности, ликвидности, устойчивости, деловой и рыночной активности, минимизации производственного, операционного, финансового и предпринимательского рисков. Важной задачей управления на данном этапе становится минимизация влияния операционного и финансового рычагов и их совокупного эффекта. Кроме того, при углублении кризисных явлений на стадии регресса и длительной убыточной работе субъекта хозяйствования непокрытые балансовые убытки накапливаются и поглощают собственный капитал. Например, анализируя состояние градообразующего металлургического предприятия ПАО «Алчевский металлургический комбинат», наблюдаем полную потерю собственного капитала. Если ещё в 2011 году доля собственных средств в балансе составляла 6,3%, то к концу 2012 года их величина в результате убыточной деятельности преодолела нулевую отметку и впервые приняла отрицательное значение на уровне «минус» 1,3%. Данная тенденция продолжила своё развитие в геометрической прогрессии в течение последующих трёх лет: в 2013 году возросла до «минус» 7,9%, в 2014 году – до «минус» 78,5%, а в 2015 году достигла «минус» 142%, т.е. размер внешних заимствований, направляемых на покрытие убытков прошлых лет, превысил совокупную стоимость имущества комбината на 42%. Эта величина характеризует долги предприятия, не подкреплённые наличием реальных или финансовых активов. Общий объём заёмного капитала ПАО «АМК» превышает балансовую стоимость его имущества в 2,4 раза.

Отрицательное значение собственного капитала – достаточно распространённое явление для предприятий, находящихся в последних двух фазах стадии регресса. Как результат, часть важных для оценки финансового состояния коэффициентов либо меняют, либо теряют свой экономический смысл. Показатели, экономический смысл которых существенно изменяется на стадии регресса, приведены в табл. 1.

Важно обратить внимание на один специфический момент в работе крупнейших металлургических компаний РФ, который упоминается в пояснениях к расчёту коэффициента выплаты дивидендов. В ряде лет компании имели финансовые сложности, но проводили политику выплаты дивидендов вне зависимости от финансовых результатов деятельности. В периоды убыточной хозяйственной деятельности выплата дивидендов осуществлялась за счёт не текущей, а накопленной нераспределённой прибыли. При этом сумма собственного капитала компании уменьшалась не только за счёт текущего убытка, но и за счёт дивидендных выплат. Так, в 2014 году прибыль ПАО «Северсталь» в расчёте

на одну акцию составила «минус» 15,64 руб. При этом дивиденды на акцию достигали рекордного за последние годы значения – 62,87 руб. Итак, значение доли дивидендных выплат в чистой прибыли составляло «минус» 400%, что не имеет экономического смысла. Схожая ситуация наблюдалась в 2013 году на ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат»: убыток составлял «минус» 2,14 руб. в расчёте на одну акцию, а дивидендные выплаты равнялись 0,62 руб. на акцию, коэффициент выплаты дивидендов «минус» 0,29 (29%). Это минимальный уровень платы за использование собственного капитала за последние пять лет, но, как видно, руководство компании не прибегало к отказу от дивидендных выплат даже в периоды кризиса. Более взвешенную, с точки зрения экономической безопасности, дивидендную политику ведёт ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат». В 2013 году чистый финансовый результат компании достиг «рекордной» отрицательной отметки в «минус» 4,92 руб., и акционеры отказались от дивидендных выплат. Однако в 2014 году комбинат почти вышел на самоокупаемость, поэтому, учитывая позитивную динамику, дивидендные выплаты возобновились. Убыток на акцию в 2014 году составил «минус» 0,2 руб., а дивиденды 0,57 руб., что в 2 раза превышает значение аналогичного показателя «докризисного» 2012 года (в котором дивиденды на акцию составляли 0,28 руб.). В итоге исследуемый показатель рыночной активности ПАО «ММК» достиг значения «минус» 285%. Здесь стоит отметить, что ПАО «Алчевский металлургический комбинат» (ЛНР) и ПАО «Енакиевский металлургический комбинат» (ДНР) в годы убыточной деятельности выплату дивидендов не осуществляли, тем самым не углубляя кризис потери устойчивости, угрожающий экономической безопасности компаний.

Таблица 1

**Показатели, изменяющие экономическое содержание в оценке
финансовой безопасности на стадии регресса**

<i>Показатель</i>	<i>Экономическое содержание</i>	<i>Пояснение</i>
1. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ		
1.1. Коэффициент загрузки собственного капитала	Сумма собственных источников финансирования, приходящаяся на одну денежную единицу дохода от реализации продукции	Нулевое значение свидетельствует об отсутствии собственных источников финансирования. Отрицательное – о замене собственных источников на заёмные, что меняет экономический смысл показателя, поскольку отрицательная величина собственного капитала характеризует лишь часть заёмных средств
1.2. Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	Скорость оборота собственного капитала	Обратный показатель коэффициента загрузки собственного капитала. Отношение выручки к отрицательному значению собственного капитала не имеет экономического смысла
2. ПОКАЗАТЕЛИ РЫНОЧНОЙ АКТИВНОСТИ		
2.1. Коэффициент выплаты дивидендов (доля выплачиваемых дивидендов)	Доля чистой прибыли, которая направляется на выплату дивидендов собственникам	В случае убыточной деятельности выплата дивидендов, как правило, прекращается. Однако в ряде случаев она осуществляется за счёт не текущей, а накопленной нераспределённой прибыли
3. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
3.1. Рентабельность собственного капитала	Величина чистой прибыли, приходящаяся на единицу собственного капитала предприятия	Первая ситуация – отношение отрицательного чистого финансового результата к собственному капиталу характеризует убыточность его использования, что имеет экономический смысл. Вторая ситуация – отношение убытка к отрицательной величине собственного капитала даёт положительный результат и свидетельствует о высокой эффективности деятельности, что вступает в противоречие с реальным положением

Продолжение таблицы 1

3.2. Период окупаемости собственного капитала	Отношение средней величины собственного капитала к величине чистой прибыли анализируемого периода, которое показывает число лет, в течение которых окупятся вложения в бизнес	Отрицательное значение неприемлемо, но имеет экономический смысл, что свидетельствует о снижении благосостояния собственников. Отношение отрицательной величины собственного капитала и убытка даёт положительный результат и вводит пользователей информации в заблуждение
3.3. Коэффициент реинвестирования	Размер капитализированной чистой прибыли, то есть доля прибыли, направляемой на увеличение собственного капитала	Убыток текущего периода либо формирует сумму непокрытых убытков и уменьшает размер собственного капитала, либо покрывается за счёт нераспределённой прибыли, накопленной за ряд лет
4. ПОКАЗАТЕЛИ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ		
4.1. Маневренность рабочего капитала (коэффициент маневренности рабочего капитала)	Доля запасов, т. е. материальных, производственных оборотных активов, в собственных оборотных средствах (в рабочем капитале) предприятия	В отсутствии собственного капитала ни одна денежная единица средств акционеров не направляется на формирование ТМЦ. Отношение стоимости запасов к отрицательной величине собственного капитала не имеет экономического смысла
4.2. Маневренность собственных оборотных средств	Доля абсолютно ликвидных активов (денежных средств и их эквивалентов) в собственных оборотных средствах	В результате поглощения собственного капитала убытками ни одна его денежная единица не вкладывается в активы в абсолютно ликвидной форме
4.3. Коэффициент обеспечения запасов собственными оборотными средствами	Показатель, характеризующий покрытие долгосрочными стабильными источниками финансирования оборотных активов, имеющих наименьшую ликвидность	Данный коэффициент – обратный показатель маневренности рабочего капитала
4.4. Коэффициент покрытия запасов	Покрытие товарно-материальных запасов нормативными источниками покрытия	При расчёте показателя рассматривается не столько покрытие запасов нормативными источниками, сколько компенсация потерь собственного капитала за счёт внешних заимствований
4.5. Коэффициент финансирования	Величина обязательств (долго- и краткосрочных), приходящаяся на единицу собственного капитала	Отношение обязательств к отрицательной величине собственного капитала не характеризует уровень финансирования предприятия. Фактически коэффициент представляет собой отношение всех обязательств к части обязательств, направленных на покрытие убытков минувших лет
4.6. Коэффициент финансовой автономии	Удельный вес собственного капитала в общей сумме источников финансирования	Показатель принимает отрицательное значение, что противоречит сущности удельного веса, как части от целого
4.7. Коэффициент финансовой зависимости	Сумма общей стоимости имущества, приходящаяся на единицу собственного капитала	Изменяется экономический смысл показателя. Он характеризует отношение совокупного заёмного капитала к части заёмного капитала, направленного на покрытие убытков

Продолжение таблицы 1

4.8. Коэффициент маневренности собственного капитала	Доля собственных оборотных средств в собственном капитале. Степень мобильности использования собственных средств, которая показывает, какая часть собственного капитала используется для финансирования текущей деятельности, т.е. находится в обращении	При отсутствии собственного капитала рассчитать долю такого капитала, направленного на текущее финансирование, невозможно. Первая ситуация – превышение текущих обязательств над оборотными активами даст отрицательное значение рабочего капитала, т.е. его доля в собственных средствах будет отрицательной. Вторая ситуация – отношение двух отрицательных чисел (рабочего и собственного капитала) введёт пользователей информации в заблуждение, т.к. не будет характеризовать степень мобильности
4.9. Показатель финансового левериджа (коэффициент долгосрочного привлечения заёмных средств)	Показывает, сколько долгосрочных заёмных средств использовано для финансирования активов предприятия наряду с собственными средствами	При снижении величины собственных средств финансовый леверидж стремится к максимуму. При снижении величины собственного капитала до нуля рассчитать финансовый леверидж невозможно. При достижении отрицательного значения – показатель изменяет экономический смысл на описанный в пояснениях к коэффициенту финансовой зависимости
4.10. Коэффициент обеспечения оборотных активов собственными средствами	Часть оборотных активов, сформированная за счёт собственного капитала, находящегося в обращении	Отсутствие собственных средств, направленных на финансирование оборотных активов, должно характеризоваться нулевым значением коэффициента. При отрицательной величине рабочего капитала данный коэффициент примет значение ниже нуля, что не имеет экономического смысла
4.11. Коэффициент финансовой стабильности	Величина собственных средств, приходящаяся на единицу совокупного заёмного капитала	Финансовая стабильность – обратное значение коэффициента финансирования. При отрицательном значении характеризует долю заёмного капитала в его общей сумме, направляемую на покрытие убытков прошлых лет

Таким образом, большая часть показателей финансовой устойчивости на стадии регресса (8 и 9-й фазах кривой экономического развития) теряет свой экономический смысл: либо вследствие поглощения убытками собственного капитала, либо по причине чрезмерной зависимости от заёмных ресурсов, не позволяющей сформировать рабочий капитал и направить часть собственных ресурсов на финансирование текущей хозяйственной деятельности.

Сокращается инструментарий оценки финансовой устойчивости. При этом важность контроля устойчивости на стадии регресса только возрастает.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Указанные проблемы обосновывают актуальность разработки такой системы показателей оценки финансового потенциала экономической безопасности, которая учитывала бы отличительные особенности стадий экономического развития промышленного предприятия. Большое значение имеет подбор показателей устойчивости для оценки состояния предприятий, находящихся на стадии регресса. Кроме того, особое внимание на стадии регресса следует уделить диагностике показателей восстановления платёжеспособности, вероятности банкротства, уровня производственно-финансового риска (для разработки мероприятий по его минимизации), структуры заёмного капитала (т.к. наличие значительной доли текущих долгов значительно повышает риск судебного признания неплатёжеспособности), сбалансированности дебиторской и кредиторской задолженности (нарушение которой является первопричиной несбалансированности

отрицательного и положительного денежных потоков). При подборе показателей оценки потенциала экономической безопасности следует исключить те, которые утрачивают или изменяют своё экономическое содержание на стадии регресса. Включение таких показателей в модель интегральной оценки потенциала экономической безопасности может привести к ложным, необоснованным результатам.

Список использованных источников

1. Геєць В.М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія / В.М. Геєць, М.О. Кизим, Т.С. Клебановата та ін.; за ред. В.М. Гейця. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 239 с.
2. Васильців Т.Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення: монографія / Т.Г. Васильців. – Львів: Арал, 2008. – 384 с.
3. Петров И.В. Демонполизация рынков в процессе обеспечения экономической безопасности макрорегиона: воспроизводственный подход / И.В. Петров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 224 с.
4. Simasius R., Vilpisauskas R. The Concept of Economic Security and the Principles of Economic Security Police in Lithuania, 2004. – P. 265.
5. Мунтіян В.І. Економічна безпека України: монографія / В.І. Мунтіян. – К.: Вид-во КВІЦ, 1999. – 463 с.
6. Економічна безпека: навчальний посібник; за заг. ред. З.С. Варналія. – К.: Знання, 2009. – 647 с.
7. Гладченко Т.М. Науково-методичні основи створення механізму державного управління і регулювання системи безпеки підприємницької діяльності: регіональний аспект: Автореф. дис. канд. наук з держ. управління: 25.00.02 / Т.М. Гладченко; Донецька державна академія управління. – Донецьк, 2004. – 19 с.
8. Феофилова Т.Ю. Теория и методология экономической безопасности в региональном контексте: монография / Т.Ю. Феофилова, С.Н. Большаков. – Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСИУ, 2014. – 293 с.
9. Ареф'єва О.В. Планування економічної безпеки підприємств: монографія / О.В. Ареф'єва, Т.Б. Кузенко. – К.: Вид-во Європейського університету, 2004. – 170 с.
10. Белоусова І.А. Управлінський облік – інформаційна складова економічної безпеки підприємства: монографія / І.А. Белоусова. – К.: Дорадо-Друк, 2010. – 432 с.
11. Економічна безпека суб'єктів підприємництва / М.І. Зубок, В.С. Рубцов, С.М. Яременко, В.Г. Гусаров, К.Г. Чернов. – К.: МФСА, 2012. – 226 с.
12. Козаченко А.В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения: монография / А.В. Козаченко, В.П. Пономарев, А.М. Ляшенко. – К.: Либра, 2003. – 280 с.
13. Шемаева Л.Г. Обеспечение экономической безопасности предприятия на основе управления стратегическим взаимодействием с субъектами внешней среды: монография / Л.Г. Шемаева. – К.: НИПМБ, 2009. – 357 с.
14. Припотень В.Ю. Розробка механізмів управління еколого-економічною безпекою промислового підприємства: монографія / В.Ю. Припотень. – Запоріжжя: Вид-во «Ноулідж», 2016. – 387 с.
15. Бакунов А.А. Концептуальные основы управления экономической устойчивостью торгового предприятия: монография / А.А. Бакунов, А.В. Сергеева; Донецкий национальный ун-т экономики и торговли им. М. Туган-Барановского. – Донецк: ДонНУЭТ, 2010. – 230 с.
16. Диагностика банкротства, санация и перспективная оценка средств предприятия в условиях влияния негативных внешних факторов / В.А. Малышенко [и др.]; общ. ред. В.В. Дорофиевко. – Донецк: ВИК, 2003. – 228 с.

17. Ковалев В.В. Методы и процедуры / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с.

УДК 331.1:377.4

РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА СОЗДАНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**ГРИДИНА В.В.,
ассистент кафедры экономической
кибернетики
ГОУ ВПО «ДонНУ»**

В статье разработан механизм создания и внедрения корпоративного университета. Данный механизм базируется на процессном подходе и методах реинжиниринга, представляющий собой совокупность этапов, на каждом из которых решается комплекс задач. Механизм создания и внедрения корпоративного университета позволяет регламентировать последовательность действий исполнителей в процессе совершенствования системы развития персонала на предприятии. Построена функциональная модель существующего процесса развития персонала предприятия, основанная на процессном и функциональном подходах, определены «узкие места существующего процесса», а также предложены рекомендации по их устранению.

***Ключевые слова:** управление развитием персонала, процесс развития персонала, корпоративный университет, механизм, функциональная модель существующего процесса.*

The article develops a mechanism of creating and implementing a corporate University. This mechanism is based on the process approach and methods of reengineering, which is a set of stages, each of which solves a set of problems. The mechanism of creation and implementation of the corporate University allows to regulate the sequence of actions of performers in the process of improving the system of personnel development at the enterprise. The functional model of the existing process of development of the personnel of the enterprise based on process and functional approaches is constructed, «bottlenecks of the existing process» are defined, and also recommendations on their elimination are offered.

***Keywords:** personnel development management, personnel development process, corporate university, mechanism, functional model of the existing process.*

***Постановка проблемы.** Важнейшей задачей современных систем управления персоналом является развитие разнообразных способностей работников с целью обеспечения высокого уровня конкурентоспособности и прибыльности предприятий. В связи с этим возникает потребность в разработке новых подходов к принятию управленческих решений, а также новейших эффективных технологий, средств и методов профессионального развития персонала предприятия. Отмеченное свидетельствует о том, что система развития персонала каждого предприятия является одним из ключевых инструментов для повышения уровня рентабельности и достижение высоких рыночных позиций [1; 2; 3; 4].*

***Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросы управления развитием персонала предприятия рассматривались в работах таких ученых и специалистов, как О.Я. Гугул [1], К.И. Симаков [2], И.И. Смирнова [2], И.В. Партика [3], В.А. Ландсман [4], И.В. Пахлова [3], Л. Гительман [4], О. Исаев [4], А.С. Минзов [5], Е.Н. Черемисина [5], Д. Киркпатрик [6], Д. Филлипс [7], С.А. Мэлоун [8] и т.д. Однако, несмотря на*

повышенное внимание, вопросам управления развитием персонала предприятия в современных условиях уделено недостаточно внимания, что определяет важность их дальнейшей проработки.

Цель статьи. Целью статьи является разработка механизма создания и внедрения корпоративного университета, основанного на процессном подходе и методах реинжиниринга, позволяющего обеспечить совершенствование системы развития персонала.

Изложение основного материала исследования. Реализация бизнес-стратегии современных предприятий невозможна без квалифицированного персонала, уникальные компетенции, профессиональный и личностный потенциал которых являются основным фактором повышения эффективности предприятия в условиях динамичных изменений внешней среды [5].

Развитие персонала представляет собой процесс повышения трудового и интеллектуального потенциала персонала предприятия, нацеленный на улучшение уровня знаний, умений и навыков персонала для достижения стратегических целей предприятия. Процесс развития персонала осуществляется с помощью образовательных, социально-культурных и мотивационных мероприятий, которые способствуют развитию необходимых компетенций персонала.

Исходя из того, что процесс развития персонала является основным бизнес-процессом, ориентированным на достижение стратегических целей предприятия, предлагается механизм совершенствования системы развития персонала предприятия на основе создания и внедрения корпоративного университета (рис. 1), как основного инструмента развития персонала. Предлагаемый механизм реализуется в пять этапов, включающих построение функциональной модели существующего процесса, аудит существующей системы развития персонала предприятия, разработку рекомендаций по совершенствованию существующего процесса, построение модели предлагаемого процесса развития, оценку эффективности.

1. Построение функциональной модели существующего процесса развития

Реализация данного этапа начинается с анализа деятельности предприятия и определения места процесса развития персонала в структуре бизнес-процессов предприятия, осуществляется определение границ, субъектов и формализация существующего процесса развития персонала, осуществляется анализ документации существующего процесса развития, построение и описание функциональной модели существующего процесса развития персонала.

2. Аудит существующей системы развития персонала.

На данном этапе определяются основные цели системы развития, проводится анализ и оценка существующих методов развития, оценивается система контроля качества развития, эффективность развития, а также общее состояние системы развития. Далее результаты оценки сопоставляются со стратегическими целями предприятия, после чего осуществляется выявление «узких мест» существующего процесса развития персонала

3. Разработка рекомендаций по совершенствованию процесса.

На 3-м этапе проводится анализ «узких мест» существующего процесса, определение причин наличия «узких мест» в процессе, разработка рекомендаций по устранению «узких мест» на основе создания и внедрения корпоративного университета, представление рекомендаций руководству, а также их рассмотрение. Далее принимается решение о реализации разработанных рекомендаций, в случае если рекомендации удовлетворяют руководство, осуществляется построение функциональной модели предлагаемого процесса развития, в противном случае – отправляются на доработку.

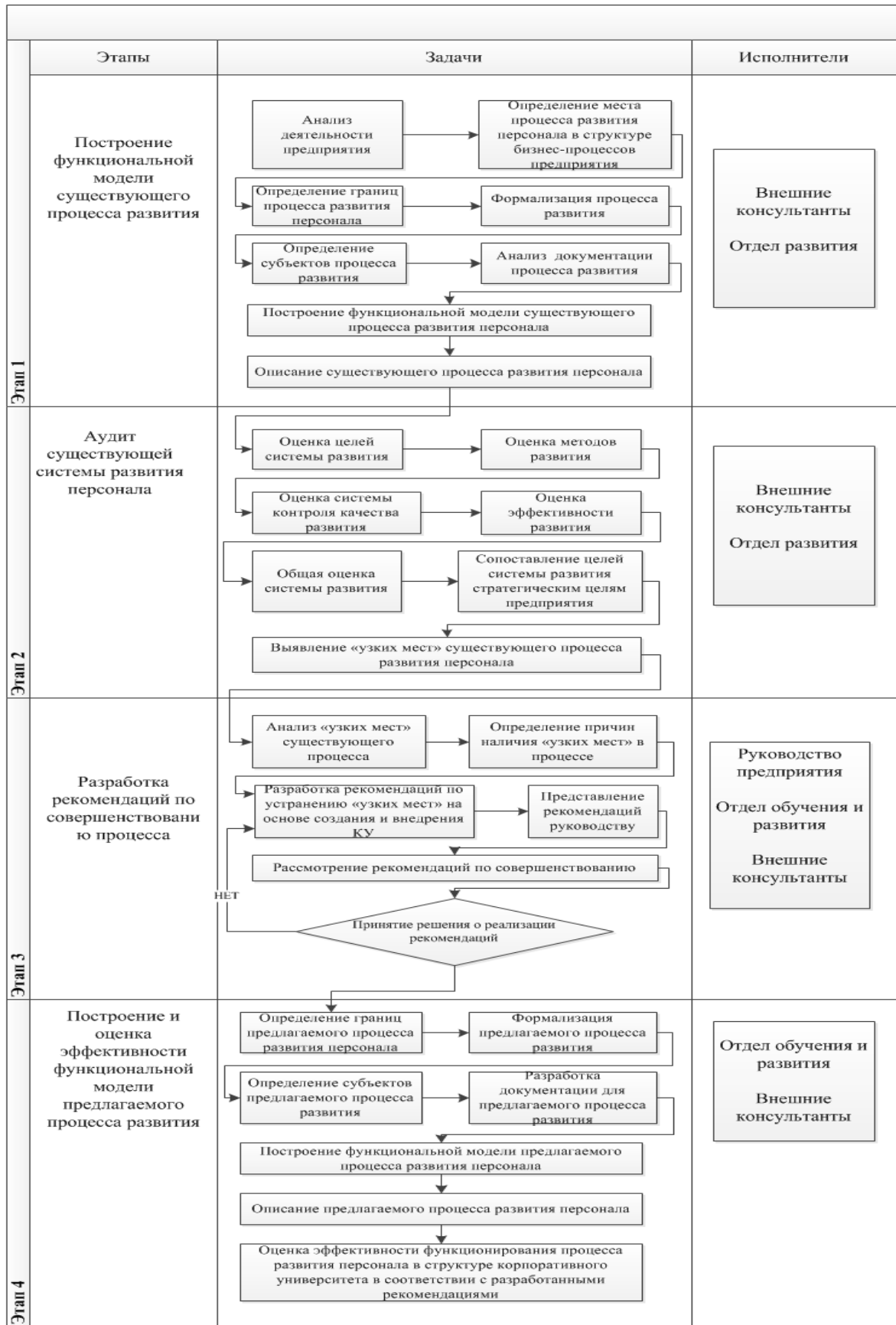


Рис. 1. Механизм создания и внедрения корпоративного университета (авторская разработка)

4. Построение и оценка эффективности функциональной модели предлагаемого процесса развития.

Завершающий этап предложенного механизма начинается с определения границ и субъектов предлагаемого процесса, выполняется формализация предлагаемого процесса развития персонала, а также разработка документации. Далее осуществляется построение и описание функциональной модели предлагаемого процесса развития персонала, а также оценивается эффективность функционирования процесса развития персонала в структуре корпоративного университета в соответствии с подготовленными рекомендациями.

Разработанный механизм основан на процессном подходе, который позволил выделить совокупность этапов и рассмотреть комплекс задач, решаемых на каждом из этих этапов, а также методах реинжиниринга, позволяющих осуществить реализацию механизма путем перепроектирования существующего процесса развития персонала предприятия.

Реализация первого этапа механизма совершенствования системы развития персонала предприятия на основе создания и внедрения корпоративного университета предполагает построение существующего процесса развития персонала предприятия. Данный процесс предлагается рассматривать как совокупность пяти подпроцессов, включающих определение потребности в развитии персонала, планирование бюджета на развитие персонала, организацию развития персонала, оценку эффективности развития персонала, корректировку программ развития персонала.

Подпроцесс 1. Определение потребности в развитии персонала.

Потребность в развитии персонала возникает на уровне предприятия, подразделения и отдельных сотрудников. Источниками возникновения данной потребности являются перемены во внешней среде, технологические изменения, изменения стратегии, организационной структуры предприятия и т.д. В качестве субъектов, выявляющих потребность в развитии персонала предприятия, выступают руководство организации и руководители подразделений. В рамках данного подпроцесса проводится анализ системы развития персонала, осуществляется первичная оценка персонала, а также оценка эффективности системы развития персонала, определяются цели и основные направления развития персонала. Результатом данного подпроцесса являются цели и направления обучения и развития персонала предприятия, а также рекомендации по совершенствованию системы развития персонала.

Подпроцесс 2. Планирование и формирование бюджета на развитие персонала.

Данный подпроцесс включает анализ затрат на развитие персонала в предыдущем периоде; планирование бюджета на развитие персонала, на основе первичной оценки персонала, а также целей и направлений развития персонала предприятия; сопоставление запланированного бюджета с расходами на развитие предыдущих периодов; определение статей расходов и формирование бюджета на будущий период; рассмотрение и согласование бюджета руководством предприятия, а также утверждение бюджета на развитие персонала; контроль исполнения и корректировку бюджета. Результатом данного подпроцесса является план расходов и доходов на развитие персонала, который отражает будущие затраты предприятия в соответствии с целями и направлениями развития, используемый для оптимального распределения выделенных ресурсов на развитие персонала предприятием.

Подпроцесс 3. Организация развития персонала.

Реализация третьего подпроцесса нацелена на определение содержания, выбор форм и методов развития, проведение организационных мероприятий для подготовки персонала, а также тренингов для повышения мотивации персонала к развитию, непосредственно развитие персонала, а также оценка персонала после прохождения

программ развития. Результатом данного подпроцесса являются план и программы развития персонала, а также результаты оценочных мероприятий после прохождения программ развития персоналом.

Подпроцесс 4. Оценка эффективности развития персонала.

Данный подпроцесс заключается в оценке эффективности развития персонала после прохождения программ развития персонала, на основе полученных результатов в рамках оценочных мероприятий, а также принятия решения о корректировке программ развития персонала. Результатом данного подпроцесса являются итоги оценки эффективности развития персонала предприятия, а также решение о корректировке программ развития персонала предприятия.

Подпроцесс 5. Корректировка программ развития персонала.

В рамках данного подпроцесса формируется решение о необходимости корректировки программ развития в случае, если итоги оценки эффективности развития персонала предприятия являются неудовлетворительными. Результатом данного подпроцесса являются изменения в программы развития персонала и бюджет на развитие персонала предприятия.

Функциональная модель существующего процесса в нотации IDEF0 в ПП ВРwin представлена на рис. 2.

Анализ существующего процесса развития персонала предприятия позволил выделить ряд «узких мест»:

- большие временные затраты на проведение оценочных мероприятий, за счет отсутствия автоматизации,
- отсутствие обратной связи по результатам оценочных мероприятий,
- оценка эффективности развития персонала не учитывает личностно-деловые качества персонала, влияющие на эффективность и результативность их профессиональной деятельности;
- цели и направления развития персонала формируются без учета базового набора компетенций, в связи с этим не корректно подбираются программы обучения.

Устранение вышеперечисленных «узких мест» предлагается осуществить с помощью создания и внедрения корпоративного университета на предприятии.

Под корпоративным университетом понимается инструмент, который обеспечивает предприятие квалифицированным персоналом в долгосрочной перспективе, а также служит средством формирования и реализации кадровой стратегии предприятия [6].

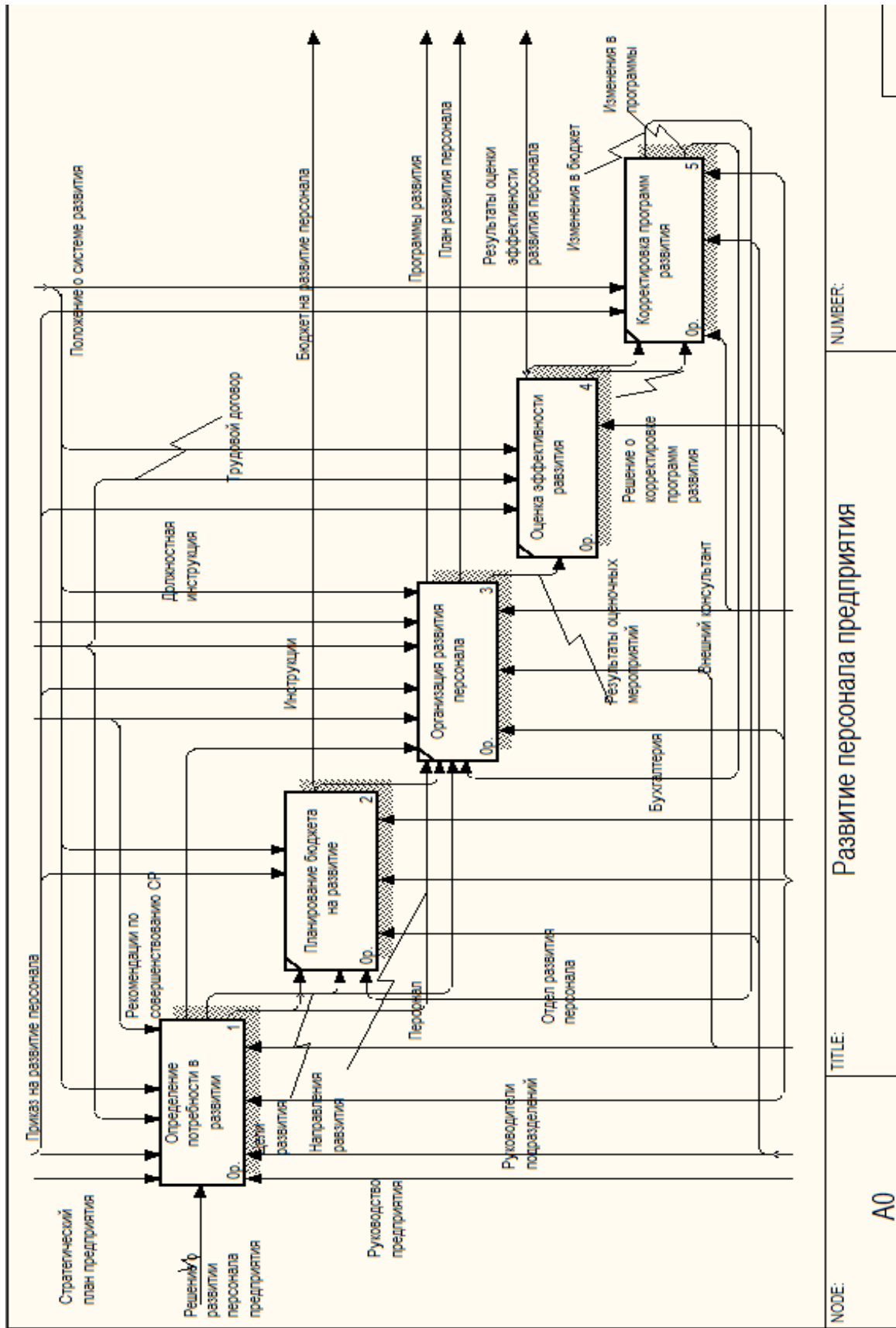
Создание и внедрение корпоративного университета требует временных и финансовых затрат, а также соответствующий уровень материально-технической базы. Внедрение корпоративного университета является наиболее эффективным в условиях крупных предприятий [7; 8].

Специалисты выделяют следующие модели организации корпоративного университета: аутсорсинговая, инсорсинговая, а также промежуточную модель [9].

Аутсорсинговая модель реализует весь процесс обучения и развития виртуально, что существенно сокращает затраты (отпадает необходимость аренды площадей под аудитории, проезда/проживания учащихся). Сотрудники могут участвовать в семинарах, слушать лекции и выполнять практические задания непосредственно на своем рабочем месте или после работы.

Инсорсинговая модель предполагает функционирование корпоративного университета внутри предприятия как полноценная учебная структура.

Однако в большинстве случаев корпоративный университет может принимать промежуточные формы.



NOTE:

A0

TITLE:

Развитие персонала предприятия

NUMBER:

Рис. 2. Функциональная модель существующего процесса развития персонала предприятия

Конкретная форма зависит от размеров предприятия, задач, которые перед ним стоят, экономической эффективности модели на конкретном этапе развития предприятия.

Независимо от модели организации корпоративного университета развитие персонала ориентировано на достижение стратегических задач предприятия. Планирование учебных мероприятий необходимо осуществлять на основе реальных потребностей бизнеса, которые выявляются в процессе анализа ситуации и сопоставления со стратегическими целями предприятия. При этом необходимо постоянно сравнивать результаты развития персонала с теми задачами, которые ставит руководство перед корпоративным университетом, и корректировать их по итогам оценочных мероприятий [10].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, разработан механизм создания и внедрения корпоративного университета, базирующийся на процессном подходе и методах реинжиниринга, представляющий собой совокупность этапов, на каждом из которых решается комплекс задач, а также позволяет регламентировать последовательность действий исполнителей в процессе совершенствования системы развития персонала на предприятии.

В ходе реализации механизма построена функциональная модель, а также проведен анализ существующего процесса развития персонала предприятия, который позволил выделить ряд «узких мест», устранение которых предлагается осуществить с помощью создания и внедрения корпоративного университета на предприятии.

Дальнейшие исследования предполагают построение функциональной модели, а также оценку эффективности предлагаемого процесса развития персонала с помощью имитационного моделирования в рамках разработанного механизма.

Список использованных источников

1. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу / О.Я. Гугул // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 194-198.
2. Сімаков К.І. Стратегія управління розвитком персоналу на промисловому підприємстві в сучасних умовах / К.І. Сімаков, І.І. Смирнова // Часопис економічних реформ. – 2013. – № 4. – С. 114-120.
3. Партика І.В. Управління розвитком персоналу: соціально-психологічний аспект / І.В. Партика // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 2. – С. 72-77.
4. Ландсман В.А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства / В.А. Ландсман // Державне будівництво. – 2012. – № 2.
5. Пахлова И.В. Оценка компетенций работников организации как основа формирования системы развития персонала / И.В. Пахлова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). – СПб.: Заневская площадь, 2014.
6. Гительман Л. Корпоративный университет: концепция, условия и этапы создания/ Л. Гительман, О. Исаев // Управление компанией. – 2005 – №7. – С. 30-34
7. Киркпатрик Д.Л. Четыре ступеньки к успешному тренингу: практическое руководство по оценке эффективности обучения: пер. с англ. / Киркпатрик Д.Л., Киркпатрик Д.Д. – М.: Эйч Ар Медиа, 2008. – 128 с.
8. Мэлоун С.А. Корпоративный учебный центр. Создание и управление / С.А. Мэлоун. – Минск: Гревцов Паблицер, 2008. – 208 с.
9. Минзов А.С. Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития / А.С. Минзов, Е.Н. Черемисина // Вестник Российской академии естественных наук. – 2008. – Т. 8. – № 1. – С. 63-70.

10. Филлипс Дж. Как измерить результаты обучения: Практическое руководство по отслеживанию шести ключевых показателей / Дж. Филлипс, П. Стоун. – Нью-Йорк: Макгроу-Хилл, 2002. – 300 с.

УДК 331.1

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ГУМЕНЮК Н.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
«Математическое моделирование»,
Автомобильно-дорожный институт
ГОУ ВПО «ДОННТУ»

В статье затронута проблема восстановления трудового потенциала Донецкой Народной Республики. На основе применения компетентностного подхода проведена классификация компетенций персонала и предприятия, что является основой предложенного мотивационного механизма развития компетенций работников в условиях становления интеллектуальной экономики.

Ключевые слова: компетенции, механизм, мотивация, трудовой потенциал.

The article touches upon the problem of restoring the labor potential of the Donetsk People's Republic. Based on the application of the competence approach, a classification of the competencies of the personnel and the enterprise was carried out, which is the basis of the proposed motivational mechanism for developing the competencies of employees in the conditions of the formation of the intellectual economy.

Keywords: competence, mechanism, motivation, labor potential.

Постановка проблемы. Становление экономики знаний актуализирует первостепенное значение знаний и интеллекта человека, возможности использовать приобретенные компетенции и накопленный опыт, стремление развиваться в процессе трудовой деятельности. В связи с этим интеллектуальный капитал становится стратегическим ресурсом, позволяющим предприятиям достичь конкурентных преимуществ на рынке.

Данный вопрос становится особенно актуальным в тяжелых социально-экономических условиях, в которых оказалось население Донецкой Народной Республики. Военные действия, политическая и экономическая блокада вызвали снижение темпов экономического роста, уровня качества жизни и благосостояния населения. Именно в этот период перед предприятиями и государственными органами управления стоит важная задача сохранения и последующего наращивания человеческого и интеллектуального капитала, который является основной движущей силой восстановления и развития промышленного комплекса Донецкой Народной Республики.

В связи с этим усиливается роль мотивационной политики предприятия, как системы методов и механизмов повышения заинтересованности каждого работника в собственном стремлении к развитию, расширению сферы собственных знаний, умений, навыков, а соответственно – интересов и способностей. При этом эффективность мотивации определяется ее адаптивностью и целенаправленностью на становление и развитие нужных именно на данный момент времени компетенций соответствующих работников организации.

Следует отметить достаточно широкое развитие теории мотивации, представленной работами авторитетных отечественных и зарубежных ученых: А. Маслоу, С. Адамса, Ф. Герцберга, П. Друкера, А. Яценко [3], А. Шевцовой, И. Тимора и др. Вместе с тем с усилением роли процессов интеллектуализации экономики активно развивается компетентностный подход, который охватил не только сферу образования, но и производство. Как результат, наряду с понятием «компетенции персонала» появляется термин «компетенции предприятия». Теоретические и прикладные аспекты управления компетенциями исследованы в научных трудах таких ученых-экономистов, как Н.О. Симченко, А.И. Субетто, И.А. Зимняя, Л.М. Спенсер, И.В. Пронина, В.А. Верба, М.О. Гребешкова и др. Однако вопросам развития компетенций работников под влиянием применения соответствующих инструментов мотивационной политики организации и с целью развития ключевых компетенций работы предприятия уделяется недостаточно внимания, что вызывает необходимость проведения дальнейших исследований в данном направлении.

Целью статьи является разработка мотивационного механизма развития работников в процессе трудовой деятельности на основе категоризации компетенций персонала и предприятия.

Изложение основного материала исследования. Инструментом реализации стратегической цели восстановления и развития трудового потенциала Донецкой Народной Республики должна стать комплексная стратегия мотивации и поощрения работников, включая полный спектр факторов материального и морального стимулирования всех категорий персонала и руководства предприятия. Задачи реализации данной стратегии должны разрабатываться на основе индивидуального подхода развития компетенций работников и компетентностных требований производственной среды, анализа возможностей их проявления в работе каждого работника предприятия. В связи с чем эффективная мотивация должна стать обязательным инструментом обеспечения экономических, социальных и общественно-политических гарантий достойного труда и методом реализации социальной ответственности организации в отношении персонала.

В условиях интеллектуализации экономики мотивация является движущей силой обеспечения достойного труда и базируется на удовлетворении потребностей разного уровня, стимулирует действовать как работодателя, так и работника с максимальной отдачей для достижения поставленных целей. Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность дает определенные, ранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника [1, 2].

Однако для решения задачи разработки мотивационного механизма прежде всего необходимо выявить рычаги и сферы влияния, побуждающие работников достигать собственных целей и целей работы предприятия в процессе трудовой деятельности. При этом компетенции и уровень их развития становятся индикатором действенности предложенных мероприятий. С целью усовершенствования мотивационного механизма в условиях интеллектуализации экономики, система мотивов и стимулов труда должна опираться на модель компетентностных характеристик, включая компетенции и компетентностные требования рабочего места.

В ряде исследований ведущих ученых компетентностный подход предполагает рассмотрение квалификации работников как движущей силы становления и развития предприятия в целом. При этом модель компетенций должна регламентировать не только набор необходимых знаний, качеств и умений специалиста предметной области, но и определять наличие возможностей формирования и развития профессионализма работника в условиях производства.

В связи с этим понятие компетенций становится значительно шире и охватывает все уровни иерархии управления предприятием. Согласно представлений о природе компетенций современного предприятия Вербы В.А. и Гребешковой А.Н. [3] становится возможным выявление следующих уровней компетентностных характеристик: отдельных индивидуумов; ролей, выполняемых членами коллектива в группах; осуществление определенных функций в процессе производства и реализации продукции; предприятия как участника рыночных отношений; неповторимости и отличия предприятия.

Несмотря на большое количество работ по вопросам компетенций, ученые односторонне рассматривают компетентностные характеристики предприятия, касаясь только аспекта необходимости соответствия работника требованиям должности. Однако с развитием концепции достойного труда особое внимание следует уделить необходимости соответствия рабочего места нормам и требованиям производственного процесса. Поэтому в работе предлагается ввести понятие компетентностных требований, которые будут определять на всех уровнях иерархии предприятия непосредственные характеристики рабочих мест, подразделений, бизнес-целей организации, стратегических и ключевых звеньев управления в их соответствии требованиям современных стандартов, которые станут инструментом объективной оценки степени обеспечения достойного труда.

На основе вышеизложенного рассмотрим классификацию компетенций персонала и компетентностных требований к производственной среде в их соответствии иерархической структуре предприятия (рис. 1).

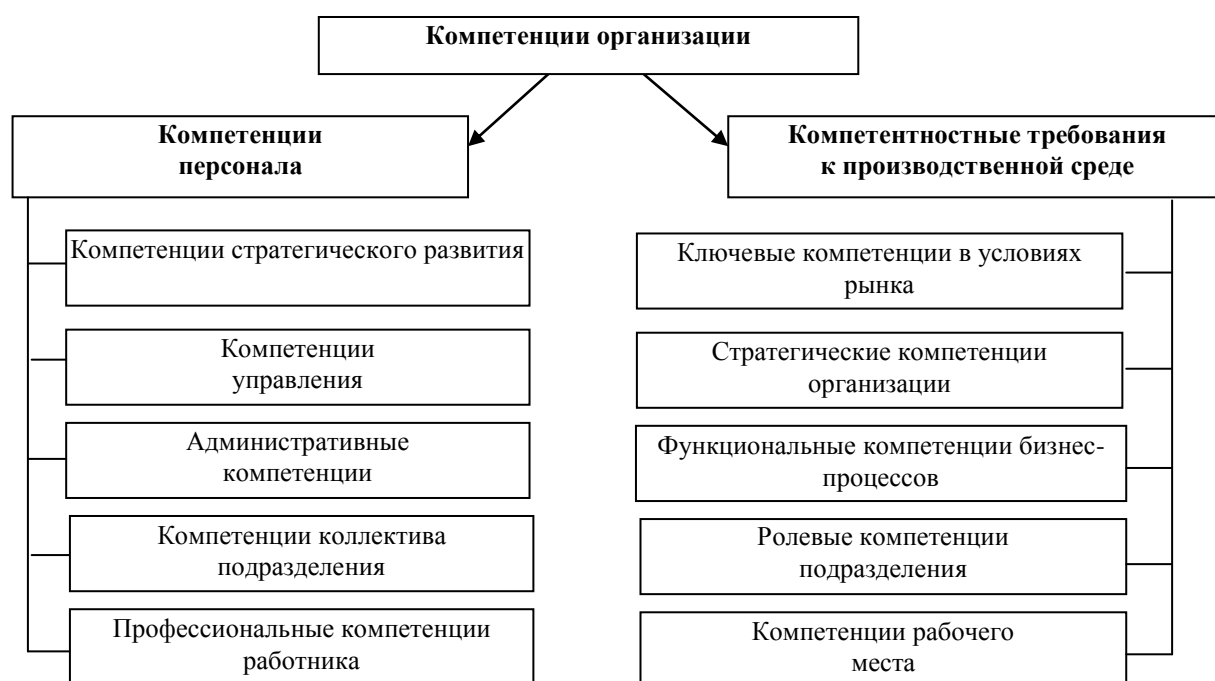


Рис. 1. Классификация компетенций персонала и компетентностных требований к производственной среде

Первый уровень составляют профессиональные компетенции и компетентностные требования рабочего места, которые дают возможность охарактеризовать базовые требования должности как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Так, под профессиональными компетенциями работника понимаются базовые знания, умения и способности, которые представляют собой инвариантный компонент личности современного специалиста и способствуют успеху в его профессиональной деятельности.

Под компетенциями рабочего места следует понимать базовые характеристики основного рабочего места работника на занимаемой должности. Они должны отвечать критериям достойного труда и включают составляющие: условия безопасности на рабочем месте, уровень оплаты труда, уровень технологической оснащенности рабочего места.

На втором уровне иерархии следует расположить компетенции коллектива подразделения и ролевые компетенции. Компетенции коллектива включают личностные характеристики, определяющие социальную активность индивидуума в процессе организации и осуществления совместной деятельности в группе во время выполнения определенных производственных заданий. К ролевым компетенциям подразделения следует отнести перечень функциональных заданий подразделения, значимость выполняемых операций, формирование командного духа, обеспеченность внутренними коммуникациями и возможности доступа к информации.

Третьим уровнем является группа административных компетенций и функциональных компетенций бизнес-процессов. Так, административные компетенции характеризуют возможности работника в ходе организации собственного труда, решении типичных задач и принятии решений в стандартных условиях производственного процесса. Функциональные компетенции бизнес-процессов определяются возможностями подсистем предприятия осуществлять производственную и коммерческую деятельность максимально эффективным способом.

На четвертом уровне размещены стратегические компетенции организации и компетенции управления. Стратегические компетенции организации характеризуют возможности стратегических программ развития предприятия удовлетворить условия интеллектуализации экономики относительно критериев инновационной, инвестиционной активности и степени обеспечения достойного труда на производстве. Компетенции управления характеризуют возможности работника управлять коллективом, поддерживать дисциплину, степень развития его лидерских качеств и способность адаптироваться и принимать управленческие решения в нестандартной ситуации.

К пятой группе отнесены компетенции стратегического развития и ключевые компетенции организации в условиях рынка. Компетенции стратегического развития персонала включают способность работника к развитию в условиях производства, степень проявления его лидерских качеств, интеллектуальную активность, участие в проектах и программах. На основе этих компетенций происходит профессиональное развитие, формируется карьера, признание. Ключевые компетенции организации включают характеристики, которые обеспечивают потенциальный доступ предприятия к различным рынкам, обозначают отличительные характеристики конечного продукта и практически не могут быть воспроизведены конкурентами, поскольку, по определению К.К. Прахалада и Г. Хамела [4], являют собой сложное взаимодействие отдельных индивидуальных технологий и навыков.

Такая модель декларирует условия труда, размер вознаграждения, необходимые нормы поведения, требования и возможности, которые доводятся до сведения работника. Поэтому проведение на основе компетентного подхода оценки соответствия как работников различных категорий требованиям должностей, которые они занимают, так и условий труда и возможностей развития в условиях производства позволит выявить недостатки существующей системы социально-трудовых отношений и резервы развития работника в условиях производства. После этого сопоставление разработанной иерархии компетенций и компетентных требований с пирамидой мотивационных характеристик позволит выявить, какие именно компетентные требования не соответствуют модели компетенций и нацелить работу мотивационного механизма на преодоление данных разногласий. Итак, мотивационный механизм влияния компетенций

организации и персонала на обеспечение достойного труда имеет следующую структуру (рис. 2).



Рис. 2. Мотивационный механизм влияния компетенций организации и персонала на обеспечение достойного труда

На фундаментальном уровне мотивационного механизма анализу подлежат профессиональные компетенции работников и компетентностные требования соответствующих рабочих мест. Следует отметить, что «идеальные» компетенции рабочего места прописывают базовые требования достойного труда: уровень безопасности труда его оплаты, степень обеспечения социальных гарантий на соответствующем рабочем месте. Поэтому, в случае несоответствия данных критериев требованиям достойного труда, действие мотивационного механизма должно быть направлено на их устранение.

В условиях интеллектуализации экономики основным фактором материального стимулирования остается размер вознаграждения. Среди материальных стимулов труда доминирующая роль принадлежит заработной плате, поскольку она наиболее полно отражает зависимость между результатами труда отдельного работника и его материальным вознаграждением [5]. Эффективными стимулами обеспечения достойного труда на данном этапе должны стать мероприятия:

а) поэтапное повышение уровня заработной платы до уровня реальной стоимости рабочей силы, что определяется моделью компетенций организации;

б) установление научно обоснованного уровня минимальной заработной платы, который необходимо соотносить с прожиточным минимумом;

в) введение жесткого механизма контроля за своевременностью выплат;

г) соблюдение межотраслевого, отраслевого, профессионального и квалификационного соотношения в нормах оплаты труда.

Помимо основной заработной платы на уровень мотивированности работников влияет уровень премирования по результатам продуктивного и качественного труда, размер социальных выплат и реализация мероприятий материального поощрения, среди которых важное место принадлежит оплате отдыха, обучения и улучшение благосостояния работников за счет организации [6]. Именно доступ к использованию социальных гарантий формирует лояльность персонала, его отношение к труду, преданность организации и заинтересованность быть не просто рядовым работником, а равноправным партнером организации.

Чтобы обеспечить перспективы роста в условиях интеллектуализации экономики, социально-ответственная организация должна создать надлежащие условия производства. С этой целью по результатам оценки компетенций рабочего места необходимо совершенствовать факторы безопасности труда, среди которых приоритетными направлениями являются:

- совершенствование системы мониторинга выявления опасных и вредных факторов воздействия на рабочую среду;

- применение проактивного подхода в вопросах охраны труда, нацеленное на исключение несчастных случаев и профилактику производственного травматизма;

- непрерывный анализ рисков на производстве;

- улучшение системы профессиональной гигиены и обеспечения работников современными средствами индивидуальной защиты;

- совершенствование механизма проверки эксплуатационной безопасности на производстве;

- совершенствование системы пропаганды здорового образа жизни.

Второй группой факторов мотивационного механизма являются факторы межличностного взаимодействия, к которым относятся внутренние коммуникации, командный дух, ориентация на клиента. Действие стимулов данной группы нацелена уже не на каждого отдельного работника, а на коллективы подразделений предприятия. При этом оценке подлежат ролевые компетенции подразделения организации, требующие исследования возможностей формирования единой команды, работающей над достижением задач работы организации.

В социально-ответственной организации работники всех уровней разделяют общие взгляды на цели и задачи, определяющие процветание организации и будущие перспективы. В некоторой степени эти представления могут быть созданы руководством через систему внутренних коммуникаций, стиль руководства, организационную систему и методы работы, но поддерживаться и выполняться в процессе ежедневной работы они могут только работниками организации. Поэтому признаком наличия в организации согласованности и командного единства является отсутствие жалоб и конфликтов, гармоничность трудовых отношений [7].

Третью ступень реализации мотивационного механизма можно ассоциировать с методами организационной мотивации, к которой относятся: организация труда, поддержка инициативы, вдохновение. Эти факторы определяются в системе социально-трудовых отношений административными компетенциями, достаточное развитие которых позволяет эффективно реализовать бизнес-процессы организации. Меры поощрения нематериального характера (табл. 1) обеспечивают моральное удовлетворение с учетом

личных склонностей работников, их направлений, способностей, образования, квалификации, культуры, статуса.

Таблица 1

Комплекс нематериальных стимулов мотивационного механизма

Название стимула	Характеристика	Источники формирования
Научно-поисковые стимулы	Связаны с анализом и совершенствованием организации и управления, созданием новых организационных структур, улучшением процесса руководства в организации, побуждают к поиску новых решений и инновационной деятельности	Повышение квалификации работников
Стимулы конкурентоспособности	Побуждают к профессиональному мастерству и повышению квалификации, вызывают желание быть лучшим и образцовым в коллективе организации	Изучение теории и лучшего опыта управления персоналом
Эстетические стимулы	Возникают в процессе формирования оригинального решения, удачного варианта его выполнения на уровне высокого профессионального мастерства	Конкурсы и обзоры лучших работников по профессиям
Критика и самокритика	Замечания на недостатки и ошибки должны способствовать поиску путей для их устранения, осуществляются организованно и направлены на достижение целевых показателей организации. Критику следует проводить и развивать так, чтобы побуждать подчиненных высказывать конструктивные предложения, направленные на улучшение работы	Создание благоприятной атмосферы для творчества, вдохновения
Нравственные стимулы	Основаны на понимании работником необходимости своего труда, как дела чести, совести и гражданства; формируют чувство верности долгу и принципам морали, готовности нести ответственность, стремление заслужить личный авторитет и доверие; нравственную устойчивость, умение не идти против совести, строить свои отношения на основе справедливости, искренности и доброжелательности	Проведение бесед; поддержка инициативы и активности; личная неформальная похвала: поощрения, моральная поддержка, поздравления с выдающимися датами и тому подобное; личная публичная похвала в присутствии коллег на совещаниях, собраниях; передача части полномочий; поручение принимать участие в работе комиссий, рабочих групп, совещаниях, конференциях за пределами организации; выдвижение в резерв на вышестоящую должность; вынесение морального поощрения: благодарности; вручение грамоты; предоставление почетных званий
Антистимулы	Осуществлять руководство необходимо, сочетая доверие с высокой требовательностью. Критика ошибок должна быть четко подчинена задачам исправления конкретных ошибок и воспитания на этих ошибках подчиненного	Наказания, осуждения на фоне уважения к подчиненному с обязательным указанием на факты, конкретные недостатки, а не на самого человека

Удачное сочетание мер материального и морального стимулирования работников способствует формированию мотивов постоянного и длительного действия, которые отмечаются глубоким проникновением во внутренний мир человека и способностью вызывать удовольствие от самой работы, от осознания ее важности, увлеченности ею. Это имеет чрезвычайно важное значение в процессе обеспечения достойного труда, поскольку предоставляет возможности полного проявления трудовой активности работников. При этом администрация должна своевременно осуществлять оценку трудовой деятельности работника и применять меры материального и морального поощрения, поскольку необъективная или неправильная оценка труда того или иного работника не только снижает его деловую активность, но и негативно сказывается на его моральном состоянии.

Итак, последовательно ставя перед работниками более сложные управленческие и технологические задачи, необходимо постепенно привлекать их к творческому процессу труда, развивать потребность в исследовательской деятельности и желание самостоятельного решения проблем. Вследствие этого у работников возникает внутренняя потребность для размышлений, анализа, разработки предложения для более совершенной организации управления и собственного труда. Эти процессы определяют интеллектуальное развитие работников.

Чувство внутреннего удовлетворения от творческого поиска, уважение коллектива, результативность своего труда от инновационной деятельности дают мощный внутренний импульс, побуждая к дальнейшей творческой деятельности. Здесь положительные эмоции приобретают устойчивую психологическую направленность и трансформируются в заинтересованность в работе. Таким образом формируется творческая личность работника, является основой развития человека в условиях интеллектуализации экономики.

Именно в таких условиях работник будет готов к эффективному восприятию следующей группы стимулов – факторов управленческой мотивации, к которым относится управление изменениями и оценка эффективности управления. Данная группа стимулов ориентирована на усиление компетенций управления и касается непосредственно формирования стратегических задач работы организации.

На отечественных предприятиях процессы изменений носят массовый характер и происходят сразу во многих направлениях, часто без координации и согласования этих изменений. Зачастую не осуществляют стратегического оценивания последствий изменений, поэтому решения, которые сегодня дают определенные положительные финансовые результаты, в будущем приведут к значительным потерям [8, 9].

Эффективное управление изменениями в условиях интеллектуализации экономики должно быть нацелено на долгосрочную перспективу и включать следующие приоритетные направления:

- на уровне работников – формирование лояльного отношения и поведения с целью реализации управления, ориентированного на обеспечение комплексного качества (систематическое определение новых направлений мышления и раскрытие инициативы в деятельности всех работников);

- на уровне подразделений – достижение показателей высокой эффективности и результативности путем изменения методов деятельности (направление ключевых процессов на потребности клиентов под девизом «быстрее, лучше, проще и дешевле»);

- на уровне предприятия – формирование нового стратегического направления с целью обеспечения эффективной реструктуризации организации.

Ключевым этапом реализации мотивационного механизма является формирование карьеры работника и признание его достижений в трудовом процессе. Социальная оценка профессиональной деятельности человека в виде карьерного продвижения, кроме

признания уже достигнутых успехов, позволяет работнику раскрыть в себе новые качества и способности, узнать и реализовать себя на новом уровне. Поэтому планирование и реализация карьеры, удовлетворяя потребности работников в самоуважении и самореализации, становится одним из самых мощных факторов, мотивирующих их трудовую деятельность.

В условиях интеллектуализации экономики планирование карьеры вместе с усилением профессиональных компетенций работников является неотъемлемым фактором работы социально-ответственной организации. Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий профессионального развития работника и реализуется по следующим направлениям:

– вертикальное – означает движение к более высокому уровню профессиональной иерархии в организации, сопровождается расширением полномочий работника;

– горизонтальное направление подразумевает расширение или усложнение задач на той же ступеньке служебной иерархии (с адекватным материальным вознаграждением) или перемещение в другую функциональную область деятельности (ротацию), что способствует расширению профессионального опыта и поддержанию интереса к трудовой деятельности;

– центростремительное направление внутриорганизационной карьеры неформально и наименее очевидно, однако несет серьезную мотивационную нагрузку и означает приобретение авторитета и уважения среди коллег и руководителей.

Таким образом, в условиях интеллектуализации экономики необходимо на каждом из указанных этапов выявлять возможности развития потенциала работника и усиления его компетентности, фокусировать внимание на резервах его роста и главных стимулах эффективной деятельности. Только комплексная реализация данных методов позволяет сформировать социально-трудовые отношения на принципах достойного труда, где коллектив организации является командой с общими интересами, желаниями и целями. В такой среде каждый работник чувствует себя нужным организации и у него есть желание преданно работать и повышать собственные показатели производительности и качества труда, тем самым достигая ключевых целей предприятия.

Выводы. В работе обоснована актуальность вопроса развития интеллектуального потенциала предприятия, как основного фактора повышения его конкурентоспособности в условиях интеллектуализации экономики. В связи с этим на основе использования компетентностного подхода в работе предложена классификация компетенций персонала и предприятия, поэтапное развитие которых позволяет сформировать отношения достойного труда, реализуемые на принципах социальной ответственности и партнерства между работодателем и работниками предприятия. Применяя предложенную категоризацию, предложен мотивационный механизм развития компетенций работников в процессе трудовой деятельности. Основными его этапами являются: обеспечение материальной мотивации, стимулирование межличностного взаимодействия, организационная и управленческая мотивация, планирование карьеры, личное развитие и признание, что на схеме сопоставлено с соответствующими категориями компетенций персонала и предприятия, которые формируются под воздействием его реализации.

Список использованных источников

1. Ремизов Т.И. И все это называют мотивацией / Т.И. Ремизов // Служба кадров и персонал. – 2004. – № 5. – С. 12-16.
2. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.
3. Верба В.А. Управління розвитком компанії / В. Верба, О. Гребешкова. – К.: КНЕУ, 2011. – 480 с.

4. Прахалад К.К. Стержневые компетенции корпорации / К.К. Прахалад, Г. Хэмел; пер. с англ.; под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – С. 117-118.
5. Яценко О.І. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці / О.І. Яценко, А.О. Шевцова // Науковий вісник НЛТУ. – 2006. – Вип. 16.1. – С. 284-289.
6. Тимош И. Анализ роли материальных стимулов в системе мотивации персонала предприятия / И. Тимош // Экономический анализ. – 2010. – Вып. 7. – С. 363-366.
7. Шавкун І.Г. Ефективна команда як інструмент етичного менеджменту / І.Г. Шавкун // Наукове видання: зб. наук. праць Гілея (Науковий вісник). – №26. – 2009. – С. 267-278.
8. Старик Р.Я. Управління змінами як фактор зміцнення ринкової позиції підприємства / Р.Я. Старик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.14. – С. 297-303.
9. Kotter J. Your Iceberg Is Melting: Changing and Succeeding Under Any Conditions St. – Martin's Press, 2006.

УДК 338.45

МОДЕЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

ЗАЙЦЕВА Н.В.,

**канд. экон. наук, доцент кафедры
моделирования экономики
ГОУ ВПО «ДонНУ»**

В статье рассмотрены основные теоретические аспекты процессов информатизации на предприятии в условиях сетевой экономики. На основе системного анализа основных проблем современной экономики и работы системы управления предприятий сформулированы основные элементы системы управления предприятия с точки зрения применения информационных технологий. Также в работе предложена схема процесса информатизации системы управления предприятия. В статье предложена диаграмма А0 и ее декомпозиция процесса формирования интегрированных представлений данных на предприятии, построенная в программном продукте BPwin.

Ключевые слова: информатизация, информационные технологии, информационное обеспечение, информация, предприятие.

The article considers main theoretical aspects of informatization processes at the enterprise in the conditions of network economy. Based on the system analysis of the main problems of the modern economy and the work of the enterprise management system, the basic elements of the enterprise management system are formulated in terms of the application of information technologies. Also in the work the scheme of process of computerization of a control system of the enterprise is offered. The article suggests the diagram A0, and its decomposition of the process of formation of integrated data representations at the enterprise, built in the software product BPwin.

Keywords: informatization, information technologies, information support, information, enterprise.

Постановка проблемы. В настоящее время широкое применение информационно-коммуникационных технологий в управлении не только предприятий, но и государства в целом, является мировой тенденцией. На современном этапе развития общества использование современных информационных технологий приобретает важнейшее значение для обеспечения конкурентоспособности национальной экономики государства, повышения уровня жизни населения, развития человеческого капитала и др. В большей

степени сетевая экономика отразилась на развитии управления предприятиями, организацию бизнеса и пр.

В современных условиях неотъемлемой частью процесса функционирования любого предприятия стали информационные технологии. Данный факт привел к переходу от функционально-ориентированного к процессно-ориентированному подходу к управлению предприятием. Именно поэтому внедрение информатизации процессов управления становится актуальным для предприятий, стремящихся к совершенствованию деятельности. Процессы информатизации позволяют более эффективно организовывать работу предприятия за счет автоматизации операций, замедляющих процесс принятия решений.

На современном этапе развития общества использование современных информационных технологий приобретает важнейшее значение для обеспечения конкурентоспособности национальной экономики государства, повышения уровня жизни населения, развития персонала и др. В большей степени процессы информатизации отразились на развитии управления предприятиями, организацию бизнеса и пр.

Анализ последних исследований и публикаций. По вопросам информатизации предприятий были проанализированы работы отечественных ученых: Г.А. Титоренко, В.И. Дудорина, Г.Л. Макаровой, А.А. Бойко, О.И. Волкова, М.И. Семенова, П.В. Нестерова, В.А. Климова, Т.Е. Мамоновой, В.А. Грабаурова и др. А также работы зарубежных ученых: М. Хаммер, Дж. Чампи, Э. Деминг, В.Я. Горфинкель, В.А. Швандар, М. Портер, В. Шеер, Т. Девенпорт и др.

Данные работы широко изучают понятийный аппарат применения информационных технологий, однако должного рассмотрения не получили вопросы внедрения информатизации в процессы управления предприятиями, с учетом его специфики. Вопросы разработки новых подходов к управлению предприятиями на основе использования современных информационных технологий требуют дальнейшей проработки.

Актуальность. В настоящее время важным для социально-экономического населения, а также для стабильного экономического роста и повышения качества жизни граждан является развитие общества информационных и коммуникационных технологий, информационной экономики и информационных методов управления общественными процессами. В современных условиях развитие рынка труда на основе использования Интернета приводит к модернизации трудовых отношений путём придания им сетевых форм.

Целью исследования является анализ проблем информатизации процессов управления предприятия, а также разработка процессной модели формирования интегрированных представлений данных на предприятии.

Изложение основного материала исследования. Процесс информатизации системы управления развитием предприятия представляет собой набор принципов и методов, организационных форм и средств, которые позволяют рассматривать эффективность менеджмента предприятия в функциональном и институциональном аспектах. Процесс информатизации системы управления развитием предприятия основывается на продуктивном использовании информационных технологий, позволяющих сократить инновационный лаг жизненного цикла структурных подразделений и предприятия в целом.

С другой стороны, процесс информатизации системы управления развитием предприятия представляет собой набор конкретных действий по передаче и обработке информации внутри системы управления развитием предприятия.

Процесс информатизации в системе управления предприятия начинается с установления коммуникационных связей между элементами системы управления

предприятия. При этом важно, чтобы коммуникационный процесс был обратным, а сама информация – обрабатываемой, передаваемой, доступной ограниченному кругу элементов системы управления развитием предприятия [1, 2, 3].

С целью изучения информационных связей и потоков внутри системы управления развитием предприятия, рассмотрим элементы системы управления развитием предприятия, а также причины, по которым данные элементы включены в систему управления развитием предприятия. Данные представлены в табл. 1.

Таблица 1

Примеры основных элементов системы управления предприятия

Элемент	Причина
1. Планово-экономический отдел	1. Занимается разработкой бизнес-планов, решает вопросы ценообразования, что впоследствии влияет на спрос на товар, а прибыль предприятия соответственно – один из основных показателей развития
2. Отдел стратегического управления	2. Основной целью является развитие системы организационного управления за счёт организационного проектирования и использования системы сбалансированных показателей, что, в свою очередь, выводит систему управления предприятием на новый уровень
3. Отдел маркетинга	3. Осуществляет постоянную оценку рынка, а также анализ коммерческой деятельности предприятия, что, в свою очередь, влияет на разработку прогнозов рыночной доли предприятия
4. Отдел инновационного развития	4. Изучает внедрение возможных инноваций в систему управления предприятием, оптимизацию и реинжиниринг процессов в системе управления предприятием, что в дальнейшем значительно влияет на снижение затрат временных и финансовых ресурсов
5. Информационно-технологический отдел	5. Основными задачами отдела является внедрение, развитие и сопровождение информационных технологий, обеспечение информационной безопасности деятельности предприятия, что в совокупности положительно влияет на изменение основных показателей развития предприятия
6. Научно-исследовательская лаборатория	6. Занимается мониторингом тенденций развития новейших технических средств, выявлением эффективности тех или иных средств эмпирическим путём, что в значительной мере позволяет экономить финансовые ресурсы предприятия, однако в то же время проверить эффективность того или иного средства на практике

Вышеперечисленные элементы системы управления предприятия могут меняться в зависимости от формы собственности, размера, отраслевой принадлежности, характера деятельности и правового статуса предприятия. Таким образом, не всегда элементы системы управления предприятия называются одинаково и несут одинаковую функциональную нагрузку [4, 5].

Процессы информатизации системы управления предприятия в сетевой экономике имеют свою специфику. Для определения сущности процесса информатизации системы управления предприятия в сетевой экономике необходимо дать понятие сетевой экономике.

Прежде всего необходимо отметить, что сетевая экономика – это среда, в которой любое предприятие или индивид, находящийся в любой точке экономической системы, может легко контактировать и с минимальными затратами с любым другим предприятием или индивидом по поводу совместной деятельности для выполнения финансовых и профессиональных действий. С другой стороны, сетевая экономика представляет собой систему социально-экономических связей между субъектами совместной экономической деятельности, существующими в информационно-коммуникационном пространстве, созданном с помощью электронно-технических сетей [6].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что процесс информатизации системы управления предприятия в сетевой экономике представляют собой специфический для предприятия процесс системной интеграции информационных связей, контроль и реинжиниринг данных связей в системе управления предприятия, с использованием новейших информационно-коммуникационных технологий, с целью формирования информационно-технологического потенциала.

Схема процесса информатизации отдела стратегического управления в рамках системы управления развитием предприятия является примером процесса информатизации в системе управления предприятием, так как процесс информатизации всей системы управления предприятием является крайне сложным.

В рамках развития сетевой экономики целесообразно представить процесс информатизации системы управления развитием предприятия с точки зрения использования информационных технологий.

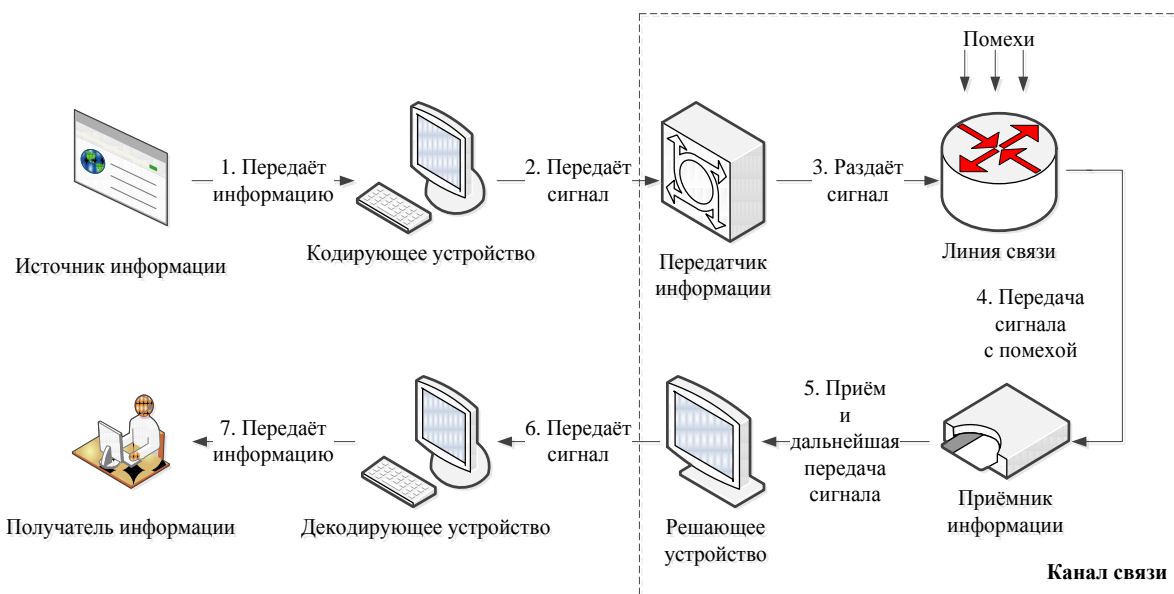


Рис. 1. Схема процесса информатизации системы управления предприятия с точки зрения информационных технологий

На рис. 2 представлена диаграмма A-0 процесса формирования интегрированных представлений данных в нотации DFD, построенная в программном продукте BPrwin.

Формирование интегрированных представлений данных происходит с помощью информации, поступающей от коммерческого департамента, отдела маркетинга и развития, отдела по работе с персоналом, отдела информационных технологий, департамента логистики и внешнеэкономической деятельности, юридического отдела, финансового департамента, аналитического отдела, службы внутренней безопасности, службы охраны труда и клиентов [7].

На рис. 3 представлена диаграмма А0 процесса формирования интегрированных представлений данных на предприятии, построенная в программном продукте BPwin.

Первой работой является онлайн-обработка транзакций. В коммерческий департамент посылается запрос информации о поставках, и приходят сведения о поставках продукции. Запрос информации об охране труда поступает в службу охраны труда, служба предоставляет всю необходимую информацию. В отдел по работе с персоналом поступает запрос информации о сотрудниках, из отдела приходит информация о сотрудниках. От клиентов в работу поступают заказы, обратно исходят предложения продукции. На выходе работы находятся данные OLTP-систем, поступающие на вход следующей работы.

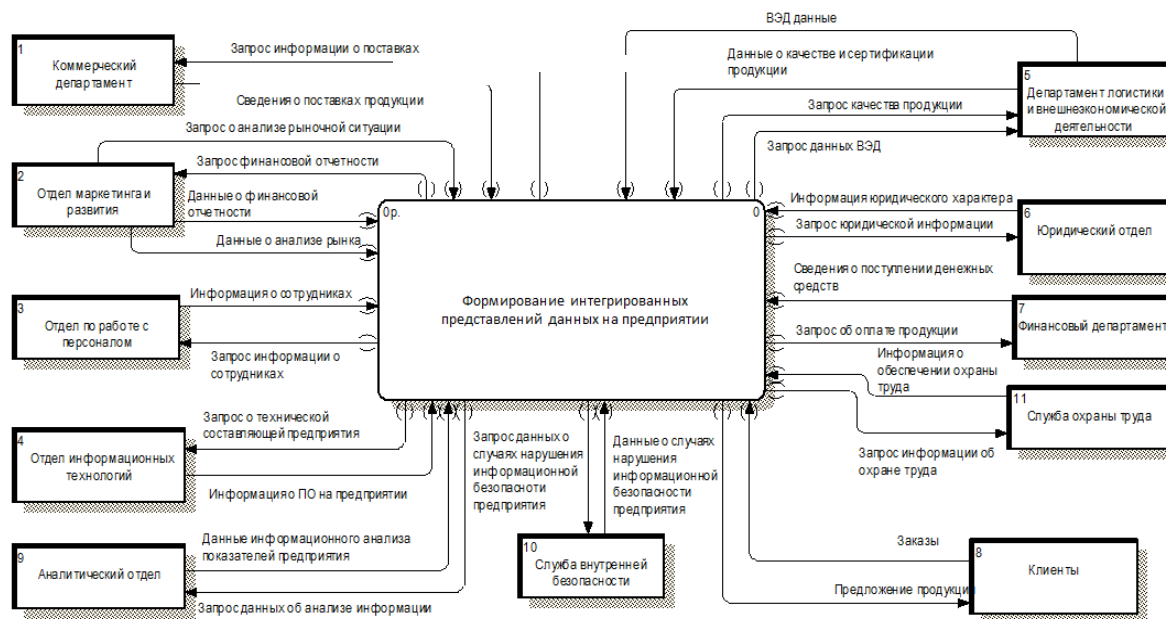


Рис. 2. Диаграмма А-0 процесса формирования интегрированных представлений данных на предприятии

Второй работой выступает онлайн-аналитическая обработка. Аналитический отдел в соответствии с запросом предоставляет данные информационного анализа показателей предприятия. В службу внутренней безопасности поступает запрос данных о случаях нарушения информационной безопасности предприятия, после чего предоставляется необходимая информация. Отдел информационных технологий после запроса предоставляет информацию о программном обеспечении на предприятии. Отдел маркетинга и развития предоставляет данные об анализе рынка и данные о финансовой отчетности, в соответствии с поступающими запросами.

В финансовый департамент поступает запрос об уплате продукции, после чего приходят необходимые сведения. Юридический отдел после запроса информации юридического характера предоставляет ее. В департамент логистики и внешнеэкономической деятельности поступают запросы данных ВЭД и качества продукции, в свою очередь, данные ВЭД и данные о качестве и сертификации продукции поступают в работу. В хранилище данных OLAP поступают данные предыдущих периодов, после чего вся полученная информация анализируется и в виде выходных данных поступает в витрину данных. Из витрины данных данные внешнего пользования предоставляются клиентам предприятия.

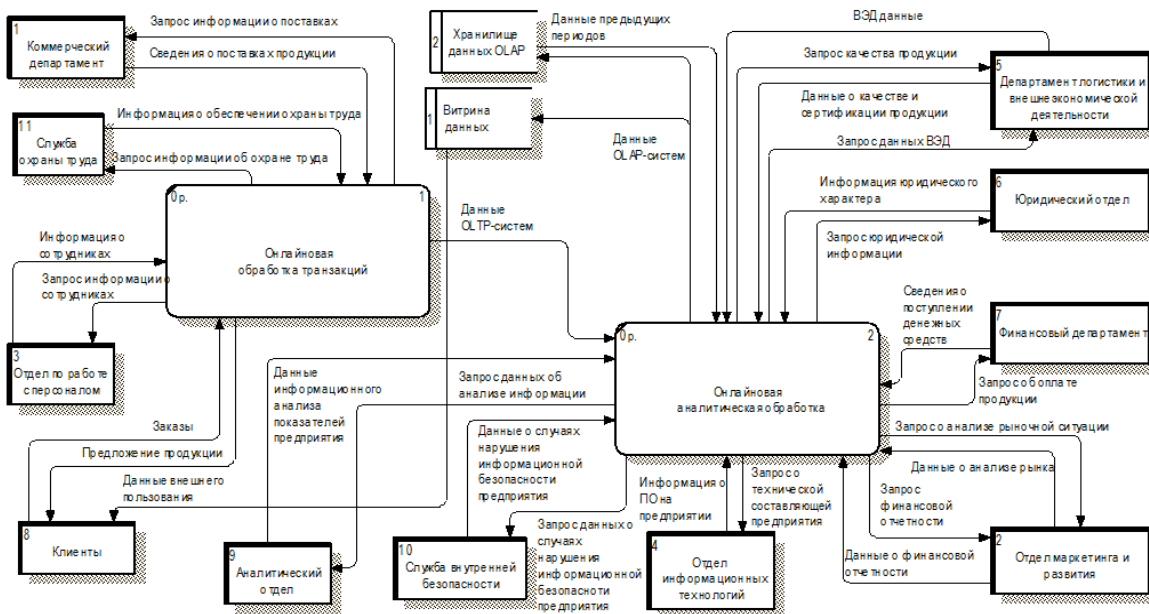


Рис 3. Декомпозиция диаграммы А-0 процесса формирования интегрированных представлений данных на предприятии

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. В результате изученных теоретических данных определена система управления предприятия, на основе которой дано определение информатизации системы управления предприятия. Вследствие проведенного анализа рассмотрен процесс информатизации отдела стратегического управления как составляющей системы управления развитием предприятия. Также, с точки зрения процесса информатизации в сетевой экономике, была разработана схема процесса информатизации системы управления предприятием с учетом использования информационных технологий. Построенные диаграммы формирования интегрированных представлений данных на предприятии позволяют наглядно отобразить процесс информатизации системы управления предприятия.

Список использованных источников

1. Прохоренков П.А. Основные тенденции развития и внедрения информационных технологий в корпоративном секторе / П.А. Прохоренков, С.В. Моисеенков // Актуальные проблемы теории и практики управления: материалы межвуз. науч. конф. – Смоленск: Изд-во СмолГУ, 2011. – С. 138-145.
2. Моисеенко Е.В. Информационные технологии в экономике / Е.В. Моисеенко, Е.Г. Лаврушина. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2004. – 246 с.
3. Levitskiy S.I. Assessment Techniques For Integration Efficiency Of Economic Objects / S.I. Levitskiy, I.A. Frunze, D.P. Mikhaylik // International Journal of Economics, Commerce and Management. – 2014 – Vol. 2. – P. 24-31.
4. Бармаков Б. Роль информационного обеспечения в управлении компанией / Б. Бармаков // Управление компанией. – 2015. – №2. – С. 12-23.
5. Григорьев А.Н. Адаптивный интерфейс уточнения запросов к системе контент-мониторинга InfoStream / А.Н. Григорьев, Д.В. Ландэ // Труды Международного семинара «Диалог – 2015». – 2015. – С. 109-111.
6. Брайчевский С.М. Современные информационные потоки: актуальная проблематика / С.М. Брайчевский, Д.В. Ландэ // Сети и бизнес. – 2014. – №1. – С. 109-111.

7. Левицкий С.И. Моделирование проектного управления сложными экономическими объектами: монография / С.И. Левицкий. – Донецк: Юго-Восток, 2012. – 341 с.

УДК 658.152

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ИВАНОВА Т.Л.,
д-р экон. наук, доцент;
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»

Рассмотрены научно-методологические подходы к разработке инвестиционной политики промышленных предприятий, определены основные ориентиры инвестиционной стратегии и инвестиционной политики предприятия, принципы формирования блока инвестиционных ресурсов и последовательность этапов разработки перспективной инвестиционной политики экономического роста предприятия.

Ключевые слова: инвестиционная политика, инвестиционная стратегия, инвестиционные ресурсы, инвестиционные программы и методы их финансирования, этапы разработки инвестиционной политики предприятия.

The scientific and methodological approaches to the development of the investment policy of industrial enterprises are considered, the main guidelines of the investment strategy and investment policy of the enterprise, the principles for the formation of a block of investment resources and the sequence of development stages the perspective investment policy of the economic growth an enterprise

Keywords: investment policy, investment strategy, investment resources, investment programs and methods of their financing, stages of development of the investment policy the enterprise.

Постановка проблемы. Современная экономика характеризуется значительным ростом конкуренции во всех отраслях промышленности, в связи с чем многие предприниматели и руководители крупных предприятий вынуждены искать новые формы инвестирования и использования капитала с целью усиления конкурентоспособности своей продукции. В настоящее время предприятиям, безусловно, важно уметь привлекать дополнительный капитал партнёров и использовать его для усовершенствования своей продукции, способствовать её наилучшему распределению и продвижению по каналам сбыта, осуществлять поиск новых рыночных сегментов на традиционных рынках и новых рынков для реализации продукции.

В эпоху значительных колебаний рыночной конъюнктуры и кардинальных стратегических изменений окружающей среды предприятия должны уделять достаточно внимания выработке эффективной инвестиционной политики, отталкиваясь прежде всего от сущности и содержания понятия «инвестиционная политика» в научных работах. Точное его определение весьма важно как в теоретическом, так и в практическом смысле, поскольку позволяет более целенаправленно проводить научные исследования и осуществлять реальное управление инвестиционным процессом. Для осуществления инвестиционной деятельности любое предприятие должно разрабатывать собственную

инвестиционную политику, которая в свою очередь является частью долгосрочной стратегии развития предприятия и текущей политики управления прибылью. Цель долгосрочной инвестиционной деятельности – выбор и реализация наиболее эффективных форм вложения капитала для увеличения объемов операционной деятельности и получения будущей инвестиционной прибыли.

Анализ последних исследований и публикаций. Фундаментальные основы формирования инвестиционной политики были заложены в теории инвестиций когорты выдающихся ученых. К ним относятся классик зарубежной экономической науки Кейнс Дж.М. и такие современные зарубежные ученые, как Гитман Л.Дж., Бейли Дж.В. Шарп У.Ф., Александер Г.Дж., Джонка М.Д.

В современной отечественной науке теоретико-методологические подходы к формированию направлений инвестиционной политики разработаны такими учеными, как Липсиц И.В., Шапиро В.Д., Бланк И.А., Шеремет В.В. и др. Научно-методические вопросы анализа и оценки эффективности конкретных инвестиционных проектов, выбора и обоснования инвестиционных решений исследовали российские ученые: Бузырев В.В., Васильев В.М., Прыкин Б.В., Богатин Ю.В., Панибратов Ю.П. и др.

Постановке проблем и научных подходов к формированию, анализу и оценке влияния различных факторов на инвестиционную стабильность предприятий, отраслей, регионов посвящены разработки профессора Беляева М.К., который исследовал проблемы управления инвестиционной адаптивностью; Тихомировой И.В., Шахнозарова А.Г., разрабатывающих методы оценки региональных инвестиционных рисков и инвестиционного климата. Отдельным аспектам в контексте теоретического и методического обеспечения инвестиционной политики посвящены работы Ковалева В.В., Савицкой Г.В., Стояновой Е.С., в центре внимания которых находятся методологические вопросы и методика анализа и оценки финансовой стабильности как одного из ориентиров инвестиционной политики; Балабанова И.Т., Шаховской Л.С., Мерзликиной Г.С., углубляющих теоретические и методические способы анализа и оценки экономической стабильности предприятий, а также Мухина А.В., который исследовал факторы организационной стабильности [1].

Актуальность. На сегодняшний день решение задач, связанных с исследованиями научно-методического обеспечения инвестиционной политики предприятия, приобретает особую актуальность, поскольку модернизация экономики, которая происходит в Донецкой Народной Республике, требует создания предпосылок максимального сближения условий работы на предприятиях, производящих продукцию, и рынках ее сбыта. Это в свою очередь предполагает создание системы стандартов инвестиционной деятельности на законодательном и исполнительном уровнях, формирования адаптивных прикладных пакетов их реализации на практике, гибкого экономико-правового регулирования инвестиционной деятельности и инвестиционного климата как процесса.

Цель статьи – определение комплекса научно-методических предложений по формированию инвестиционной политики предприятия с целью наиболее выгодного приложения капитала, совершенствования выпускаемой продукции и эффективного продвижения ее на рынок.

Изложение основного материала исследования. С одной стороны, процесс формирования инвестиционной политики выступает в качестве органической составляющей социально-экономической политики предприятия в целом. По отношению к ней инвестиционная политика носит подчиненный характер и должна быть согласована с ней по целям, мероприятиям, показателям, исполнителям и этапам реализации. С другой – формирование инвестиционной политики вытекает из инвестиционной стратегии, предполагает определение периода, в течение которого она будет реализована, а ее обоснование зависит от горизонта предсказуемости поведения экономики в целом и ее

инвестиционной сферы в частности. В условиях нестабильного, а порой и непрогнозируемого тренда социально-экономического развития, как национальной экономики, так и экономики предприятия, относительно четкие установки политики могут быть разработаны на период 5-7 лет.

Важнейшим контекстом инвестиционной политики предприятия является формирование блока инвестиционных ресурсов, а также механизма привлечения их к использованию на предприятии, который в наиболее общем виде должен включать следующие этапы, представленные на рис. 1.

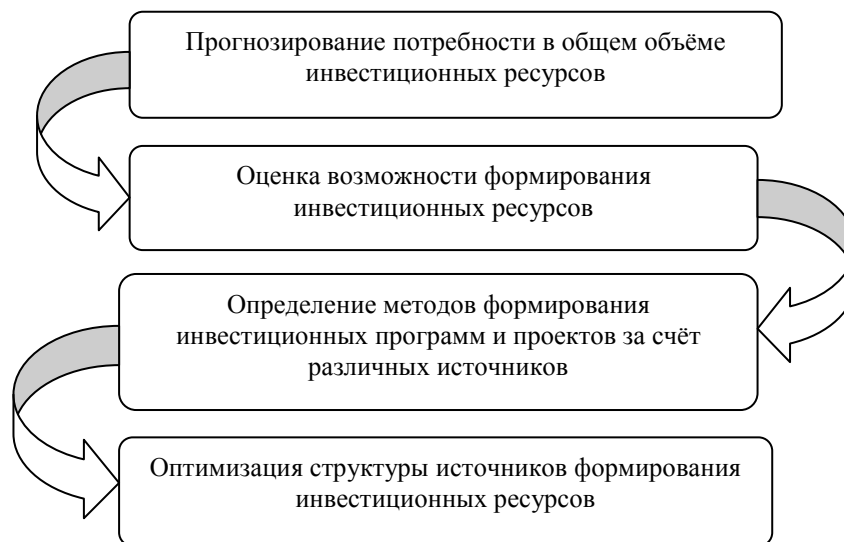


Рис. 1. Взаимосвязь отдельных этапов инвестиционной политики в блоке формирования инвестиционных ресурсов

Целью разработки блока формирования инвестиционных ресурсов выступает также обеспечение надежного финансирования инвестиционной деятельности, которое должно осуществляться в необходимых и достаточных объемах. Совокупность основных методов финансирования инвестиционных программ приведена на рис. 2.

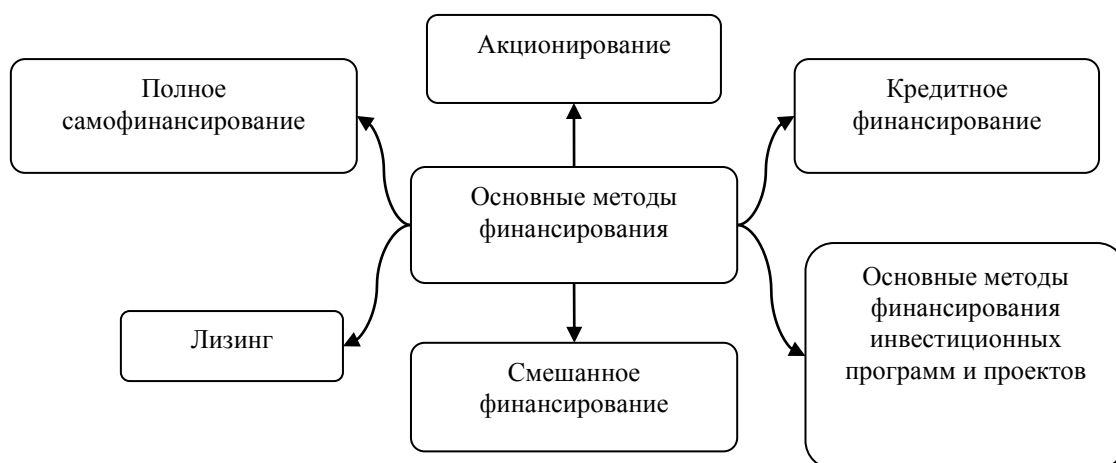


Рис. 2. Характеристика основных методов финансирования инвестиционных программ

Рациональное финансирование предполагает оптимальное распределение его по периодам осуществления инвестиционной политики и зависит от продолжительности

периода, принятого для формирования комплексной социально-экономической политики предприятия. Дадим характеристику представленных методов инвестиционного финансирования последовательно.

Полное самофинансирование инвестиционной деятельности – предусматривает ее финансирование полностью за счет собственных средств, или внутренних источников, к которым относятся чистая прибыль, амортизационные отчисления и внутрихозяйственные резервы предприятия. Этот метод используется, как правило, при реализации небольших инвестиционных проектов, его целесообразно применять в условиях дефицита средств государственного бюджета, высокой кредитной ставки и т.п. [2].

Смешанное финансирование – осуществляется на базе различных источников и форм привлечения финансовых средств, которыми являются средства предприятий, государственного и местного бюджетов, средств внебюджетных фондов, иностранных инвесторов и т.п. Применяется для реализации важных и устойчивых проектов, в которых велика доля риска потери вложенных средств, а успех инвестирования трудно предсказуем [3].

Акционирование – это метод финансирования инвестиционных программ, использующийся для осуществления крупномасштабных инвестиций, которые, как правило, сопровождают реализацию стратегий отраслевой или региональной диверсификации инвестиционной деятельности.

Кредитное финансирование – применяется прежде всего при инвестировании средств в быстрореализуемые инвестиционные проекты с высоким уровнем рентабельности инвестиций. Условием его использования для финансовых инвестиций является существенное превышение уровня доходности по ним ставки кредитного процента.

Лизинг – представляет собой форму долгосрочной аренды, связанную с передачей в пользование имущества для осуществления предпринимательской деятельности. Объектом лизинга выступают предприятия, имущественные комплексы, здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и другое движимое и недвижимое имущество, необходимое для производственной деятельности предприятий. Лизинг является предпочтительной и удобной формой инвестирования в случае недостатка собственных финансовых средств, а также при инвестициях в реальные проекты с длительным периодом эксплуатации или с высокой степенью изменчивости технологии производства [4, с. 283].

Формирование инвестиционной политики предприятия должно основываться на использовании таких важнейших теоретических и прикладных направлений и ориентиров, как:

1. Теоретико-методологические основы исследования процессов инвестирования, которые позволяют реализовывать стратегические цели жизнедеятельности предприятия.
2. Генеральная инвестиционная стратегия предприятия, разработанная в соответствии с основными постулатами теоретико-методологических основ инвестирования.
3. Концептуальные ориентиры, которые определяют формирующие инвестиционную деятельность подсистемы и обеспечивают высокую результативность инвестиционных процессов на предприятии.
4. Конструктивно-составляющие ориентиры, или установки, позволяющие определить содержание, конкретный состав основных компонентов инвестиционных проектов и программ, а также установить между ними целесообразные взаимосвязи и взаимозависимости [5].

На рис. 3 представлены последовательные этапы разработки перспективной инвестиционной политики, направленной на реализацию стратегических целей экономического роста предприятия.



Рис. 3. Последовательность этапов разработки перспективной инвестиционной политики экономического роста предприятия

Основное внимание при решении первой научной задачи – исследования теоретико-методологических основ совершенствования инвестирования на предприятии – должно уделяться изучению современных методологических и принципов формирования стратегии и программ инвестирования, в которых четко определены основные закономерности и тенденции инвестиционного развития предприятия с учетом динамичной и изменчивой внешней среды, а также флуктуаций экономической системы предприятия, вызовов и рисков его долгосрочного экономического роста и поиска путей решения возникших проблем.

Решение второй задачи – по анализу перспектив инвестиционного развития предприятия – требует разработки методики экономического анализа, а также оценки, моделирования и прогнозирования показателей инвестиционной деятельности в экономической системе предприятия, определения степени влияния внешних и внутренних факторов на перспективы инвестиционного развития и формирования альтернативных инвестиционных сценариев решения выявленных проблем.

Разработка концептуальных положений перспективной инвестиционной политики экономического роста предприятия должна решать следующие задачи:

1. Определение важнейших направлений реального инвестирования для обеспечения экономического роста и развития предприятия.
2. Выявление базовых инструментов осуществления инвестиционной политики предприятия.
3. Выбор и обоснование организационных механизмов реализации перспективной инвестиционной политики экономического роста и развития предприятия.

Формирование перспективной инвестиционной политики предприятия должно базироваться прежде всего на важнейших ориентирах генеральной инвестиционной стратегии предприятия, которая в свою очередь представляет собой результат

трансформации концептуальных положений разработки инвестиционной политики в стратегические направления инвестиционной деятельности предприятия и эффективные способы использования редких инвестиционных ресурсов. Инвестиционная политика предприятия, которая является инструментом воплощения в практику его инвестиционной стратегии, как важнейшую составляющую должна содержать разработку системы целей и организационно-экономических мероприятий по обеспечению реализации долгосрочной инвестиционной стратегии предприятия [6; 7].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Обобщая результаты проведенного исследования и опираясь на изучение методологических принципов инвестирования экономического роста и развития предприятия, определение теоретико-методологических основ совершенствования стратегий инвестирования, подчеркнем, что в современных условиях высоко неопределенного и динамичного функционирования предприятий необходимо своевременно определять основные тенденции их стратегического инвестиционного развития, оперативно реагировать на трансформацию экономической системы предприятия и экономического рынка, синтезировать инвестиционную стратегию и инвестиционную политику со стратегией повышения конкурентоспособности предприятия с целью дальнейшего укрепления его позиций на рынке продукции и услуг.

Список использованных источников

1. Баулина О.А. Методические основы формирования инвестиционной политики предприятий материально-технической базы строительства (на примере промышленности строительных материалов Волгоградской области): дис. ... канд. экон. наук / О.А. Баулина. – Волгоград, 2004 г. – 143 с.
1. Минзоркина А.В. Проблемы самофинансирования инвестиционной деятельности предприятия / А.В. Минзоркина // Экономика, предпринимательство и право. – 2016. – Т. 6. – № 4. – С. 445-451.
2. Смешанное финансирование – путь к устойчивости мира [Электронный ресурс] // Электронный бизнес. – Режим доступа: <http://csjournal.com/18277-smeshannoe-finansirovanie-put-k-ustojchivosti-mira.html>
3. Основы менеджмента / под ред. А.И. Афоничкина. – СПб.: Питер, 2007. – 528 с.
4. Кадеркаева А.Д. Инвестиционная политика динамично развивающегося промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук / А.Д. Кадеркаева. – М., 2009. – 211 с.
5. Ахмедов Н.А. Методологические основы разработки стратегии перспективной инвестиционной политики экономического роста промышленных предприятий / Н.А. Ахмедов // Транспортное дело России. – 2009. – № 3. – С. 31-36.
6. Посталюк М.П. Системная инноватизация взаимодействия субъектов российской экономики [Электронный ресурс] / М.П. Посталюк. – Режим доступа: http://www.tisbi.ru/assets/science/vestnik3_2015/12.pdf.

УДК 658.51

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАК ФУНДАМЕНТ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**ПРИПОТЕНЬ В.Ю.,****д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой менеджмента
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский
государственный технический
университет»;****НИКИШИНА Е.А.,****аспирант кафедры менеджмента
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский
государственный технический
университет»**

В статье рассматриваются подходы к трактовке термина «стратегия», критерии оценки эффективности стратегии, а также проблемы, связанные с ее реализацией. Анализируется алгоритм принятия решений по производству новой продукции и систематизируются методы научно-технической деятельности, на которых базируется поиск идей создания нового товара.

Ключевые слова: стратегия, оценка эффективности стратегии, принятие решений, алгоритм принятия решений.

The article discusses approaches to the interpretation of the term “strategy”, criteria for evaluating the effectiveness of a strategy, as well as problems associated with its implementation. The algorithm for making decisions on the production of new products is analyzed and the methods of scientific and technical activity are based on which the search for ideas to create a new product is based.

Keywords: strategy, assessment of strategy effectiveness, decision making, decision making algorithm.

Актуальность исследования. Необходимость пересмотра роли инноваций в стратегии развития предприятия вызвана изменениями, которые происходят в современных условиях ведения бизнеса. В качестве ведущей идеи, отражающей сущность стратегии инновационного развития, выступает способность оперативно и эффективно приводить в соответствие внутренние возможности развития внешней среды предприятия. Поэтому стратегия инновационного развития предприятия постоянно находится в центре внимания как зарубежных, так и отечественных ученых. При этом понятие «стратегия» трактуется неоднозначно. Особое внимание уделяется понятию стратегии как одной из основ современного управления и является актуальным для данного исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Основные методологические положения по данной теме разработаны и опубликованы в трудах И. Ансоффа, А. Базилевич, В. Балабановой, Л. Балабановой, К. Барроу, Ф. Вирсемы, П. Друкера, Г. Кантора, Г. Минцберга, М. Портера, К. Прахалада, М. Трейси и Г. Хамела, а также других зарубежных и отечественных ученых [1-5].

Целью статьи является определение сущности понятия «стратегия» как экономической категории и фактора, благодаря которому предприятия добиваются результатов на рынке.

Для достижения поставленной цели предлагается решить следующие задачи:

- 1) проанализировать сущность стратегии предприятия;
- 2) обосновать методы, на которых базируется поиск идей новой продукции;
- 3) охарактеризовать разработку стратегии инновационного развития.

Изложение основного материала исследования. К отечественным предприятиям в связи с глубокими структурными изменениями в мировой экономике, глобализацией, интеграцией рынков капитала, развитием информационных технологий выдвигаются новые требования. Успешные предприятия стремятся занять такое положение, которое позволяет им максимально соответствовать этим ключевым компетенциям. Стремление к победе в конкурентной борьбе также выдвигает новые требования к предприятиям-лидерам способность устанавливать стратегические цели, видеть будущее предприятия, стимулировать поиск и находить новые решения во всех без исключения областях деятельности предприятия.

Основанная на прогнозе общая концепция того, как достигаются главные цели предприятия, решаются проблемы, возникающие перед ней, и распределяются необходимые для этого ограниченные ресурсы, дополненные программой реальных действий, направленных на приобретение конкурентных преимуществ, достижения победы в конкурентной борьбе, получила название «управленческой стратегии». Задача любого предприятия, организации – разработать стратегии, основанные на таком наборе ресурсов и способностей, которые трудно поддаются копированию и восстановлению.

Задача стратегии заключается в создании у предприятия конкурентного преимущества, устранении негативного эффекта нестабильности окружающей среды, обеспечении прибыльности, уравнивании внешних требований и внутренних возможностей. Через эту призму рассматриваются все деловые ситуации, с которыми организация сталкивается в повседневной жизни [1].

Способность предприятия внедрять самостоятельно стратегию во всех областях деятельности делает его более гибким, устойчивым, позволяет адаптироваться к требованиям времени и обстоятельств. Стратегия формируется под влиянием внутренней и внешней среды, постоянно развивается, поскольку всегда возникает что-то новое, на что нужно реагировать.

Стратегия тесно связана с такими характеристиками предприятия, как его структура, система управления, персонал.

Реализация стратегии предполагает разработку вариантов действий при форс-мажорных обстоятельствах, формирование организационной структуры, системы управления и контроля.

Критериями оценки эффективности стратегии могут служить:

- достижение более высокой производительности;
- улучшение морально-психологического климата;
- повышение качества продукции и услуг;
- рост доходности;
- увеличение доли рынка;
- ускорение темпов освоения новой продукции.

Следовательно, условиями успеха реализации стратегии будут:

- обеспечение соответствия стратегии предприятия его среде;
- уверенность персонала и менеджеров в своих способностях;
- готовность предприятия к изменениям.

По определению С.М. Илляшенко [2], проблемами, связанными с реализацией стратегии, являются несоответствие ее структуре предприятия; высокий риск; отсутствие навыков; слабость информационных систем; несовершенство методов деятельности.

Г. Минцберг [1] дает развернутое определение термина «стратегия», выделив в ней 5 взаимосвязанных определений: стратегия как план; стратегия как ловкий прием; стратегия как паттерн (принцип поведения, стойкая схема действий); стратегия как позиция и как перспектива, а также некоторые их взаимосвязи. Анализируя эти

определения, он делает вывод, что «стратегия – это не просто представление о том как вести себя с конкурентами на рынке».

Самые распространенные подходы к трактовке термина «стратегия» зарубежными и отечественными учеными представлены в табл. 1.

Таблица 1

Подходы к трактовке термина «стратегия»*

Подходы к трактовке термина «стратегия»	Ученые, придерживающиеся данного подхода к трактовке термина
1. Стратегия – как план или программа	М. Альберт, С. Василик, М. Мескон, Б. Санто, А. Стрикленд, А. Томпсон, Р. Фатхутдинов, Ф. Хедоури, Т. Хмиль и др.
2. Стратегия – как направление развития	П. Друкер, П. Дойль, Соловьев и др.
3. Стратегия – как набор правил	И. Ансофф, И. Афонин, А. Гринев, А. Люкшинов и др.
4. Стратегия – как модель	О. Волкогонова, Ю. Гусев, А. Зуб, Б. Карлоф и др.
5. Стратегия – как система	А. Гринев, В. Царев и др.

* Разработано и обобщено авторами исследования по данным [1-5]

Из анализа существующих определений термина «стратегия» можно сделать вывод, что стратегия – это долгосрочная программа деятельности предприятия, которая постоянно подвергается контролю, оценивается и корректируется в процессе ее реализации. Большинство авторов характеризует стратегию как план управления предприятием в целом; назначение этого плана – достичь долгосрочных целей предприятия.

Предприятие, которое сделало упор на внедрение инноваций, вынуждено совершенствовать свою производственную базу, систему материально-технического обеспечения, оптимизировать структуру сбытовой сети и систему товародвижения, адаптируя ее к изменениям ситуации на рынке. Одновременно с этим происходит перестройка организационных структур управления, приобретают опыт рабочие, специалисты и руководители, налаживается система связей с экономическими контрагентами, растет потенциал инновационного развития [2].

Разработка инновационной стратегии развития предусматривает применение инструментария стратегического маркетинга:

- SWOT-анализа – на корпоративном уровне;
- GAP-анализа;
- стратегической модели Портера;
- матрицы Бостонской консультативной группы (БКГ);
- матрицы «МакКинси – Дженерал Электрик» и др.

Применение этих инструментов базируется на результатах рыночных конъюнктурных исследований, в ходе которых определяют:

- маркетинговые характеристики рынка;
- позиции предприятия в НИОКР, производстве, управлении;
- рыночные и конкурентные позиции предприятия и его продукции;
- характеристики внешнего окружения, микро- и макросреды [4].

Центральным звеном инновационного проекта является обоснование товара или услуги, которые будут представлены на рынок в результате реализации проекта. Любой

проект начинается с формирования идеи продукта, товара или услуги. Недостаточно четкое и полное представление о них может стать неудачей бизнеса.

Идея для производства новых товаров возникает или в процессе целенаправленного поиска, или случайно. Целенаправленный поиск идей нового товара базируется на использовании общих методов научно-технической деятельности, в частности, прогнозирования, логистики, инверсии, комбинирования (рис. 1).



Рис. 1. Методы научно-технической деятельности, на которых базируется поиск идей новой продукции (разработаны авторами по источникам [2; 3])

Как показывает опыт, идея разработки нового продукта проходит несколько стадий отбора, прежде чем получить воплощение в определенном товаре. Для того чтобы принять решение по производству продукта, необходимо иметь множество идеальных представлений о нем.

Любой инновационный проект начинается с формирования идеи нового товара (продукта, технологии, услуги), который будет отвечать выбранной стратегии. Например, Г.А. Тациян [3] предлагает алгоритм принятия решения о производстве новой продукции и разделяет его на шесть этапов, вследствие их дополнения получаем следующую схему (рис. 2):

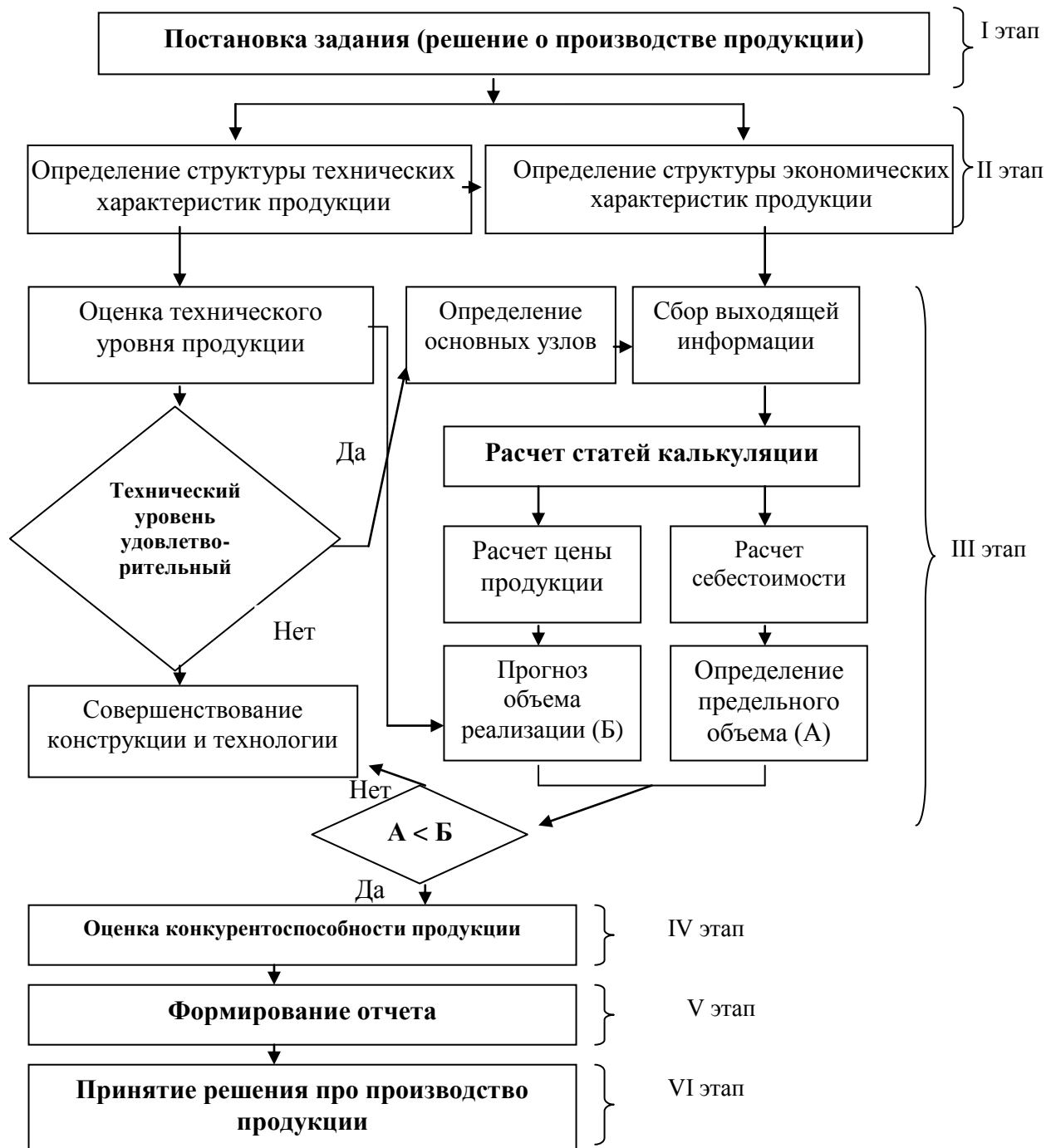


Рис. 2. Алгоритм принятия решения по производству новой продукции (дополнено авторами)

На первом этапе осуществляется постановка задач, то есть необходимо принять решение о производстве продукции.

На втором этапе определяются структура технических характеристик и финансовых показателей продукции.

На третьем этапе выявляются альтернативы, необходимые для достижения цели.

На четвертом этапе проводится оценка конкурентоспособности каждого продукта. По итогам этих оценок проводятся мониторинговые мероприятия по уровню

маркетинговой деятельности предприятия и его финансового положения. В свою очередь это дает возможность оценить конкурентоспособность предприятия в целом.

Пятый этап включает выбор тех видов продукции, которые показали высокий уровень конкурентоспособности, то есть выбирается альтернатива.

Шестой, заключительный этап, обеспечивает обратную связь экспертов по оценке продукции с руководством предприятия в виде отчета о целесообразности производства той или иной продукции [5].

Таким образом, формирование стратегии инновационного развития предприятия начинается с проведения стратегического анализа, который выявляет структуру целей и задач, стоящих перед предприятием. Решающую роль в стратегическом анализе играет выявление основных умений и навыков, которые дают предприятию конкурентные преимущества и определяют основные направления деятельности. Проведение стратегического анализа включает в себя исследование потенциала предприятия и динамики окружающей среды. Потенциал предприятия изучается с целью его использования при построении конкурентных преимуществ. Структура целей выражает видение, ценности, стремления, которые разделяют руководство и коллектив.

Выводы. Дать однозначное определение понятия стратегии довольно трудно, так как даже при незначительном изменении обстоятельств оно меняется весьма существенно. В самом общем виде стратегия рассматривается как средство достижения конечного результата, что обеспечивает совместимость всех планов и целей организации. Стратегия – это не функция времени, а функция направления, которая позволяет сосредоточиться на главных проблемах и отбросить второстепенные; определить и скоординировать действия по реализации миссии и основных целей предприятия, пути ее преобразования в новое состояние (какой бизнес прекратить, какой продать, в какой перейти, с каким объединиться), способы использования необходимых для этого ресурсов. Она должна обеспечить предприятию прочные конкурентные преимущества в сферах, где есть наибольшие шансы на успех; помочь определить виды продукции, при помощи которых этого можно достичь; найти пути нейтрализации соперников. С помощью стратегии происходит создание стратегического потенциала в виде совокупности материальных условий производственной деятельности и профессиональных и творческих навыков персонала.

Таким образом, стратегия представляет собой фундамент практической деятельности предприятия, координацию его отдельных направлений, процесс адаптации к среде.

Итак, в современных условиях успеха на рынке достигают прежде всего те предприятия, которые способны оперативно и эффективно приводить в соответствие внутренние возможности с развитием внешней среды. Это предполагает оценку внутренних возможностей, а именно: стратегического потенциала хозяйствующего субъекта и сравнения их с внешними возможностями и угрозами, которые определяют условия деятельности на конкретных товарных рынках. Как свидетельствует мировой опыт, основными средствами достижения соответствия внутренних возможностей развитию внешней среды являются инновации, которые являются естественным средством адаптации к изменениям сферы хозяйствования, обеспечение условий длительного выживания и развития на рынке.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; сокр. пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Базилевич А.И. Инновационный менеджмент предприятия / А.И. Базилевич. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 256 с.

3. Балабанов В.С. Инновационный менеджмент: учебное пособие для студ. вузов / В.С. Балабанов, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников. – М.: Наука и образование, 2008. – 246 с.

4. Балабанова Л.В. Стратегическое маркетинговое управление конкурентоспособностью предприятий / Л.В. Балабанова, В.В. Холод. – М.: Професионал, 2009. – 448 с.

5. Барроу К. Бизнес-планирование / К. Барроу, П. Барроу, Р. Браун; пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 397 с.

УДК 343.824/825

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ, КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИСПОЛНЯЮЩИХ НАКАЗАНИЯ, ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

АБАКШИНА Н. А.,
аспирант кафедры
экономической кибернетики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»

В статье анализируются проблемы трудового воспитания, а также вопросы трудовой адаптации осужденных в учреждениях, исполняющих наказания. Сформулировано, что адаптация осужденного, как средство обеспечения безопасности труда, во многом зависит от создания и поддержания состояния функционального комфорта в условиях изоляции от общества, определяемого профессиональной, организационной, психо-физиологической, социально-психологической адаптацией.

Ключевые слова: трудовая деятельность осужденных, трудовая адаптация, профессиональная адаптация, организационная адаптация, социально-психологическая адаптация, психофизиологическая адаптация, центры трудовой адаптации осужденных.

The article analyzes the problems of labor education, as well as the issues of labor adaptation of convicts in penal institutions. The labor adaptation of a convict, as a means of ensuring labor safety, largely depends on the creation and maintenance of a state of functional comfort in isolation from society, defined by professional, organizational, psycho-physiological, socio-psychological adaptation.

Keywords: labor activity of convicts, labor adaptation, professional adaptation, organizational adaptation, social and psychological adaptation, psycho-physiological adaptation, centers for labor adaptation of convicts.

Постановка проблемы. В период изоляции от общества, трудовая адаптация осужденного влияет на процесс его дальнейшей ресоциализации, представляя некий механизм трудовой самореализации. При этом трудовая адаптация должна обеспечить безопасность труда осужденного, выступая мерилем качества выполняемых работ, развитием профессиональных навыков, что по своей сути является гарантом повышения эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, Донецкой Народной Республики в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы труда осужденных к лишению свободы широко освещались в научной литературе Н.А. Беляевым, В.М. Гусевым, М.А. Ефимовым, А.И. Зубковым, И.Г. Константиновым, Л.Г. Крахмальником, Н.И. Панкиным, А.Е. Наташевым, А.Л. Ременсоном, Н.А. Стручковым, Ю.М. Ткачевским, Б.С. Утевским, В.А. Уткиным, Е.Г. Ширвиндтом, И.В. Шмаровым и многими другими учеными. Вопросами изучения трудовой адаптации осужденных, в частности их профессиональной подготовкой, привлечением к труду и закреплению у них трудовых навыков занимались российские деятели науки Т.Ф. Минязева, Семененко Г.М., Емельянова Е.В., Эбтекар Г.А., Эльхони В.О. и другие.

Актуальность. Цель любого вида адаптации предполагает создание наиболее комфортных, безопасных условий труда работника, которые будут сохранять их здоровье, как физическое, так и психологическое, на должном, стабильном уровне, не подвергая его опасности.

Цель статьи. Изучить основные аспекты адаптации осужденных в своей профессиональной деятельности в Центрах трудовой адаптации осужденных учреждений

Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики (ЦТАО учреждений ГСИН МЮ ДНР).

Изложение основного материала исследования. Трудовая деятельность охватывает все аспекты большинства наказаний, в частности, такие виды, как штраф; исправительные работы; обязательные работы, ограничение по военной службе; ограничение свободы; арест; содержание в дисциплинарной воинской части; лишение свободы. При этом «труд» представляет собой некое средство достижения целей наказания. Даже в условиях изоляции от общества принуждение к труду запрещено.

Труд является частью всего комплекса мер исправительного воздействия на осужденных, от его организации зависит вознаграждение, воспринимаемое самими осужденными, как социальная значимость труда, что оказывает значительное влияние на их социальную адаптацию и реабилитацию [1, с. 14].

Формирование любой личности осуществляется через труд, в результате которого она развивается в трансформационной деятельности [2, с. 157].

Осужденные, находящиеся в учреждениях ГСИН МЮ ДНР, в соответствии со своими профессиональными навыками, способностями к трудовой деятельности, праве выбирать род деятельности, соответствующий требованиям гигиены и безопасности, получать вознаграждение за труд.

Общественно полезный труд осужденных предполагает не только занятость на рабочем месте, но и работу по хозяйственному обеспечению учреждений, исполняющих наказания: очистку помещений территории учреждения и другие виды работ, предусмотренные условиями отбывания наказания [3, с. 3].

Под общественно полезным трудом осужденных понимается не только занятость на производстве, но и работы по хозяйственному обслуживанию учреждений, исполняющих наказания: уборка помещений, территории учреждения, стрижка газонов, уход за зелеными насаждениями и другие виды работ, предусмотренные условиями отбывания наказания

В процессе трудовой деятельности должны находить свое воплощение материальные и духовные ценности, как проявление социальной активности осужденного в творческой стези самовыражения его как личности и индивидуальности. В некоторой степени труд представляет собой вынужденный аспект деятельности человека, в котором человек испытывает нужду.

В процессе организации труда осужденных, в рамках пенитенциарной педагогики, образовательная роль труда приобретает свое значение в коллективе, что предполагает успех каждого работника в зависимости от организации совместной трудовой деятельности [4, с. 29].

Среди всего многообразия показателей трудовой деятельности наиболее заслуживающим внимание представляют те, которые определяют важность процесса профессиональной адаптации с учетом его своевременного, безошибочного проведения, в частности: эффективности труда осужденного, усвоение им социальной значимости реализации трудовых программ, активность трудовой деятельности осужденного, удовлетворенность трудовой деятельностью.

В процессе трудовой адаптации осужденные подвержены влиянию факторов психологического, биологического и социального характера, причем характер их воздействия различен, в зависимости от условий отбывания назначенного судом наказания.

Следует отметить, что **трудовая адаптация** в своей **профессиональной и организационной стези** представляет собой ядро становления трудовой деятельности осужденного, объединяя в себе содержательную и организационную составляющие, без которых производственная адаптация теряет свою целесообразность. При этом ее влияние находит свое воплощение в материально-бытовых условиях производства, представляя некую **материально-бытовую адаптацию**, являющуюся предпосылкой успешного

функционирования учреждения, исполняющего наказания, в целом и развития личности осужденного в производственной, профессиональной сферах, как полноценного законопослушного гражданина своей страны.

Степень развития профессиональных навыков и навыков сотрудничества в значительной мере оказывает влияние на **профессиональную адаптацию осужденного**.

Организационная адаптация определяется корпоративной культурой осужденного во взаимоотношении в процессе трудовой деятельности.

Стоит подчеркнуть, что адаптация осужденного к трудовой деятельности должна быть четко определена с учетом экономической, социально-психологической составляющей. В противном случае неуспехи трудовой адаптации влекут экономические, социально-психологические и моральные потери, нанося ущерб как руководителю ГСИН МЮ ДНР, так и производству, трудовому коллективу в целом, увеличивая уровень травматизма, количество профессиональных заболеваний, вредно отражающихся на здоровье осужденного работника. В связи с чем, эффективность процесса трудовой адаптации осужденных определяет степень безопасности трудового коллектива ЦТАО учреждений ГСИН МЮ ДНР.

Особое значение отведено **социально-психологической адаптации осужденных**, их приспособлению к условиям изоляции от общества, нормам поведения и взаимоотношениям в трудовом коллективе. Социально-психологическая адаптация включает в себя такие характеристики трудового коллектива, как межличностные отношения, групповые ценности и нормы, традиции, ценностные ориентации, стиль лидерства, систему поощрений и наказаний, морально-психологический климат в трудовом коллективе осужденных. В процессе трудовой деятельности осужденный познает информацию о сложившихся взаимоотношениях в трудовом коллективе, с учетом формирования в процессе производства отдельных формальных и неформальных групп с четко определенной социальной позицией отдельных ее членов.

Действительно, морально-психологический климат производственного коллектива оказывает огромное влияние на поведение осужденного в процессе трудовой деятельности, формирует в нем удовлетворенность не только своей трудовой деятельностью, но и производственным коллективом в целом в его профессиональной жизни. Этот фактор непосредственно оказывает влияние на безопасность труда осужденного, стимулирует его стремление к соблюдению правил техники безопасности, снижая тем самым потенциальные производственные риски, уровень производственного травматизма. Технолого-техническое обеспечение, создание нормальных санитарно-гигиенических условий труда способствует формированию здорового социально-психологического климата в центрах трудовой адаптации осужденных.

Конфликтные ситуации в трудовом коллективе снижают уровень самоконтроля и неизбежно приводят к сбоям и ошибкам в работе, в связи с чем, осужденных, склонных к аффектным состояниям, относят к «группе риска» и не рекомендуют назначать на должности с высокой степенью ответственности, предполагающей многочисленные и продолжительные взаимодействия в процессе трудовой деятельности.

Ценность работы предопределяется умением работать сообща, работать на общий результат, стремлением к совместному, коллективному аспекту труда, установлением связей в трудовом коллективе. И лишь личный пример каждого осужденного работника по соблюдению правил техники безопасности труда послужит положительным примером для всего трудового коллектива в целом, который будет перенимать положительный опыт профессиональной деятельности, сложившейся в ЦТАО учреждений ГСИН МЮ ДНР в целом.

Таким образом, социально-психологическая адаптация представляет собой процесс взаимного обмена информацией о социально-психологических характеристиках, сложившихся между трудовым коллективом и отдельным осужденным, а также установления на этой основе контактов и взаимоотношений, обеспечивающих

возможность эффективного и безопасного совместного осуществления трудовой деятельности и неформального общения в целом.

Социально-психологическая адаптация протекает под воздействием социально-психологических факторов, а влияние на нее социально-экономических факторов служит основой для взаимосвязи и взаимовлияния на нее остальных видов адаптации. При этом, социально-психологическая адаптация определяется изменениями соотношения в общем воздействии на нее всей совокупности факторов.

Ядро социально-психологической адаптации представляет **психологическая адаптация** осужденного, как некий процесс установления оптимального соответствия личностных характеристик осужденного и окружающей его производственной среды в ходе осуществления трудовой деятельности, что позволяет удовлетворить первоочередные потребности, реализовывать связанные с ним приоритетные цели, сформировать программы их воплощения в жизнь, обеспечивая тем самым процессы ресоциализации осужденного и возвращение его в социум, как законопослушного гражданина Донецкой Народной Республики.

Личностный потенциал осужденного как совокупность определенных черт и качеств, характеризует его внутреннюю физическую и духовную составляющую, деятельную позицию, определяя его способности к трудовой адаптации в производственном процессе в целом. При этом на уровень и степень трудовой адаптации осужденного оказывает влияние его психофизиологический и трудовой потенциал, образование, профессиональный опыт.

В результате чего, **психофизиологическая адаптация** определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами и предполагает адаптацию к трудовой деятельности на уровне организма работающего осужденного как целого, в результате чего происходят меньшие изменения его функционального состояния, в частности меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п. **К элементам психофизиологической адаптации работающего осужденного относят** состояние его здоровья, уровень тревожности, настроение, степень утомляемости, определяющее временное снижение работоспособности под воздействием неблагоприятных условий труда, а также активность поведения в процессе трудовой деятельности. В свою очередь улучшение условий труда, рациональная организация трудового процесса, оптимизация режима труда и отдыха, специализированная тренировка и обучение, способствующие снижению утомляемости работника, учет эргономических требований при организации рабочего места, оборудования, оснастки являются **необходимыми условиями психофизиологической адаптации осужденного в процессе трудовой деятельности.**

Физиологическая адаптация, в свою очередь, предполагает формирование физиологического эквивалента активности, в процессе которой осужденный адаптируется к различным условиям труда. К внешним факторам воздействия на физиологическую адаптацию относятся: режим работы и отдыха, уровень шума, освещение.

Психическая адаптация зависит от организации микросоциального взаимодействия, в связи с чем предполагает анализ факторов определенной среды или окружения, оценку личностных качеств других как фактора притяжения или отталкивающего фактора, оценку состояния непосредственного окружения и характеристики группы, в которой происходит микросоциальное взаимодействие. Следует сказать, что в каждом конкретном случае протекание процесса психической адаптации осужденного происходит в соответствии с особенностями характеристик его психики, при этом неоспоримо влияние темперамента на протекание трудового процесса, определяющего скорость и эмоциональную составляющую процесса адаптации.



Рис. 1. Системные характеристики процесса повышения эффективности деятельности учреждений, исполняющих наказания (авторская систематизация)

Следует отметить наиболее важные факторы, способствующие психической адаптации осужденного в трудовых коллективах, среди которых выделяют социальную сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации.

В процессе трудовой деятельности стрессовые ситуации могут создаваться динамичностью событий, необходимостью быстрого принятия решения, рассогласованием между индивидуальными особенностями, ритмом и характером деятельности.

Факторами, способствующими возникновению эмоционального стресса в производственной деятельности, могут быть недостаточность информации, ее противоречивость, чрезмерное разнообразие или монотонность в работе, оценка работы как превышающей возможности индивидуума по объему или степени сложности, противоречивые или неопределенные требования, критические обстоятельства или риск при принятии решения.

Рассматривая процесс трудовой адаптации в целом, следует отметить, что он не должен выступать неким негативным фактором подавления воли осужденного, а наоборот, данный процесс должен стимулировать его на эффективную работу в новом трудовом коллективе и направлен на повышение эффективности работы учреждения ГСИН МЮ ДНР в целом.

При этом осужденному необходимо давать поручения, связанные с повышенной степенью ответственности и самостоятельности, применяя при этом умеренный контроль, периодически поручать задачи, требующие высокой творческой активности и креативности, учитывая тот факт, что он стремится чувствовать себя значимым, необходимым и полноправным членом общества, пребывая в условиях изоляции от общества.

На трудовых участках, где нужно работать в условиях однообразия и монотонии, требующим хорошей концентрации внимания, необходимым и целесообразным является

осуществление постоянного контроля со стороны администрации учреждения, исполняющего наказания, за трудовой деятельностью осужденного, стимулируя его к активной деятельности в условиях изоляции, акцентируя внимание на инициативу в процессе производства.

Трудовая адаптация не должна наносить эмоциональный удар на личностные характеристики осужденного, она должна учитывать психофизиологические составляющие работника, проходит спокойно и соразмерно, увлекать такого работника новой задачей, стимулировать, контролировать выполнение задания, загружать новыми производственными программами, поддерживать благоприятный климат в трудовом коллективе.

Проводя трудовую адаптацию осужденного в жизнь, следует тщательно контролировать данный процесс, проводить постоянный мониторинг эмоционального и психологического состояния работника, а при выявлении каких-либо отклонений от нормального протекания процесса адаптации предпринимать соответствующие и своевременные меры.

Следует учитывать тот факт, что осужденный нуждается в постоянной эмоциональной поддержке и позитивной оценке в случае производственных достижений, а в случае же производственной ошибки целесообразно избегать критики в открытой форме, тем более в присутствии трудового коллектива в целом.

Таким образом, вопросы привлечения осужденных к труду вызывают определенный интерес ученых и практиков. Деятельность ЦТАО учреждений ГСИН МЮ ДНР предполагает значительное сокращение количества рецидивов преступлений путем внедрения образовательных, организационных, экономических и социальных компонентов, способствующих повышению эффективности работы учреждений, исполняющих наказания, в целом [5, с. 73].

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

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что в условиях отбывания наказания осужденные наиболее подвержены тюремному криминалитету, что значительно затрудняет процессы трудовой адаптации в целом.

ЦТАО учреждений ГСИН МЮ ДНР должны стимулировать у осужденного состояние функционального комфорта, которое характеризуется положительными эмоциями, высокой мотивацией к трудовой деятельности, безопасному труду, наиболее максимально активизировать его работоспособность с учетом физиологических и духовных потребностей. В связи с этим важно уделять значительное внимание выработке у осужденного устойчивой заинтересованности в результатах своего труда путем применения мер стимулирования его трудовой активности, формированием грамотной организации труда, микроклимату, существующему в трудовом коллективе, психическому и физическому здоровью всех участников трудового процесса.

Более того, следует отметить, что наиболее важным условием формирования состояния функционального комфорта в процессе трудовой адаптации является положительная установка на конкретную профессиональную деятельность до ее начала. Поэтому существенным этапом адаптации осужденных к условиям труда в учреждениях ГСИН МЮ ДНР является исследование так называемой готовности к трудовой деятельности на этапе введения в конкретную профессию.

Список использованных источников

1. Оспанова Ж.Б. Правовое регулирование труда осужденных к лишению свободы в современных условиях : [по материалам Республики Казахстан]: автореф. дисс. к.ю.н. – Челябинск, 2007. – 21 с..
2. Шамсунов С.Х. Труд осужденных к лишению свободы в России: (организационно-правовые проблемы) / С.Х. Шамсунов. – Рязань, 2003. – 304 с.

3. Емельянова Е.В. К вопросу о праве государства использовать труд осужденных / Е.В. Емельянова // Уголовно-исполнительное право, 2009. – №11. – С. 3-4.

4. Генкин В.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : [учеб] / В.М. Генкин. – М., 2008. – 354 с.

5. Антонян Е.А. Привлечение осужденных к труду и его эффективность / Е.А. Антонян // Государство и право. – ЕГУ. – 2014. – № 1 (63). – С. 72-79.

УДК 378.11

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ КЛАСТЕРАМИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

БАРЫШНИКОВА Е.И.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»

В статье представлены модели управления образовательными кластерами, как наиболее конкурентоспособными и инвестиционно-привлекательными конструкциями. Использование кластерных образовательных технологий перспективно на тех территориях, где бизнес и власть намерены создать конкурентоспособную экономику на условиях государственно-частного партнерства.

Ключевые слова: кластер, образование, управление образованием, инновации в образовании, государственно-частное партнерство.

The article presents a model of educational management clusters, as the most competitive and investment-attractive design. Use clustering technologies promising on those territories, where business and Government intend to create a competitive economy on terms of public-private partnership.

Keywords: cluster, education, education management, innovation in education, public-private partnership.

Постановка проблемы в общем виде. Кластерная концепция экономического развития и повышение конкурентоспособности территорий занимает в последнее время ведущее место. Иностраный опыт показывает, что образование кластерных систем как оригинальных «точек роста и развития» промышленности и территорий позволяет получать повышенные социальные и экономические показатели развития.

Анализ последних исследований и публикаций. В изучении разных аспектов управления образованием и, в частности, образовательными кластерами, определенный вклад внесли российские ученые Шамова Т.И., Афоничкина Е.А., Диденко Н.И., Малышкина М.В., Конаржевский Ю.А., Терешин Е.М., Володин В.М., Растворцева С.Н., Череповская Н.А. Среди ученых дальнего зарубежья, пожалуй, выделяется Даниэль Шнайдер, профессор Женевского университета.

Цель статьи – представить модели управления образовательными кластерами в авторской интерпретации на основе изучения зарубежной практики, дав им краткое сравнительное описание.

Изложение основного материала исследования с обоснованием полученных научных результатов. Мировая практика свидетельствует, что с началом XXI века процесс образования кластеров происходит достаточно активно. В целом, по оценке экспертов, кластеризацией охвачено примерно 50% экономик лидирующих стран мира [2, 3].

Формирование кластерных систем в образовательном пространстве используется достаточно широко, однако эффективность и методы управления ими порой не совсем адекватны расходам на их создание. Отсюда возникает вопрос оценки эффективности управления. Механизмы и модели управления в разных странах, и даже регионов отдельных государств, разные. Отчасти это связано с историческими, культурными и социально-политическими особенностями конкретной страны. Однако стоит заметить, что системы управления образовательными кластерами в зарубежных странах имеют и общие черты. На протяжении десятилетий национальные модели управления образованием формировались под влиянием административных реформ, проводимых на разных уровнях публичного управления, и, конечно же, в результате реформирования национальных систем образования.

Существенное влияние на национальные системы управления образованием оказали интеграционные процессы на европейском континенте. Речь идет прежде всего о Болонском процессе, который определил контуры управленческих систем не только на Западе и Восточной Европе, но и в России и Украине.

Следует отметить общую тенденцию децентрализации управления образовательным пространством, представляющую собой важное направление государственных реформ в зарубежных странах, которое позволяет «использовать преимущества региональных властей, приближенных к своим территориальным сообществам и дать толчок своему региональному развитию» [5].

Быстрый рост центробежных тенденций в государственном управлении многих зарубежных стран обусловлен передачей ряда административных пленарных полномочий от центра в регион, усиливая таким образом автономию образовательных учреждений, обеспечивая их более широкими правами. Анализ показывает, что большинство стран осуществляют реформирование в части управления образованием по следующим направлениям:

- расширение количества субъектов, привлекаемых к управлению образованием, в том числе создание образовательных кластеров и распределение полномочий между партнерами;
- использование конкурсного начала в управлении образовательной структурой;
- изменение источников финансирования, увязка их объемов с производительностью и научным потенциалом образовательных организаций;
- реализация моделей государственно-частного партнерства в сфере образования.

Существующие модели и механизмы управления условно можно разделить на «жесткие» и щадящие «мягкие». Первая категория так называемых «жестких» моделей прямо связана с политической ситуацией в государстве. Она заключается в жесткой централизованной вертикали власти и управления. Характерна для некоторых стран Юго-Восточной Азии, особенно Кореи.

«Мягкие» формы управления предполагают делегирование полномочий из центра в регионы, распределение рисков между государственной и образовательной структурой. Такие приемы управления характерны для многих стран Западной Европы, Америки, Канады.

В Бельгии, например, основные административные управленческие полномочия принадлежат не правительственному органу, а основателям-учредителям образовательных структур, куда могут входить государственная и муниципальная власть, частный бизнес и даже отдельные физические лица. Учредители имеют самую широкую автономию и соблюдают установленные требования в минимальном объеме, предъявляемые государственной властью образовательному заведению подобного типа. Учредительные органы в зависимости от вида образовательного учреждения объединяются в советы учредителей – Автономный совет общины по образованию (ARGO). Таким образом формируется образовательный кластер, куда входят учредительные органы школ,

Фламандский совет институтов высшего образования (VLHORA), имеющий полномочия, равные министерским.

В Германии Федеральное министерство образования создано только в 1969 году. До этого времени координация образовательной политики осуществлялась постоянной конференцией министров образования и культуры земель. В настоящее время полномочиями по организации, контролю и финансированию образовательных учреждений наделены субъекты федерации – земли. Этот орган сохранил многие полномочия и после учреждения Федерального министерства образования.

Один из лучших мировых кластеров высоких технологий – «Саксонская кремневая долина» – находится в Германии. Его называют «Силиконовая долина XXI века». Эта структура представляет собой конгломерат предприятий по производству микроэлектроники, фотогальваники и полупроводников. Она представлена 300 фирмами, общее количество персонала которых превышает 30 тыс. чел. [4]. На территории этой страны широко распространены автомобильные кластеры, так называемые motor-car группы, партнерами которых являются компании по производству автомобилей, комплектующих, центры обслуживания, Немецкий Промышленный банк, Институт имени Fraunhofer, Технический университет Дрездена, Высшая школа торговли Лейпцига.

В Великобритании, например, сформировалось большое количество медицинских инновационных кластеров. Они представляют собой своеобразный механизм совершенствования системы здравоохранения, когда теоретические идеи, научные гипотезы проникают в медицинскую практику. Все это возможно только на основе тесного сотрудничества с университетами, местными органами власти, благотворительными организациями и частными компаниями, которые доминируют в инновационной практике [3].

Примером высокого уровня централизации управления в образовании остается Франция. Однако здесь начинают проявляться процессы перераспределения полномочий от центральных к местным органам управления. Как правило, местные органы власти – коммуны, департаменты, регионы – управляют дошкольным и школьным образованием. При этом также присутствует ранжирование компетенций: коммуны несут ответственность за детские сады и начальные школы, департаменты за колледжи (основное общее среднее образование), регионы за лицеи и специальные учебные заведения (полное общее среднее и профессионально-техническое образование). Главные рычаги управления высшей школой сосредоточены в министерстве национального образования.

Децентрализация властных полномочий касательно образования во Франции ассоциируется прежде всего с расширением академической и частично финансовой автономией университетов, с развитием различных форм академического самоуправления.

На сегодняшний день во Франции наиболее активно развиваются экокластеры, их насчитывается более 70. В кластеры по совершенствованию окружающей среды и улучшению экологических систем входят бизнес-компании, государственные образовательные учреждения и научно-исследовательские лаборатории. Они позиционируют себя в международном масштабе в продвинутых и ключевых технологических секторах, членство в них открыто для иностранных фирм [5].

Совершенствуя управление образованием, активно используются элементы межведомственного (межминистерского) сотрудничества и консультирования с различными неправительственными структурами и ассоциациями предпринимателей. Это позволяет избежать дублирования в аппарате управления и обеспечивает более высокую эффективность государственных расходов на образование, а также влияет на качество принимаемых управленческих решений, снижая риски конфликта интересов. Кроме того, межведомственное сотрудничество содействует применению программно-целевого метода в сфере управления образовательным пространством.

В Швейцарии делают ставку на инициативу бизнес-структур совместно с академической наукой. Примером такого тандема может служить «инкубатор» стартапов «EdTechCollider». Его цель состоит не только в выходе на международный рынок инновационных образовательных технологий, но и захват лидирующих позиций. Понятно, что в такой конструкции не может быть никакого управления «сверху», тем более что запущен этот инкубатор был при швейцарской федеральной Политехнической школе Лозанны (EPFL), давно уже, и по праву имеющей репутацию одного из самых продвинутых учреждений высшего образования Европы.

В Канаде мы наблюдаем пример реализации «мягкой» модели управления образованием, в основу которой положен принцип децентрализации. Конституция страны предоставляет провинциям исключительные права в сфере образования. Вследствие этого в Канаде сформировалось 10 (по числу провинций) автономных образовательных систем. В компетенции федерального правительства остаются вопросы образования коренного населения – индейцев и северных народов. Да и решение этих проблем возложено на Департамент по делам индейцев и северных территорий.

По инициативе министров образований 10-ти провинций был создан единый Совет министров образования Канады (Council of Ministers of Education), регламентирующий вопросы взаимодействия провинций и территорий с частным бизнесом. На повестке дня встали вопросы формирования кластеров. В результате активной работы заинтересованных структур в настоящее время в стране насчитывается порядка 50 технологических кластеров, различных по масштабу и потенциалу [4]. Особенно заметны кластеры, специализирующиеся в таких областях, как:

- топливные элементы и водородные технологии. Ядро группы – Институт нововведений в сфере топливных элементов, объединяющий более 30-ти разных организаций, работающих только над созданием новых источников энергии, а если принять во внимание других участников группы (образовательные, финансовые, государственные), то их общее количество составит более 40 предприятий и организаций;

- технологии обработки алюминия. Район города Сагены провинции Квебек, под названием «Алюминиевая долина», где добывают 90% всего канадского алюминия.

Главная роль в создании кластеров высоких технологий принадлежит научно-исследовательскому совету, который руководит и финансирует фундаментальные исследования 18-ти государственных научных учреждений и лабораторий страны [3]. Следует отметить тот факт, что канадские кластеры, сформированные при содействии научно-исследовательского совета, выходят за пределы региона и приобретают межрегиональный и международный статус.

Другая страна Западного полушария – США – являет собой пример диверсифицированной модели управления образованием. Суть такого механизма управления заключается в делегировании полномочий управления региональным органам – департаментам, которые определяют образовательную политику штатов и одновременно являются проводниками средств федерального бюджета, контролируя целевое расходование средств.

В структуре системы управления образованием выделяются федеральные и региональные законодательные органы власти, которые устанавливают базовые правовые нормы, регламентирующие среднее и высшее образование в стране и определенном штате. Эти нормативные акты имеют юридическую силу закона, т.к. именно они устанавливают компетенции исполнительных органов штатов на местах.

Процесс кластеризации в Америке начался примерно три десятилетия назад. Важно отметить, что при этом единой унифицированной модели формирования кластеров не наблюдалось, следовательно, дать точную характеристику подобного образования не представлялось возможным. Сформированные структуры позволили лишь контурно определить характеристики и количественные идентифицированные показатели новообразований.

По данным Института региональных исследований США (Region Research Institute) в стране насчитывается 20 кластер-групп. Ярким примером кластера является «Силиконовая долина», объединяющая 87 тысяч компаний, 40 исследовательских центров и десятков университетов, наибольший из которых – Стенфордский. Между университетским и частным сектором налажен постоянный обмен информацией. Обслуживает кластер 180 венчурных фирм, 47 инвестиционных и 700 коммерческих банков. Только на долю «Силиконовой долины», кластера высоких технологий, приходится треть всех венчурных капиталовложений США [3].

Страны Юго-Восточной Азии применяют разные модели управления образовательными кластерами. В некоторых странах, таких как Япония и Китай, региональные правительства имеют достаточно высокую автономность и, соответственно, играют одну из ключевых ролей в координации и управлении кластером. В других странах региона управлением занимаются центральные министерства, национальные агентства и их филиалы.

Также различаются и используемые механизмы управления. В развитых странах региона для предоставления финансирования и прочей поддержки в основном используются региональные агентства, организации и ассоциации, объединяющие группы компаний. Также возможно использование комбинированного механизма, когда поддержка передается как через объединяющие юридические лица, так и напрямую отдельным компаниям-участникам кластеров в зависимости от структуры заявки или проекта. Общей чертой моделей управления кластерами в странах, имеющих кластерные программы или инициативы, является наличие в структуре специального агентства или организации, занимающейся мониторингом и оценкой процесса реализации программ и проектов.

Для достижения синергетического эффекта министерства Японии связывают кластерные программы путем формирования различных координирующих органов на национальном и региональном уровнях. Так, например, в каждом регионе учреждена Ассоциация по развитию региональных кластеров, которая состоит из участников программы индустриальных кластеров и кластеров знаний. Ассоциация организывает совместные семинары для презентации результатов проектов, осуществленных в рамках обеих кластерных программ. Ключевой особенностью кластерных программ Японии является активная работа министерств на региональном уровне. Государственные чиновники продолжают играть важную роль в реализации программ индустриальных и образовательных кластеров, однако современная японская модель все же тяготеет к балансу между местным и центральным управлением.

В процессе реализации кластерных программ в структуру кластеров добавляются новые участники, такие как университеты, научно-исследовательские институты, министерства экономики, торговли и индустрии, министерства образования, науки и технологий, их региональные агентства и учреждения. Типовой образовательный кластер может иметь следующую структуру (рис. 1).

Развитие кластеров и поддержка кластерных инициатив занимает значительную часть экономической политики Республики Корея. В реализации кластерной политики задействованы государственное министерство, национальные агентства и внешние экспертные организации. Корея является централизованной унитарной страной, где в межправительственных отношениях преобладает принцип «сверху-вниз» (top-down), и местные органы власти склонны полагаться на направление и руководство со стороны центрального правительства. Децентрализация в принятии политических и управленческих решений для Кореи относительно нова и осуществляется поэтапно. Этот стиль управления относится и к управлению образовательными кластерами.

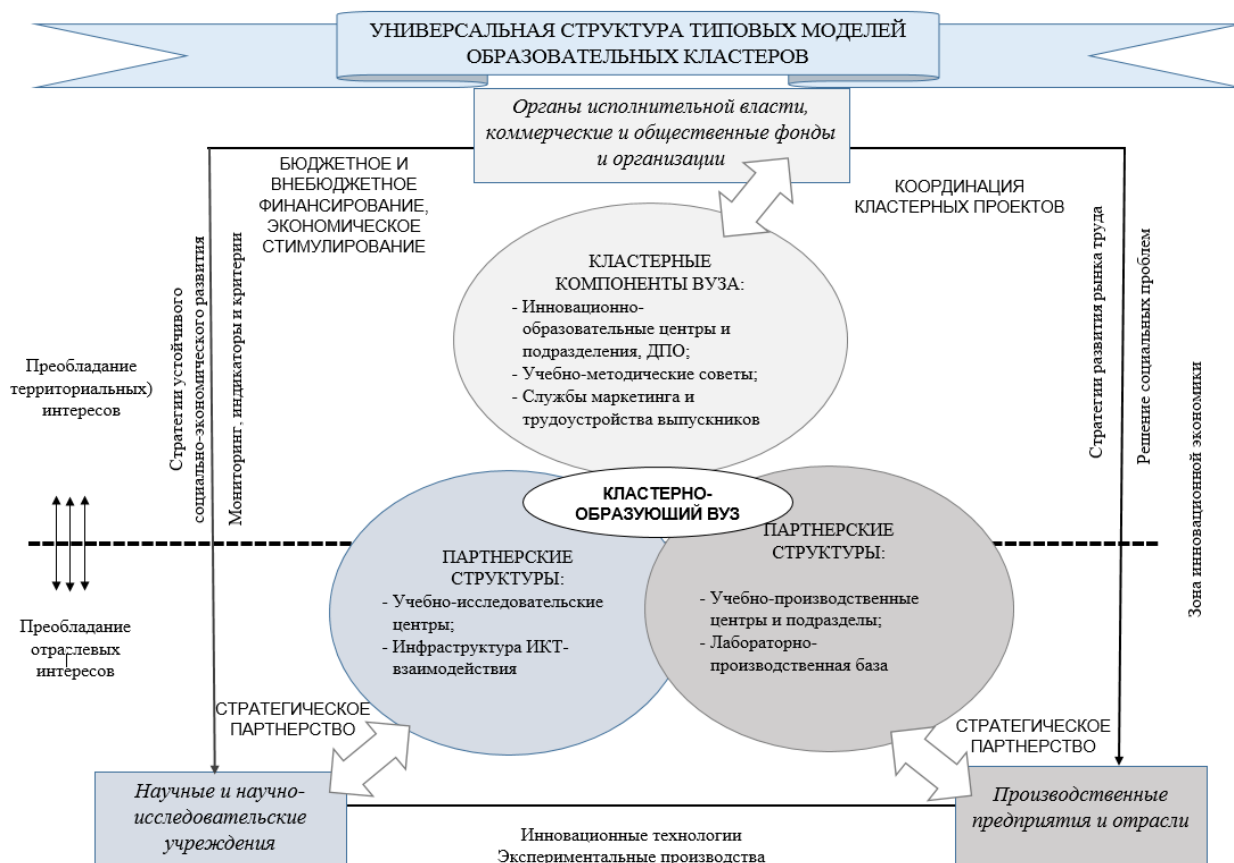


Рис. 1. Универсальная структура образовательного кластера

В рамках деятельности правительства Индии по проведению кластерной политики, начавшейся в 2000 году, действуют 24 программы, насчитывающие более 1200 кластеров. Их основные цели – снижение уровня бедности, создание новых рабочих мест и повышение конкурентоспособности национальных предприятий. В то же время Индийское правительство находится на начальной стадии поиска путей и вариантов поддержки инновационного развития малых и средних предприятий в структуре инновационного кластера. Для решения подобных проблем научным учреждениям разрешено создавать технологические инкубаторные центры. С одной стороны, это создаст высококачественную инфраструктуру и экосистему бизнесменам, с другой стороны, это быстрый путь продвижения инновационной продукции.

Показательны кластеры информационно-коммуникационных технологий в Нью-Дели, фармацевтические кластеры в Ахмедабаде и Хайдерабаде, кластеры развития литейной промышленности в Самалкха и Фаридабате [4].

Анализируя процесс кластеризации в Китае, необходимо отметить высокий уровень заинтересованности как государства, так и бизнесменов в формировании и развитии подобных структур. На протяжении последних десятилетий в стране сформировались традиционные индустриальные союзы штамповочного производства, металлургического производства, полупроводников и осветительных приборов. В настоящее время политика КНР направлена на перевод традиционных кластеров в инновационные, характеризующиеся производством новых продуктов с применением новейших технологий.

Практический опыт развитых стран подтверждает, что создание современных технологических кластеров должно базироваться только на процессах интеграции и равноправных полномочий всех входящих в него партнеров.

Система управления образованием в России представляет собой комплекс уровней подсистем – федеральных, региональных, муниципальных. Целостность системы образования обусловлена проведением единой государственной политики в области образования. Распределение ответственности и обязанностей распространяется на все уровни управления. Наблюдается процесс децентрализации управления, переход от государственного к государственно-общественному механизму.

Когда в стране и отдельных ее сферах деятельности происходят широкомасштабные преобразования, полезным и особенно ценным является сравнение результатов и обмен опытом управления образовательным пространством в других государствах.

Выводу по данному исследованию. Экономика, основанная на кластерах – это модель конкурентоспособной и инвестиционно-привлекательной экономики, обеспечивающая высокий уровень и качество жизни населения, вовлекающая в процесс производства не только крупные предприятия, бизнес, но и образование и науку. Использование кластерных образовательных технологий наиболее перспективно на тех территориях, где бизнес и власть намерены создать конкурентоспособную экономику на условиях государственно-частного партнерства. Насколько это не простой вопрос, отметил в своем интервью порталу swissinfo.ch Даниэль Шнайдер, ассоциированный профессор Женевского университета, занимающийся вопросами кластерных образовательных технологий и кадрового обеспечения инновационной деятельности: «Я думаю, что фундаментальной смены самой образовательной парадигмы следует ожидать не ранее, чем через столетие. Одна из причин состоит в том, что сама по себе сфера образования, как ни странно, устроена гораздо сложнее какой-нибудь, скажем для примера, сферы ракетостроения, поскольку в ней задействованы десятки переменных величин и, что самое главное, здесь нам приходится работать не с сухими цифрами, а с людьми».

Список использованных источников

1. Малышкина М.В. Характеристика кластерного подхода к управлению инновациями в зарубежных странах / М.В. Малышкина // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2014. – № 2 (58). – С. 249-253.
2. Афоничкина Е.А. Развитие стратегических кластерных сетей арктической зоны хозяйствования / Е.А. Афоничкина, Н.И. Диденко // Вестник международного института рынка. – 2015. – №1. – С. 13-19.
3. Clusters are individuals: creating growth through cluster policies for cluster management excellence [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://files.conferencemanager.dk/medialibrary/f13db635-416d-cbcages/clusters_are_individuals_ngp_cluster_excellence_project_final_report_dok1952344_doc. – (Дата обращения: 12.02.2016).
4. EM HIEC – East Midlands Health Innovation, Education Cluster [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tvhiec.org.uk/> Latest Bulletin Published on 15th April, 2014.
5. Innovation clusters in France: Innovation Comes First [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.invest-in-france.org/us/why-choose-france/research-and-partnerships-innovation-clusters.htm>).

УДК 65.018:378

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**МИШИНА Ю.А.,
аспирант кафедры учета и аудита
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

Рассмотрено содержание понятия «образовательная услуга». Классифицированы составляющие качества образовательной услуги. Изучены стратегии повышения качества образовательных услуг и особенности их применения исходя из ресурсного обеспечения, ценностной ориентации и масштабов деятельности образовательной организации. Рассмотрена методика статистической оценки показателей управления качеством образовательных услуг. Предложена модель обеспечения качества образовательных услуг с применением статистических методов контроля. Представлены требования заинтересованных сторон в сфере высшего образования в соответствии с международными стандартами качества. Проанализирована и дополнена «петля качества» профессионального образования. Обоснована актуальность применения системы менеджмента качества, рассмотрены этапы ее внедрения в деятельность образовательной организации.

Ключевые слова: образовательная услуга; качество; образовательная организация; конкурентоспособность; модель обеспечения качества; статистические методы контроля; петля качества; система менеджмента качества.

The content of the concept «educational service» is considered. The components of the quality of educational services are classified. The strategies of improving the quality of educational services and the features of their use on the basis of resource provision, value orientation and scale of educational organization are considered. The technique of statistical evaluation of indicators of quality management of educational services is considered. The model of quality assurance of educational services with the use of statistical methods of control is proposed. The requirements of stakeholders in the field of higher education in accordance with international quality standards are presented. The «loop of quality» of professional education is considered and added. The urgency and necessity of the quality management system application are substantiated, the stages of its implementation in the educational organization activity are considered.

Keywords: educational service; quality; educational organization; competitiveness; quality assurance model; statistical methods of control; quality loop; quality management system.

Постановка проблемы. Осуществление образовательной деятельности в условиях жесткой конкуренции, необходимость удовлетворения образовательных потребностей заинтересованных сторон и постоянного повышения качества подготовки специалистов приводит к росту зависимости услуг профессионального образования и форм контроля его качества от правил рыночной экономики.

Повышение эффективности и качества подготовки высококвалифицированных специалистов является ключевой проблемой модернизации современной системы высшего профессионального образования и главным критерием результативности проводимых реформ. Для решения такого рода проблемы существует необходимость в глубоком теоретическом осмыслении и научно обоснованном подходе к разработке современных средств и методик обучения, непрерывном мониторинге состояния учебного процесса, создании и внедрении эффективной системы обеспечения качества образовательных услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию содержания понятия «образовательная услуга» посвящены работы С.Д. Еникеевой,

А.В. Морозова, М.С. Перминовой, С.В. Подольского. Вопросам формирования и анализа стратегий повышений качества образовательных услуг рассматриваются в работах М.Г. Коновалова, И.Б. Панфилова, Е.О. Рахмановой. Вопросы управления и обеспечения качества образовательных услуг нашли отражение в работах В.А. Малышевой, М.А. Катанаевой, Н.Н. Петрова, Т.П. Шарашкиной, Н.А. Янковского. Особенности внедрения и развития систем менеджмента качества посвящены работы Д.В. Ганина, Е.Н. Живицкой, И.И. Хафизова. Несмотря на многочисленные исследования отечественных ученых в области обеспечения качества образовательных услуг высшей школы, данный аспект заслуживает внимания и остается актуальной проблемой современных образовательных организаций высшего профессионального образования.

Актуальность. Проблема доступности высшего образования в целом решена, в то время, как требования общества к качеству образовательных услуг возрастают и привлекают все большее внимание. Конкурентоспособность образовательной организации высшей школы в условиях современных рыночных отношений обеспечивается такими ключевыми составляющими, как: качество образовательных услуг, положительный имидж учебного заведения, научно-исследовательская активность профессорско-преподавательского состава, востребованность и достижения выпускников.

Нормативы и прочие инструменты государственного контроля эффективности и качества профессионального образования предполагают учет интересов потребителей образовательных услуг в лице студентов, работодателей и непосредственно самих образовательных организаций. Такое обилие заинтересованных сторон выступает ключевым фактором необходимости обеспечения качественного профессионального образования. Однако, учет многочисленных и, зачастую, несовпадающих интересов усложняет разработку методики оценки качества образовательных услуг, процесса и результатов высшего образования.

Целью статьи является разработка теоретических положений и практических рекомендаций по обеспечению должного уровня качества образовательных услуг современных образовательных организаций высшей школы в условиях конкуренции.

Изложение основного материала исследования. Деятельность образовательных организаций высшего профессионального образования (далее – ОО ВПО) затрагивает: рынок образовательных услуг, удовлетворяя потребности граждан и общества в целом в образовании и воспитании; рынок труда, обеспечивая работодателей высококвалифицированными специалистами; рынок интеллектуальных товаров, обеспечивая потребителей новыми знаниями, технологиями, наукоемкой продукцией. Поэтому ОО ВПО обладают большими возможностями для своевременного реагирования на трансформации, происходящие на данных рынках, и, исходя из уровня потребительской удовлетворенности качеством предоставляемых услуг, могут вносить соответствующие изменения в виде: реализации новых стратегий, использования инновационных управленческих технологий, внедрения новых образовательных программ и направлений подготовки.

Предпринимая шаги для реального повышения качества образовательных услуг, ОО ВПО сталкиваются с определенными проблемами, одной из которых выступает отсутствие финансовой мотивации профессорско-преподавательского состава в большей части среднестатистических образовательных учреждений государственной формы собственности, что связано с размером окладов и ограниченными возможностями образовательных учреждений в отношении материального стимулирования сотрудников.

Заинтересованность общества в обеспечении высокого качества образовательных услуг, способствует возникновению инициатив, направленных на повышение качества образования, которые должны исходить от государства. Подобные инициативы предполагают создание законодательных условий, в которых обеспечение качественного образования становится экономически выгодным как образовательным учреждениям в

целом, так и профессорско-преподавательскому составу, в частности, сохраняя возможность реализации ОО ВПО различных стратегий развития.

Обобщая взгляды отечественных ученых относительно понятийного аппарата феномена «образовательная услуга» можно сделать вывод о недостаточной конкретизации и не всегда последовательном изложении содержания данной категории.

Отечественные авторы понимают под образовательной услугой различные процессы и продукты деятельности. Так, авторы [1; 2] представляют образовательную услугу как некий результат, продукт или систему. В работах авторов [3; 4] образовательная услуга выступает процессом или видом деятельности.

Образовательная услуга, с точки зрения положительного эффекта, удовлетворяет образовательную потребность отдельного человека и населения в целом, позволяет обществу развиваться, в связи с чем, может рассматриваться как общественное благо.

Качество образовательной услуги целесообразно рассматривать с двух сторон: как наличие положительных параметров, характеризующих образовательную услугу, что позволяет услуге и ее производителю участвовать в конкурентной борьбе; как наличие у услуги потребительской ценности в глазах клиентов, т.е. возможности получения пользы и блага, и удовлетворения потребностей ее потребителей [5, с. 94].

Обобщение взглядов отечественных ученых относительно составляющих качества образовательной услуги с точки зрения потребителей, уровня их удовлетворенности, а также факторов, влияющих на качество образования, позволило классифицировать составляющие качества образовательной услуги (рис. 1).

Составляющие	Содержание
Качество объекта получения услуги	уровень подготовки слушателей подготовительных курсов, абитуриентов, студентов, аспирантов, слушателей курсов повышения квалификации
Качество субъекта предоставления услуги	качество программ обучения, профессорско-преподавательского состава, ресурсного обеспечения процесса предоставления услуг, научно-исследовательской работы
Качество процесса предоставления услуги	уровень организации и реализации применяемых технологий, качество контроля процесса предоставления услуги, качество результата
Степень удовлетворенности потребителей	удовлетворенность потребителей качеством услуги, удовлетворенность преподавателей и сотрудников вуза своей работой, степень образованности потребителей

Рис. 1. Составляющие качества образовательной услуги

Таким образом, качество образовательной услуги складывается из совокупности свойств и характеристик образовательного процесса, придающей данному процессу способность удовлетворять ожидаемые образовательные потребности конкретных потребителей.

Стратегия повышения качества образовательных услуг выступает комплексным, долгосрочным планом системного изучения поставленных целей, задач и закономерностей, обеспечивающих эффективность деятельности ОО ВПО.

Е.О. Рахманова и Р.Р. Толстяков выделяют четыре основные стратегии повышения качества услуг в вузе, среди которых: мотивационная, адаптивная, управленческая и стратегия дифференциальных преимуществ [5, с. 95].

Сущность мотивационной стратегии, применительно к услугам сферы образования, заключается в том, что исключительным ресурсом образовательной организации являются профессорско-преподавательский состав и исследователи, на эффективном использовании потенциалы которых основано создание потребительской ценности. Поскольку сфера образования все больше приобретает черты бизнеса из-за конкуренции между участниками рынка образовательных услуг, потребительская ценность может создаваться путем развития потенциала профессорско-преподавательского состава и сотрудников ОО ВПО.

Стратегия дифференциальных преимуществ или проактивная стратегия основывается на придании образовательной услуге особых качеств, которые конкурентам достаточно сложно повторить: предложение потребителям широкого спектра новых направлений подготовки, которые не могут быть реализованы в других образовательных организациях; организация новых форм и технологий обучения; привлечение высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава с зарубежным опытом и т.п. Данная стратегия также может быть реализована в условиях рынка путем предоставления образовательной организацией дополнительных услуг, которые связаны с организацией встреч с представителями предприятий, передачей информации студентам о потенциальных работодателях и требуемых вакансиях, созданием условий для переподготовки или повышения квалификации специалистов.

Адаптивная стратегия повышения качества образовательных услуг заключается в том, что создавая потребительскую ценность, образовательные учреждения обязаны следовать потребностям своих целевых аудиторий, вовремя реагировать на их изменения, создавая новые образовательные и научные направления. Для этого учреждению необходимо проводить непрерывный мониторинг рынков, приглашать к сотрудничеству экспертов в различных областях, мотивировать профессорско-преподавательский состав на создание новых программ или проведение исследований в определенных областях.

Сущность управленческой стратегии заключается в сочетании или комбинировании мотивационной, адаптивной и проактивной стратегий. Наиболее распространенное сочетание адаптивной и проактивной стратегий, позволяющее образовательной организации удовлетворять потребности целевых аудиторий, развивая их понимание ситуации на рынке. Такой тандем позволяет сбалансировать краткосрочные и долгосрочные перспективы ОО ВПО.

Образовательные организации высшей школы могут использовать различные стратегии повышения качества услуг и их сочетания, однако зачастую такой выбор определяется ресурсным обеспечением и ценностной ориентацией организации.

Осуществляя образовательную деятельность, образовательные организации, обычно, ориентируются на внутренние возможности и на потребителя. Обеспеченность значительными ресурсами и ориентация на внутренний потенциал классических государственных и крупных отраслевых образовательных организаций позволяет им проводить научные и прикладные исследования, организовывать крупные научные школы, реализовать исследовательские проекты, готовить уникальных специалистов для определенных, часто достаточно узких отраслей. Поэтому таким образовательным организациям целесообразно применять мотивационно-адаптивные стратегии, которые позволяют скоординировать их деятельность, ориентированную на научный потенциал. Небольшие ОО ВПО также могут применять подобные стратегии, однако в дальнейшем это может усложнить их работу, если отрасль или область знаний перестанет представлять государственный или экономический интерес, несмотря на инновационную направленность исследований.

Адаптивная стратегия подразумевает ориентацию на потребителя и применяется

образовательными организациями, свободными от некоторых ограничений со стороны государства [6, с. 19]. Такие виды стратегии используют, по большей части, коммерческие образовательные учреждения, которые отслеживают тенденции рынков и подстраиваются под желания потребителей. К отрицательным моментам такой направленности является постоянная трансформация ОО ВПО под новые условия и желания потребителей, что делает невозможным формирование четкого и долгосрочного плана развития организации.

Для успешной разработки и реализации стратегии повышения качества образовательных услуг И.Б. Панфилов [7, с. 324] различает следующие необходимые компетенции: моделирование ситуации на основе выявленных проблем; формулирование целей и необходимых изменений; выбор оптимальной стратегии изменений; внедрение и реализация выбранной стратегии; корректировка выбранной стратегии в соответствии с изменениями, происходящими во внутренней и внешней среде образовательной организации.

Качество образования является одним из основных показателей деятельности ОО ВПО, а также имеет определяющее значение для успешного развития любого государства. Проблема управления качеством образовательных услуг в настоящее время выходит на первый план. Решение данной проблемы представляется возможным с помощью применения методов управления качеством, как инструмента воздействия органов управления на производственный процесс, при этом обеспечивая и поддерживая качество производимых услуг.

Статистические методы играют определяющую роль в осуществлении мероприятий по улучшению качества и позволяют организациям принимать решения, основываясь на анализе ситуаций, данных и фактов [8, с. 24].

На рис. 2 представлена модель обеспечения качества образовательных услуг с помощью статистических методов контроля, построенная на основе [9, с. 13; 10, с. 76].

Статистические методы признаются важным средством повышения эффективности производственных процессов и качества продукции. Применение статистических методов позволяет отслеживать состояние исследуемых объектов и процессов любой организации с необходимой степенью точности и достоверности [11].

Кроме этого, использование статистических методов помогает организациям, в том числе осуществляющим образовательную деятельность, идентифицировать, анализировать, прогнозировать и корректировать проблемы на всех этапах осуществления деятельности, устанавливать возможные причины проблем, определять приоритеты, принимать оптимальные управленческие решения на основе фактов.

Одним из принципов управления качеством является повышение качества продукции при осуществлении контроля различных этапов производственного процесса с применением статистических методов.

В соответствии с Международными стандартами качества ISO (*International Organization for Standardization*) статистические методы рассматриваются как эффективные инструменты обеспечения качества. Международные стандарты устанавливают ориентир на применение статистических методов на протяжении всех этапов жизненного цикла продукции. Таким образом, непрерывность процесса обеспечения качества, исходя из требований потребителей, создается и осуществляется на основе внедрения в производственный цикл статистических методов контроля.

Исходя из степени сложности, статистические методы управления качеством делятся на элементарные, специальные и высшего уровня сложности. По виду данных статистические методы делятся на числовые и нечисловые. По признаку общности выделяют методы: графические, анализа статистических совокупностей и экономико-математические.

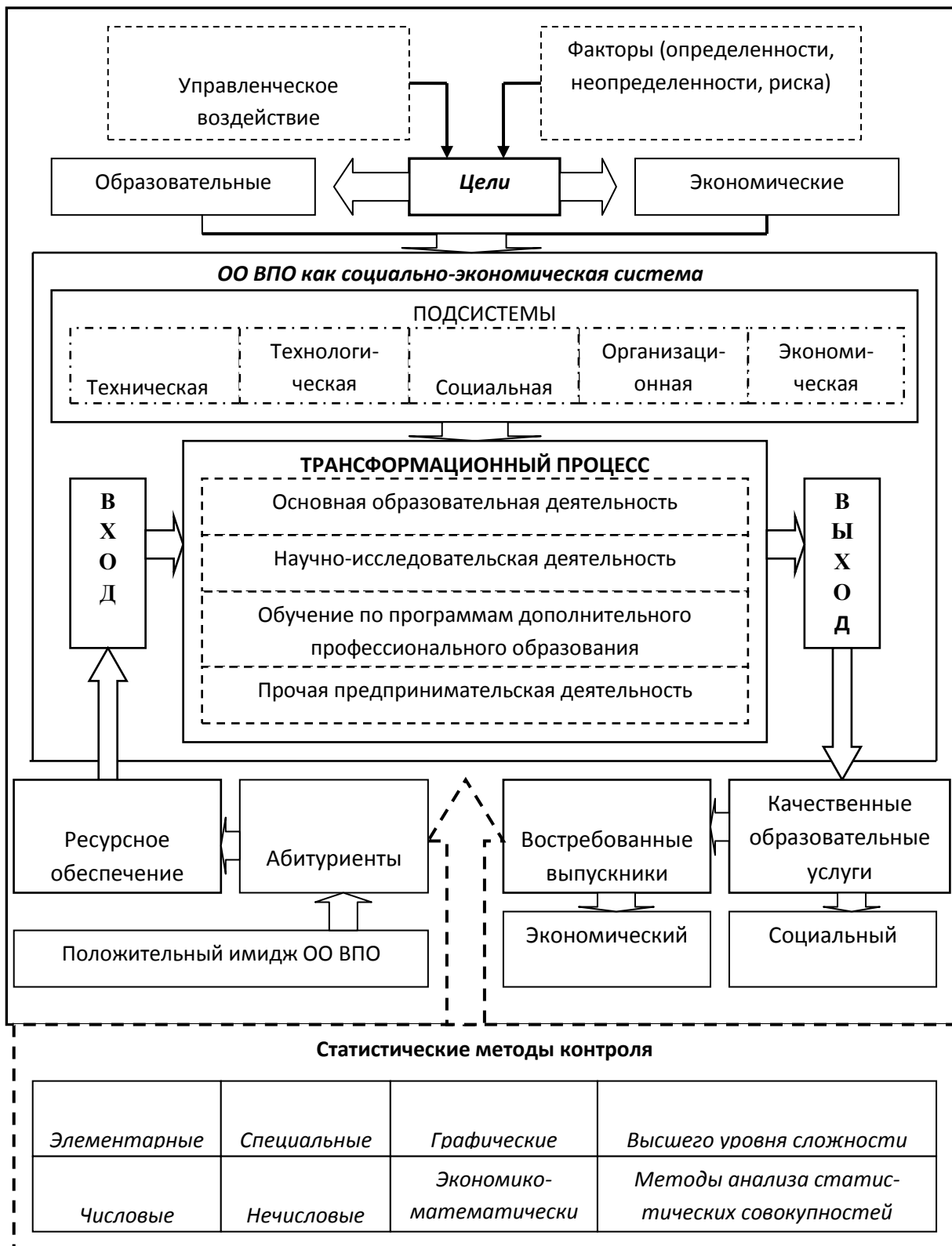


Рис. 2. Модель обеспечения качества образовательных услуг
(авторская разработка)

Управление образовательной организацией осуществляется исходя из ее образовательных, экономических и социальных целей. Следовательно, итоговыми измеримыми показателями достижения образовательных целей является качество образовательных услуг, для экономических целей – экономический эффект деятельности ОО ВПО, для социальных целей – целостное развитие личности (социальный эффект).

Авторами [9, с. 91-92] разработана методика статистической оценки показателей управления качеством образовательных услуг, включающая шесть основных этапов.

На первом этапе методики управления качеством образовательных услуг формулируется проблема. Второй этап подразумевает проверка организации образовательного процесса и качества предоставляемых услуг, основанная на использовании соответствующих инструментов для сбора и анализа данных, обнаружении несоответствий и их устранении. Третий этап включает сбор данных для проведения корреляционно-регрессионного анализа. Непосредственно сам анализ проводится на четвертом этапе и позволяет установить степень соответствия изменений и взаимодействия исследуемых показателей и процессов, вычислить различные коэффициенты корреляции независимо от того, какие применяются шкалы измерения показателей качества образовательных услуг и объема данных. На пятом этапе, основываясь на результатах корреляционно-регрессионного анализа, выдвигаются гипотезы и осуществляется их статистическая проверка. Выдвигая гипотезы о существовании и силе взаимозависимости между переменными, которые могли выступать возможными факторами, и, осуществляя их статистическую проверку, можно установить истинную основу существующей проблемы и ее значимость. Последний этап включает формулирование выводов и принятие эффективных управленческих решений по результатам, полученным на всех предыдущих этапах.

Следовательно, применение статистических методов контроля в управлении качеством образовательных услуг позволяет принимать решения, основываясь на анализе информации и данных, избавляться от субъективности при принятии решений, повышая их эффективность.

Высокое качество образовательных услуг сегодня является самой весомой составляющей, определяющей конкурентоспособность ОО ВПО. Одним из возможных путей повышения качества услуг, который поможет образовательным организациям высшей школы устоять в тяжелой конкурентной борьбе, является разработка и применение системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества – Требования» [12]. Данный стандарт может быть использован во всех отраслях, поскольку направлен на обеспечение качества и повышение удовлетворенности потребителей.

Система управления качеством образовательных услуг, в основе которой лежат требования международных стандартов, предполагает определение заинтересованных сторон, выявление их требований к качеству продукции или услуг, создание системы постоянного совершенствования деятельности. Заинтересованные стороны и их требования в сфере высшего образования представлены в табл. 1.

Таблица 1

Требования заинтересованных сторон в сфере высшего образования

Заинтересованные стороны	Требования
<i>Руководство ОО ВПО</i>	стабильность деятельности образовательной организации; повышение конкурентоспособности образовательной организации; востребованность выпускников на рынке труда; положительный имидж на рынке образовательных услуг; востребованность на рынке интеллектуальных товаров
<i>Профессорско-преподавательский состав</i>	достойное материальное вознаграждение и его своевременная выплата; стабильные рабочие места; повышение квалификации; самореализация через успешность деятельности образовательной организации; общественное признание
<i>Сотрудники</i>	достойное материальное вознаграждение и его своевременная выплата; возможности для карьерного и профессионального роста; предоставление нематериальных льгот; социальные гарантии

Продолжение таблицы 1

<i>Потребители образовательных услуг (студенты, выпускники)</i>	получение качественных образовательных услуг, востребованных на рынке труда; выбор личной траектории образования; интересная студенческая жизнь; гарантия трудоустройства
<i>Органы власти, надзора и контроля в сфере образования</i>	подготовка востребованных специалистов; выполнение образовательными организациями требований законодательных актов в сфере образования; наличие компетентного персонала
<i>Работодатели</i>	компетентные, высококвалифицированные специалисты; возможность получения образования с минимальным отрывом от производства (заочная форма обучения)
<i>Инвесторы, спонсоры</i>	устойчивое развитие образовательной организации; постоянный прирост студентов
<i>Общественные организации</i>	прирост научных трудов; увеличение количества преподавателей, имеющих ученую степень; качество образовательных услуг
<i>СМИ</i>	коммуникативная деятельность в образовательной организации; распространение информационно-аналитической информации (буклетов, газет, журналов) об образовательной организации; распространение инноваций
<i>Общество</i>	повышение уровня образованности населения; совершенствование социальной инфраструктуры

Понимание основных требований заинтересованных сторон предоставляет возможность образовательной организации учитывать их при формировании и реализации стратегии повышения качества образовательных услуг.

Многие ОО ВПО разрабатывают модели и методы управления качеством образования в соответствии с требованиями международных стандартов. Целенаправленная работа по созданию и внедрению систем управления качеством образовательного процесса, основанная на концепции всеобщего управления качеством TQM (*Total Quality Management*), международных стандартах качества ISO 9001:2015 и положениях национального стандарта ГОСТ Р ИСО 9000-2015 [13] в настоящее время ведется в ведущих учебных заведениях Российской Федерации [14,15].

Система менеджмента качества (далее – СМК) призвана решать основные цели и задачи по развитию ОО ВПО, с помощью документированной системы управления, ориентированной на качество, которая описывает все процессы в организации.

Рассматривая систему управления качеством высшего профессионального образования, необходимо выделить такие основные стадии непрерывного цикла данного процесса, как: проектирование, обеспечение и мониторинг качества.

На стадии проектирования СМК формируются нормативные, организационные, методические основы и инструменты на всех уровнях управления и производства образовательных услуг.

Стадия обеспечения качества образовательных услуг включает комплекс систематических действий, которые создают необходимые условия для выполнения поставленных задач на каждом конкретном этапе и достижения необходимого уровня знаний, умений и навыков выпускников образовательных организаций. Процесс обеспечения качества образовательных услуг состоит из определенных этапов, которые можно представить в виде «петли качества» – концептуальной модели взаимосвязанных видов деятельности, которые оказывают непосредственное влияние на качество – от определения потребностей клиентов до оценки результатов их удовлетворенности [14].

«Петля качества», разработанная Н.Н. Петровым [16], представлена в виде последовательно осуществляемых этапов, обеспечивающих эффективный контроль над реализацией государственных стандартов высшего профессионального образования,

существенно дополненная этапами образовательного процесса и трудоустройства выпускников, предложенными В.А. Малышевой [17].

Осуществляя мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг, не стоит упускать из вида рынок интеллектуальных товаров, мониторинг которого предоставляет итоговую, целостную информацию для внедрения и реализации новых образовательных программ, необходимых направлений подготовки.

Рассматривая процесс обучения, не стоит упускать такой немаловажный фактор для потребителей, как качество студенческой жизни. Для студента организация студенческого самоуправления и уровень воспитательной работы играют такое же большое значение, как и материально–техническая база организации, качество предоставляемых образовательных услуг, уровень профессорско–преподавательского состава, поскольку результатом эффективности управления данными факторами является активизация процесса профессионально–личностного развития и саморазвития студента, обретение им самостоятельной гражданской позиции, укрепление своего собственного имиджа в образовательной организации [10, с. 77].

Отдельного внимания также заслуживает имидж образовательной организации, который неразрывно связан с качеством услуг и является своеобразным итогом прохождения всех этапов «петли качества».

Поэтому целесообразным является включение в представленную модель таких дополнительных этапов, как «мониторинг рынка интеллектуальных товаров», «обеспечение качества студенческой жизни» и «обеспечение положительного имиджа организации». Дополненная «петля качества» представлена на рис. 3.

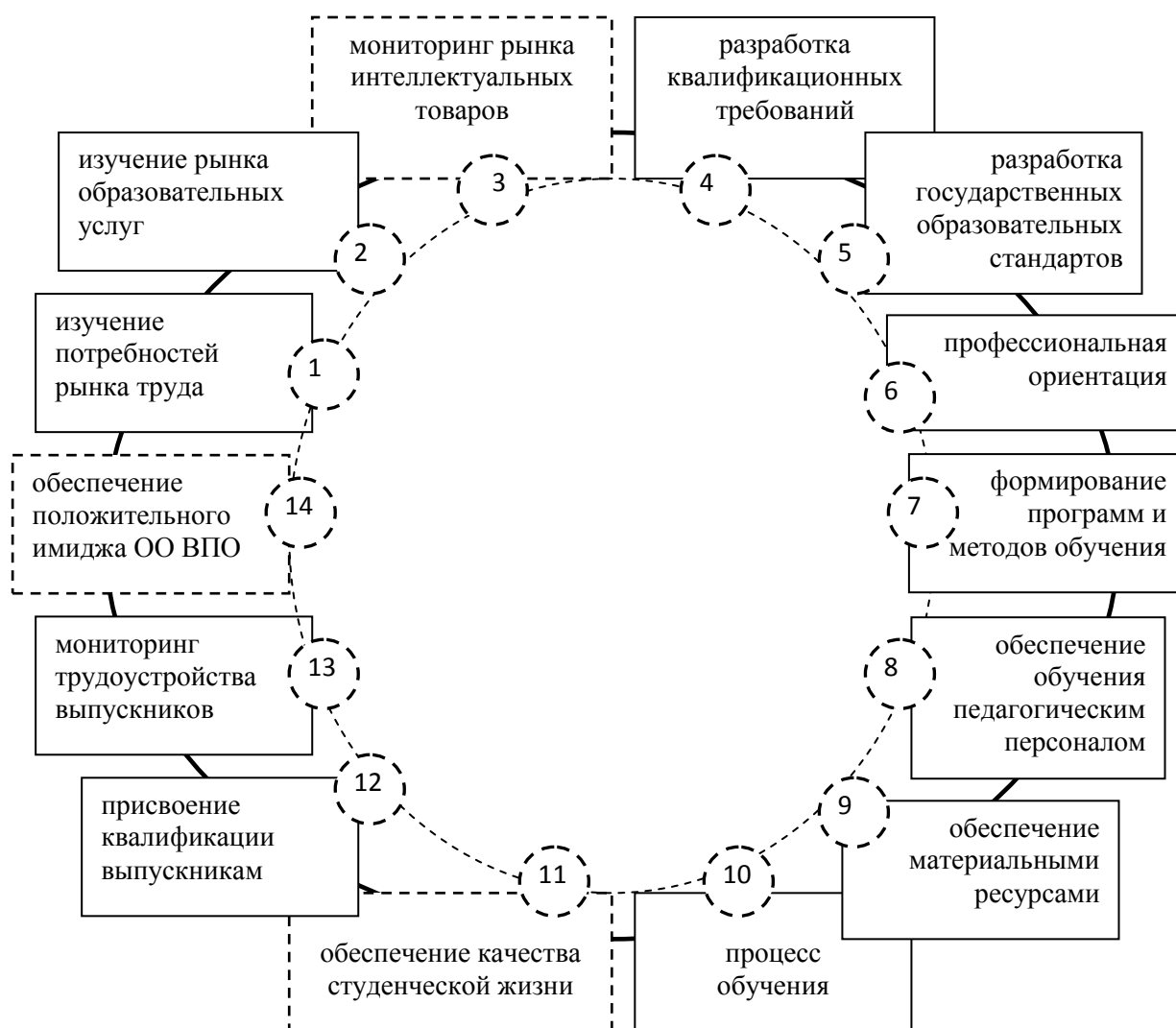


Рис. 3. «Петля качества» профессионального образования

Основой мониторинга качества профессионального образования является оценка уровня качества путем: сопоставления достигнутых показателей с заданными (базовыми) показателями качества; осуществления обратной связи с потребителями и заинтересованными сторонами; внесения необходимых корректив, как в систему менеджмента качества, так и в деятельность образовательной организации с целью их дальнейшего совершенствования.

Системам контроля качества образовательных услуг присущи различные конфигурации и механизмы. Так, для Российской Федерации наиболее эффективным и адаптированным является подход, подразумевающий систему единства требований к стандартам и оценке квалификаций, которая основывается на следующих требованиях: к содержанию профессионального образования – требования образовательных стандартов; к оценке качества подготовки выпускников – требования аккредитационных стандартов; к квалификации – требования профессиональных стандартов [18, с. 148].

Система единства требований к стандартам и оценке квалификации может применяться и в Донецкой Народной Республике, поскольку такое единство позволяет наиболее эффективно готовить высококвалифицированных специалистов, востребованных в современных экономических условиях.

Применение СМК в ОО ВПО способствует достижению следующих целей:

обеспечение документированной базой всех процессов СМК;

обеспечение эффективного управления ОО ВПО;

достижение и удержание качества услуг на уровне, обеспечивающем удовлетворение требований всех заинтересованных сторон.

В соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2015 в образовательном учреждении:

определяются, классифицируются, идентифицируются процессы, необходимые для результативного осуществления менеджмента качества;

определяются необходимые критерии и методы для обеспечения результативности при осуществлении и управлении данными процессами;

обеспечивается ресурсная и информационная база, необходимая для поддержания данных процессов и осуществления их мониторинга;

осуществляются мониторинг, измерение и анализ этих процессов;

принимаются меры для достижения запланированных результатов и постоянного совершенствования этих процессов.

И.И. Хафизов [14] выделяет несколько этапов формирования СМК: подготовительный этап, этап формирования СМК, этап ее сертификации.

На первом этапе происходит разработка программы формирования системы внутреннего мониторинга качества образования и организационной структуры управления качеством ОО ВПО. На данном этапе создается рабочая группа по разработке и внедрению СМК, определяются уполномоченные по качеству. Происходит обучение членов рабочей группы, внутренних аудиторов и высшего руководства.

Второй этап подразумевает разработку политики и целей в области качества ОО ВПО, положений структурных подразделений организации, должностных обязанностей сотрудников. Определяются процессы системы менеджмента качества, для внедрения в практику работы образовательной организации разрабатывается документация СМК. Проводится анализ и внутренний аудит СМК ОО ВПО. Осуществляется подготовка и реализация плана корректирующих мероприятий и плана-графика дальнейшей работы в области СМК.

На третьем этапе проводится внешний аудит СМК, устраняются замечания и несоответствия. Осуществляется сертификация СМК.

Для осуществления мониторинга за функционированием СМК, выявления сбоев в работе системы и оценки ее результативности, руководство ОО ВПО использует результаты внутренних аудитов, что позволяет разрабатывать корректирующие действия

и выявлять возможности совершенствования, как отдельных процессов, так и системы в целом.

Сертификация СМК представляет собой деятельность, связанную с проверкой и оценкой системы специальным национальным или зарубежным аккредитованным органом, удостоверяющим ее соответствие требованиям установленных стандартов.

В практике создания СМК на основе стандартов ОО ВПО сталкиваются с препятствиями, связанными с психологическими, информационными и методическими барьерами. Психологические барьеры связаны с опасениями профессорско-преподавательского состава ОО ВПО столкновения с очередной реформаторской программой в лице СМК. Информационный барьер определяется противоречием между обилием информации о международных стандартах и возможностями сотрудников организации, связанные с ее отбором и осмыслением. Методический барьер определяется сложностями, связанными с организацией работы в соответствии с СМК [19, с. 74-75].

Сертификация СМК ОО ВПО предоставляет ряд преимуществ, среди которых: повышение конкурентоспособности образовательной организации; повышение доверия со стороны инвесторов, увеличение притока инвестиций; повышение имиджа образовательной организации; облегчение выхода образовательного учреждения на мировой уровень, установление связей с образовательными учреждениями других государств, увеличение числа иностранных студентов. Наличие сертифицированной СМК выступает гарантией качества образовательного процесса в глазах существующих и потенциальных потребителей. Соответствие сертификата качества необходимо регулярно подтверждать, следовательно, постоянно поддерживать, оценивать и совершенствовать показатели качества деятельности ОО ВПО.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Качество образовательных услуг на сегодня является одним из ключевых факторов конкурентоспособности ОО ВПО в условиях рынка. Качество образовательных услуг формируется из комплекса свойств и характеристик образовательного процесса, необходимых для удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон.

Применение ОО ВПО стратегии повышения качества образовательных услуг обеспечивает эффективность ее деятельности в долгосрочном периоде. Выбор оптимальной стратегии или сочетания нескольких стратегий повышения качества услуг определяется масштабом деятельности, ресурсным обеспечением и ценностной ориентацией образовательной организации.

Применение статистических методов контроля, с помощью которых идентифицируются, анализируются, прогнозируются и корректируются проблемы, определяются приоритеты и принимаются оптимальные управленческие решения, позволяет образовательной организации эффективно управлять качеством предоставляемых услуг.

Актуальность и необходимость формирования, внедрения и практического использования образовательными организациями высшей школы СМК в условиях современного рынка образовательных услуг не вызывает сомнений, в том числе и для ОО ВПО Донецкой Народной Республики. Внедрение системы управления деятельностью ОО ВПО, ориентированной на качество образования, способствует повышению конкурентоспособности системы высшего образования, в целом, и конкретных преимуществ образовательных организаций, в частности.

Направлением дальнейших исследований является разработка стратегии повышения качества образовательных услуг ОО ВПО, учитывая требования всех заинтересованных сторон и международных стандартов качества, основываясь на предложенной модели обеспечения качества образовательных услуг, с помощью внедрения эффективной СМК в деятельность образовательной организации.

Список использованных источников

1. Подольский, С.В. Совершенствование методики оценки результативности оказания образовательных услуг вузами / С.В. Подольский // Вопросы отраслевой и региональной экономики. Вестник ТГЭУ, 2013. – № 1. – С. 14-21.
2. Еникеева, С. Д. Рынок образовательных услуг и методы его регулирования: учебное пособие / С. Д. Еникеева. – М.: МАКС Пресс, 2011. – 108 с.
3. Перминова, М.С. Специфика социологического подхода в анализе системы образования / М.С. Перминова. Вестник ОГУ, 2014. № 7 (168) – С. 38–44.
4. Морозов, А.В. Креативная педагогика и психология : учеб. пособие для студентов вузов по пед. направлениям и спец. / А.В. Морозов. – М.: Академический Проект; Традиция, 2010. – 559 с.
5. Рахманова, Е.О. Анализ стратегий повышения качества услуг высших образовательных учреждений / Е.О. Рахманова, Р.Р. Толстяков // Вопросы современной науки и практики. Университет им. Вернадского. № 1-3 (28). – 2010. – С. 93-97.
6. Коновалов, М.Г. Об адаптивных стратегиях и условиях их осуществления. Информатика и ее применения, 2012. Т.6. Вып. 4. – С. 18-26.
7. Панфилов, И.Б. Формирование стратегии повышения качества образования в высшей школе. Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. Экономика. № 4 (28), 2013. – С. 323-330.
8. Шарашкина, Т.П. Статистические методы управления качеством / Т.П. Шарашкина. – Саранск: Издательство Мордовского Университета, 2007. – 88 с.
9. Катанаева, М.А. Управление качеством образовательных услуг на основе статистических методов контроля: монография / М.А. Катанаева, О.А. Шушерина, В.И. Бывшев. – М.: Проблемы науки, 2015. – 110 с.
10. Мишина, Ю.А. Ноосферный вектор управления системой высшего профессионального образования / Ю.А. Мишина, А.В. Верига // Открытое образование. Том 21. № 5. – 2017. – С. 72-81.
11. Янковский Н.А. Повышение эффективности внешнеэкономической деятельности крупного производственного комплекса. Монография. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pharm.stirol.net/lib/mon/index
12. Системы менеджмента качества – Требования. Международный стандарт ISO 9001 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015-\(rus\).pdf](http://www.pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015-(rus).pdf)
13. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9000-2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://files.stroyinf.ru/data2/1/4293759/4293759339.pdf>
14. Хафизов И.И. Этапы и трудности внедрения элементов системы менеджмента качества в образовательном учреждении высшего профессионального образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file://etapy-i-trudnosti-vnedreniya-elementov-sistemy-menedzhmenta-kachestva-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii-vysshego-professionalnogo.pdf>
15. Живицкая Е.Н. Внедрение и развитие системы менеджмента качества в БГУИР / Е.Н. Живицкая, И.И. Алябьева // Вышэйшая школа. – 2014. – № 2. – С. 18-21.
16. Петров Н.Н. Проблемы качества рабочей силы в Европе // Бюллетень UNEVOK. – 2001. – № 16. – 38 с.
17. Малышева В.А. Из истории отечественного и зарубежного опыта надзора деятельности учреждений профессионального образования. Образование и наука, 2005. – № 1 (31). – С. 90-100.
18. Ганин Д.В. Особенности механизма повышения эффективности и качества образовательных услуг / Д.В. Ганин, Н.В. Доможирова // Вестник НГИЭИ, 2011. – 147-160.

19. Система менеджмента качества образования ТГГПУ: достигнуты результаты и новые задачи. Серия «Обеспечение качества высшего образования». Выпуск 8. – Казань: ТГГПУ, 2008. – 132 с.

УДК 331.104

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Мова Е.В.,
аспирант кафедры менеджмента
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский
государственный технический
университет»

В статье рассмотрены вопросы, связанные с формированием и развитием организационной культуры на предприятии, подходы к определению организационной культуры. Проанализированы основные отличия понятий организационной и корпоративной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, организация

In the article the questions connected with formation and development of organizational culture at the enterprise, approaches to definition of organizational culture are considered. The main differences between the concepts of organizational and corporate culture are analyzed.

Keywords: organizational culture, corporate culture, organization

Постановка проблемы. В теории и практике управления с каждым годом уделяется все большее внимание понятию «организационная культура». Это можно объяснить тем, что, несмотря на достаточно долгий промежуток времени существования этого термина в нашем «словаре», кроме понимания того, что организационная культура – важный стратегический ресурс развития организации, мнения многих ученых крайне отличаются. Крах единства наступает уже после того, как только начинаются попытки дать определение термина «организационная культура», выделить ее функции, типы, масштабы охвата, структуру и тому подобное.

Хотя ряд фундаментальных и прикладных аспектов корпоративного управления уже исследовано, данная научная тематика является перспективной для дальнейших разработок, поскольку до сих пор не наработаны механизмы реальной имплементации теоретических достижений в хозяйственную жизнь общества, в развитие различных социально-экономических систем.

Исследования феномена «организационная культура» имеют довольно долгую историю. Анализ научных источников и публикаций говорит, что количество ученых, посвятивших свои работы проблемам этой категории экономики, очень велико.

Среди ученых, которые начали изучение организационной культуры как важного фактора эффективной деятельности предприятия, следует отметить таких зарубежных специалистов, как И. Ансофф, Р. Блейк, С. Роббинз, Дж. Ньюстром, Э. Шейн, В. Оучи, Э. Гоффман, Г. Минцберг, Э. Петтигрю, Т. Дил, Э. Кеннеди, Г. Хофстед, Р. Рюттингер, Г. Трайс, К. Камерон, Р. Куинн и другие.

Методологические и научно-теоретические проблемы формирования организационной культуры нашли отражение в научных трудах украинских (Г. Дмитренко, В. Кириченко, Т. Максименко, З. Шершневой, Е. Шараповой, В. Усачевой,

Г. Хагт и др.) и российских (О.С. Виханского, А.И. Кравченко, Ю.Д. Красовского, А.Н. Леонтьева, В.А. Спивака и др.) ученых.

Актуальность исследуемой проблемы. Сегодня роль организационной культуры в обеспечении эффективной деятельности предприятия, повышении его конкурентоспособности очень велика. Природа такого явления обусловлена тем, что организационная культура охватывает значительную часть социальной и производственной жизнедеятельности коллектива, оказывает влияние на формирование внешнего образа организации, на взаимоотношения между организацией и человеком, которые влияют как на личность каждого человека, так и на деятельность социально-экономической системы микро-, мезо-, макроуровня. Такая ситуация создает необходимость постоянного совершенствования организационной культуры, определения ее основных тенденций в формировании и функционировании в целях повышения эффективности производственного процесса и деятельности предприятия в целом. Что обуславливает актуальность темы исследования.

Цель статьи – обобщение научных взглядов относительно сущности такого экономического понятия как «организационная культура», уточнение его терминологических контуров.

Изложение основного материала исследования. Термин «организационная культура» появился в результате обострения конкуренции, возникновения новых условий хозяйствования, поиска новых способов повышения эффективности управления, научно-технического прогресса, неопределенности внешней среды предприятий. Первые работы западных исследователей, в которых рассматривалась культура фабрики, появились в начале 50-х годов XX века (Jaques, 1951; Whyte, 1956). Однако системно организационная культура как экономическая категория стала изучаться только в конце 70-х годов XX века, а статус одного из эффективных инструментов управления предприятием приобрела с середины 80-х г. XX века.

Сегодня трудности определения термина «организационная культура» обусловлены сложностью однозначного толкования понятия. Различные ученые, рассуждая об организационной культуре, имеют в виду различные ее аспекты, в зависимости от того, что конкретно интересует того или иного исследователя. Поэтому, несмотря на достаточно большое число западных и отечественных теоретических публикаций, единый взгляд на понятие и терминологию изучения этой тематики еще не сформирован. Результаты исследований понятийного аппарата организационной культуры, сформированного современными учеными-экономистами, в табл. 1.

Таблица 1

Анализ толкования термина «организационная культура»*

Автор	Толкование термина
Монастырский Г.Л.	«Организационная культура – это сложившаяся на протяжении всей истории организации <u>совокупность приемов и правил адаптации</u> организации к требованиям внешней среды и формирования внутренних отношений между группами работников. Организационная культура концентрирует политику и идеологию жизнедеятельности организации, систему ее приоритетов, критерии мотивации и распределения власти, характеристику социальных ценностей и норм поведения»[1].
Малинин Е.Д.	«Организационная культура – это <u>система ценностей, убеждений, верований, норм, традиций</u> , разделяемых трудовым коллективом, которые определяют соответствующий стереотип поведения людей в сфере трудовой деятельности. Организационная культура выражает уровень социальной интегрированности и профессиональной зрелости трудового коллектива – руководителей и исполнителей – в процессе достижения целей организации»[2].

Продолжение таблицы 1

Черный Р.И.	«Организационная культура – <u>набор наиболее важных предположений</u> , принимаемых членами организации и таких, которые получают выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий» [3].
Лех И.	«Организационная культура включает в себя <u>набор ценностей, правил, норм, убеждений, традиций, стереотипов и поведенческих паттернов (моделей)</u> , которые разделяются сотрудниками данной организации. Иными словами, культура определяет, как мы работаем, думаем и действуем в рамках компании. В любом сообществе людей, которые объединены общими целями, складывается свой способ работы, причем независимо от того, обращаем мы на это внимание, стараемся как-то на него влиять»[4].

* разработано автором на основании [1, 2, 3, 4]

Анализируя сущность данного термина «организационная культура», наибольшую сложность составляет разделение понятий и «корпоративная культура». Анализ специализированной литературы позволил выделить четыре точки зрения [5, 6]:

Организационная культура тождественна корпоративной.

Корпоративная культура – часть организационной культуры.

Организационная культура – часть корпоративной культуры.

Организационная и корпоративная культуры – самостоятельные понятия, т.е. эти понятия разные, но пересекаются элементами (артефактами, миссией организации и условиями труда).

Воронкова А.Э. [5] для более детального анализа понятия «организационная культура» использует семантический анализ. Для предоставления наиболее общего и наиболее приспособленного к условиям современных предприятий определения понятия «организационная культура» предлагается использовать также семантический анализ (табл. 2), но он будет более масштабный, поскольку учитываются не только мысли «классиков» науки об организационной культуре, но еще и взгляд на это понятие современных ученых.

Несмотря на разнообразие выше приведенных определений и толкований организационной и корпоративной культур у них есть общие моменты. Так в большинстве определений авторы ссылаются на образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своем обращении и действиях.

Ценности (или ценностные ориентации), убеждения, которые может придерживаться индивид, является второй общей категорией, включаемой авторами в определение организационной культуры.

Однако, данные понятия не являются синонимами, поскольку культура сама допускает климат, ценности, что задают стиль взаимоотношений на предприятии и т.д. На основании проведенных литературных исследований, сформулированы основные отличия корпоративной культуры от организационной, которые приведены в табл. 3.

Табл. 3 показывает, что корпоративная культура устанавливает одинаковые ценности и рамки поведения сотрудников, одинаковые для всех стран – принимающих корпоративные структурные подразделения. Одинаковые инструкции, правила, требования и др. обязательные атрибуты принуждают адаптироваться персонал принимающих государств к корпоративным ценностям и принуждают игнорировать собственные.

Таблица 2

Семантический анализ понятия «организационная культура»

Составляющие понятия	Автор																												
	Элридж Д. Кромби А.	Шварц Х., Левис С.	Голд К.	Папановский	Шейн Е.	Морган Г.	Шолц К.	Дреннан Д.	Добсон Р.	Уильям А., Уолтер М.	Бравн Е.	Монастырский Г.Л.	Харт Г.Л.	Воронкова В.Г.	Воронкова А.Э.	Шеметов П.В.	Машинин Е.Д.	Мул Н.А.	Ведерников М.Д.	Лифинцев Д.С.	Квадр Я.В.	Колесник С.	Дудин О.	Черный Р.И.	Петровская О.	Лех И.	Гандлас Р.	Загнора В.	
Система норм, убеждений, ожиданий, символов	ККор	К	К	О	О	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К
Система ценностей																													
Способ объединения в организацию																													
Уникальные характеристики организации																													
Проявление организации во внешней среде																													
Проявление в восприятии себя																													
Комплекс базовых предположений																													
Решение проблем внешней адаптации и внутренней интеграции																													
Способ осуществления организационной деятельности																													
Способ решения проблем																													
Неявное, невидимое и неформальное сознание																													
Способ формирования внутренних отношений																													
Способ достижения целей организации																													

ККор – культура корпорации; К – культура; КК – корпоративная культура; ОК – организационная культура; КП – культура предприятия; КО – культура организации

* разработано автором на основании [5]

Таблица 3

Основные отличия понятий организационной и корпоративной культуры*

Критерии	Организационная культура	Корпоративная культура
Размер	Любые предприятия	Большие международные корпорации
Экономическая сущность	Экономическая и социально-экологическая направленность, мотивационная составляющая	Исключительно экономическая сущность управления для получения прибыли
Механизм влияния	На каждого отдельного сотрудника и персонал в целом на предприятие	Через предприятие в целом на персонал
Гибкость	Адаптация и интеграция ко всем культурным и географическим особенностям	Единственная жесткая корпоративная форма поведения, независимо от культуры и региона
Источник культуры	Персонал формирует культуру и особенности предприятия	Предприятие принуждает персонал адаптироваться под установленные корпоративные рамки
Природа возникновения	Условиями внешней среды, в т.ч. национальной культурой	Внутренними целями организации, заданными конкретными людьми
Механизм трансляции	Традиции, передача новичкам успешных моделей «старожилами»	Заданные/предъявленные требования от администрации
Содержание	Система ценностей персонала	Система управляющих принципов

* разработано автором на основании [5, 7]

Организационная культура наоборот, идет от ценности персонала и его уникальных особенностей, которые в совокупности формирует уникальные характеристики предприятия и формируют его индивидуальность. Таким образом, предприятия в наибольшей степени адаптируются к функционированию в разных территориальных единицах, используют креативность персонала и повышают эффективность и производительности труда. В наибольшей степени учитываются национальные и культурные ценности [7].

Выводы: Проведенный анализ разных подходов к понятию «организационная культура» дает возможность сформировать собственное представление о предмете исследования. Организационную культуру автор определяет как систему взглядов, идей, связанных с управлением организацией, стратегией ее развития, способами и методами достижения целей, направленную на повышение трудового потенциала системы и развития лояльности персонала к предприятию с целью повышения его эффективности.

Значение организационной культуры для развития организации проявляется в том, что она:

- является источником стабильности в организации, поскольку развивает у сотрудников организации чувства идентичности и социальной защиты;
- способствует эффективному развитию организации и нацеливает на выполнение ее миссии;
- стимулирует рост самосознания каждого работника и, соответственно, высокую ответственность;
- помогает новым работникам быстрее адаптироваться к условиям деятельности организации;

– является сильным мотивационным двигателем, способным направить работников организации на высокие показатели деловой активности;

– влияет на развитие интеллектуального потенциала предприятия.

Итак, организационная культура является важным фактором эффективной деятельности организации, поэтому необходимо ее использовать как инструмент управления.

Список использованных источников

1. Монастирський Г.Л. Теорія організації: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 319 с.
2. Малинин Е.Д. Организационная культура и эффективность бизнеса: учеб. пособие. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 368 с.
3. Черный Р.И. Понятие, структура и функции организационной культуры // Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер.: Економічні науки: Зб. наук. праць. – Маріуполь: Приазов. держ. техн. ун-т, 2010. - Вип. 20. – 2010. – 188 с.
4. Лех И. Диагностика организационной культуры // МенеджеR по персоналу. – 2008. – № 4 – с. 58-61
5. Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. Корпорації: управління та культура. Монографія./ За заг. ред. док. екон. наук, професора А.Е.Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
6. Могутнова Н.Н. Корпоративная культура: понятия, подходы / Н.Н. Могутнова // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 130-136.
7. Родионова О.Ю. Исследование развития организационной культуры предприятий / О.Ю. Родионова // Экономинфо. – 2016 – № 25. – С. 33-38.