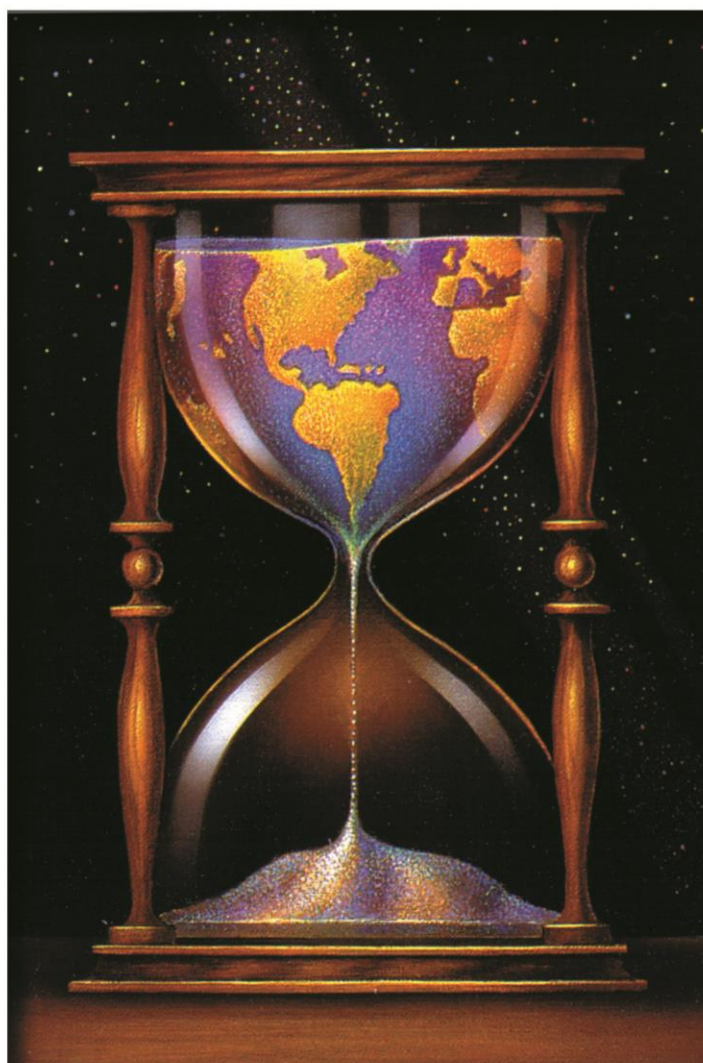


НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
МЕНЕДЖЕР

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

3(77)'2016

ISSN 2308-104X



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

Основан в 1998 году.

ISSN 2308-104X

*Научный журнал «Менеджер» ГОУ ВПО «ДонАУиГС» включён в базу данных
Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)*

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
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
Гаврилов Николай Иванович – д.филол.н., проф., 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
Тусупова Лейла Амангельдиевна – д.э.н., проф., Университет «Туран», г. Алматы, Республика Казахстан
Чернов Сергей Александрович – к.гос.упр., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
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
Бегункова Татьяна Николаевна – технический секретарь, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

ISBN 978-966-430-134-0

ISSN 2308-104

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 приведённых фактов, цитат, фамилий несут авторы.

При переиздании ссылка на «Менеджер» обязательна.

Распространяется бесплатно по специальной рассылке.

Научный редактор Т. В. Станкова. Подписано к печати 27.10.2016 г.

Рекомендовано к опубликованию решением Учёного Совета ДонГУУ, протокол № 3 от 27.10.2016 г. Напечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.

Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2004 г.

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

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

Выходит один раз в квартал.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Костровец А. Б., Голодник А. С. Механизм развития инвестиционной деятельности в регионе и факторы, влияющие на него	5
Азарян Е. М., Яковлева Ю. К. Подходы к интегральной оценке социально-экономического развития территорий	11
Букреев А. М., Бычков В. П., Проскурина И. Ю. Система стратегического планирования: федеральный и региональный опыт	22
Иванина Е. А., Кизеева К. А. Роль власти в обеспечении устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований	27
Овчаренко Л. А. Мировой опыт в формировании социально-экономической модели развития ДНР	35

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Барышников К. С. Электронное правительство: проблемы и решения	44
Лукьяненко Е. Ю. Совершенствование деятельности органов государственной власти на основе информационных технологий	48
Пушкарёва Н. А. Сущность и структура государственного управления в современных условиях	53

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНОЙ И БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Арчикова Я.О. Анализ методов осуществления стратегического финансового анализа	61
Егоркина Т. А., Лазарева И. Е. Оценка финансовой стабильности предприятия	68
Петрушевская В. В. Проблематика и особенности развития глобальной финансовой системы	80

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

Гончаров И. С. Проблемы формирования и использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий	87
Долгих В. В. Практические аспекты информационного и коммуникационного прогнозирования перспектив технологического обновления предприятия на основе инноваций	92
Козлов В. С. Анализ законов стран СНГ с целью совершенствования законодательной базы ДНР в маркетинговой среде	99
Лисичный Д. Н. Внедрение инновационного маркетинга в деятельность отечественных предприятий	105
Петенко И. В., Стрельцова Н. А. Развитие методических подходов к диагностике человеческого капитала	111
Петрушевский Ю. А., Ревунов А. Е. Направления взаимодействия власти с малым и средним бизнесом в Донецкой Народной Республике	121
Припотень В. Ю., Бородач Ю. В. Особенности организации процесса сборки машиностроительного производства	128
Рябокоть М. В. Состояние и перспективы инвестиционного потенциала предприятий	133
Степанчук С. С., Гордеева Н. В. Реструктуризация как способ обеспечения устойчивого развития промышленных предприятий Донбасса	141
Чернецкий В. Ю., Чёрная Л. В., Малик М. А. Подходы к формированию организационной культуры в сфере предоставления услуг медицинскими учреждениями	148
Шовкопяс О. А. Экологический потенциал как элемент стратегического управления ресурсным потенциалом предприятий	162
Шумаева А. А., Чегодаев Б. В. Проведение организационных изменений в условиях глобализации хозяйственной деятельности	167

РЕГИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

Светличная Ю. В. Конкурентоспособность как результат социально-экономического развития региональных экономических систем	174
Чупахина Е. В. Проблемы развития социального партнёрства в регионе	178

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Верига А. В., Мишина Ю. А. Конкурентоспособность образовательной организации на рынке образовательных услуг	183
Елезов С. А., Брадуд С. В. Бизнес-процессы управления сложными системами образовательной сферы государственного уровня	192

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ

Васильев А. С. Корпоративная социальная ответственность как элемент стратегического управления человеческими ресурсами на предприятии.....	197
Карпенко Н. А. Проблемы мотивации персонала в формировании банковской системы Донецкой Народной Республики.....	204
Курепина А. А. Обеспечение сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем.....	209
Лаврук Л. Г. Сущность и роль социального развития организации в современных условиях.....	217
Тонконоженко Ю. А. Сущность и содержание организационно-экономического механизма управления угольной отраслью.....	224
Хмелевая С. А. Пути повышения рентабельности производства продукции на предприятии.....	229
Черкашина А. В. Международный опыт и его использование в формировании социальной политики региона.....	234

З М І С Т**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Костровець Л. Б., Голодник А. С. Механізм розвитку інвестиційної діяльності в регіоні і фактори, які впливають на нього.....	5
Азарян О. М., Яковлєва Ю. К. Підхід до інтегральної оцінки соціально-економічного розвитку територій.....	11
Букреев А. М., Бичков В. П., Проскуріна І. Ю. Система стратегічного планування: федеральний і регіональний досвід.....	22
Іваніна О. А., Кізеєва К. А. Роль влади в забезпеченні стійкого соціально-економічного розвитку муніципальних утворень.....	27
Овчаренко Л. О. Світовий досвід у формуванні соціально-економічної моделі розвитку ДНР.....	35

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Барішніков К. С. Електронний уряд: проблеми і рішення.....	44
Лукьяненко Є. Ю. Удосконалення діяльності органів державної влади на основі інформаційних технологій.....	48
Пушкарьова Н. А. Сутність і структура державного управління в сучасних умовах.....	53

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОЇ І БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

Арчикова Я. О. Аналіз методів здійснення стратегічного фінансового аналізу.....	61
Єгоркіна Т. А., Лазарева І. Е. Оцінка фінансової стабільності підприємства.....	68
Петрушевська В. В. Проблематика та особливості розвитку глобальної фінансової системи.....	80

ПІДПРИЄМНИЦТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

Гончаров І. С. Проблеми формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.....	87
Долгих В. В. Практичні аспекти інформаційного і комунікаційного прогнозування перспектив технологічного оновлення підприємства на основі інновацій.....	92
Козлов В. С. Аналіз законів країн СНД з метою удосконалення законодавчої бази ДНР у маркетинговому середовищі.....	99
Лисичний Д. Н. Впровадження інноваційного маркетингу в діяльність вітчизняних підприємств.....	105
Петенко І. В., Стрельцова Н. А. Розвиток методичних підходів до діагностики людського капіталу.....	111
Петрушевський Ю. А., Ревунов О. Є. Напрямки взаємодії влади з малим і середнім бізнесом в Донецькій Народній Республіці.....	121
Припотень В. Ю., Бородач Ю. В. Особливості організації процесу збірки машинобудівельного виробництва.....	128
Рябоконе М. В. Стан і перспективи інвестиційного потенціалу підприємств.....	133
Степанчук С. С., Гордєєва Н. В. Реструктуризація як засіб забезпечення стійкого розвитку промислових підприємств Донбасу.....	141
Чернецький В. Ю., Чорна Л. В., Малік М. А. Підходи до формування організаційної культури в галузі надання послуг медичними установами.....	148

Шовкопяс О. А. Екологічний потенціал як елемент стратегічного управління ресурсним потенціалом підприємств	162
Шумаєва А. А., Чегодаєв Б. В. Проведення організаційних змін в умовах глобалізації господарської діяльності	167

РЕГІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ І МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

Светлична Ю. В. Конкурентоспроможність як результат соціально-економічного розвитку регіональних економічних систем	174
Чупахіна О. В. Проблеми розвитку соціального партнерства в регіоні	178

ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

Веріга Н. В., Мішина Ю. А. Конкурентоспроможність освітньої організації на ринку освітніх послуг	183
Єлезов С. А., Брадуд С. В. Бізнес-процеси управління складними системами освітньої галузі державного рівня	192

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДИХ

Васильєв А. С. Корпоративна соціальна відповідальність як елемент стратегічного управління людськими ресурсами на підприємстві	197
Карпенко Н. А. Проблеми мотивації персоналу у формуванні банківської системи Донецької Народної Республіки	204
Курепіна А. А. Забезпечення збалансованості інноваційної та інвестиційної діяльності господарюючих систем	209
Лаврук А. Г. Сутність і роль соціального розвитку організації в сучасних умовах	217
Тонконоженко Ю. А. Сутність і склад організаційно-економічного механізму управління вугільною галуззю	224
Хмельова С. А. Шляхи підвищення рентабельності виробництва продукції на підприємстві	229
Черкашина А. В. Міжнародний досвід та його використання у формуванні соціальної політики регіону	234

CONTENTS

SOCIAL AND ECONOMIC CHALLENGES OF PUBLIC ADMINISTRATION

Kostrovets L. B., Golodnik A. S. The mechanism of development of investment activity in the region and the factors influencing it	5
Azaryan Ye. M., Yakovleva Yu. K. Approaches to integrated assessment of the social and economic development of territories	11
Boukreev A. M., Bychkov V. P., Proskurina I. Y. Strategic planning system: federal and regional experience	22
Ivanina Ye. A., Kizeeva K. A. Role of government in ensuring sustainable social and economic development of municipalities	27
Ovcharenko L. A. World experience in shaping the social and economic DPR development model	35

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Baryshnikov K. S. Electronic government: problems and solutions	44
Lukyanenko Ye. Yu. Improving the activities of the state authorities on the basis of information technologies	48
Pushkareva N. A. Essence and structure of public administration	53

PROBLEMS OF FINANCIAL AND BANKING SYSTEM

Archikova Ya O. Analysis of the methods of strategic financial analysis	61
Egorkina T. A., Lazareva I. Ye. Assessment of enterprise financial stability	68
Petrushevskaya V. V. Problems and features of the global financial system	80

BUSINESS, MANAGEMENT, MARKETING

Goncharov I. S. Problems of formation and using of labor potential of the agricultural enterprises	87
Dolgikh V. V. Practical aspects of information and communication technology forecasting prospects for the renovation of the enterprise on the basis of innovation	92
Kozlov V. S. Analysis of the laws of the CIS countries in order to improve DPR legislative base in the marketing environment	99
Lisichnyi D. N. Introduction of innovative marketing activities of domestic enterprises	105
Petenko I. V., Streltsova N. L. Development of methodological approaches to the diagnosis of human capital	111

Petrushevskiy Yu. L. Areas of cooperation between the authorities and small and medium business in the Donetsk People's Republic	121
Pripoten V. Yu., Borodach Yu. V. Features organization of the assembly process engineering production	128
Riabokon M. V. Status and prospects of the investment potential of enterprises	133
Stepanchuk S. S., Gordeeva N. V. Restructuring as a way of ensuring sustainable development of industrial enterprises of Donbass.....	141
Chernezkyi V. Yu., Chornaya L. V., Malik M. A. Approaches to the formation of organizational culture in the provision of services by medical institutions	148
Shovkoplyas O. A. Ecological potential as an element of strategic management of the resource potential of the enterprises.....	162
Shumaeva A. A. , Chegodaev B. V. Holding organizational changes in the conditions of globalization of economic activities	167
REGIONAL ADMINISTRATION AND LOCAL GOVERNMENT	
Svetlichnaya Yu. V. Competitiveness as a result of social and economic development of regional economic systems.....	174
Chupakhina Ye. V. Problems of development of social partnership in the region	178
PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE OF TRAINING	
Veriga A. V., Mishina Yu. A. The competitiveness of the educational organization in the education market.....	183
Yelezov S. A., Bradul S. V. Business processes of complex systems of state educational sector	192
RESEARCH OF YOUNG SCIENTISTS	
Vasiliev A. S. Corporate social responsibility as part of the strategic management of human resources in the enterprise.....	197
Karpenko N. A. Motivation problems in the formation of the banking system of the Donetsk People's Republic.....	204
Kurepina A. A. Balancing innovation and investment activities of economic systems.....	209
Lavruk L. G. Essence and role of social development of organizations in modern conditions.....	217
Tonkonozhenko Yu. A. Essence and content of the organizational and economic mechanism The nature and content of the organizational and economic mechanism of management of the coal industry	224
Khmelevaya S. A. Ways to improve the profitability of production at the enterprise	229
Cherkashina A. V. International experience and its using in the formation of the region's social policies	234

УДК 330.322:332.1

МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНЕ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА НЕГО

КОСТРОВЕЦ Л. Б.,
д-р экон. наук, доц., ректор, ГОУ ВПО
«Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»,
ГОЛОДНИК А. С.,
аспирант каф. финансов, ГОУ ВПО
«ДонАУиГС»

В статье рассмотрена структура механизма развития инвестиционной деятельности в регионе. Определены основные проблемы осуществления инвестиционной деятельности и тесная взаимосвязь функционирования инвестиционной политики региона и факторов, которые влияют на нее.

Ключевые слова: инвестиции; инвестиционная деятельность; механизм инвестиционной деятельности; инвестиционная политика; региональное развитие; стратегия инвестиционной деятельности.

У статі розглянуто структуру механізму розвитку інвестиційної діяльності в регіоні. Визначено основні проблеми здійснення інвестиційної діяльності і тісний взаємозв'язок функціонування інвестиційної політики регіону і факторів, які впливають на неї.

Ключові слова: інвестиції; інвестиційна діяльність; механізм інвестиційної діяльності; інвестиційна політика; регіональний розвиток; стратегія інвестиційної діяльності.

The article describes the structure of the mechanism of development of investment activity in the region. The basic problems of investment activity and the close relationship between the functioning of the regional investment policy and factors that affect it.

Keywords: investments; investment activities; investment activity; investment policy; regional development; strategy and investment activities.

Постановка проблемы. Состояние экономики в целом, как и экономический рост в регионе, в частности, напрямую зависит от развития механизма инвестиционной деятельности государства и является стратегически важной задачей. Различие подходов к определению структуры данного механизма обусловлено значительными территориальными, природными, экономическими и социальными условиями, что влияет на инвестиционную привлекательность региона.

Следует выделить следующие факторы, которые влияют на особенности проведения инвестиционной политики в каждом регионе:

- экономическая политика в регионе;
- социальная политика в регионе;
- состояние законодательной базы в сфере инвестирования;
- имеющийся производственный потенциал;
- географическое местонахождение и геополитическое положение;
- демографическая ситуация;
- инвестиционная привлекательность региона для иностранных инвестиций и др.

Формирование инвестиционного климата региона зависит от инвестиционной привлекательности. Инвестиционная привлекательность регионов – неоспоримый фактор

стабильного социально-экономического развития региона. Только в тесной взаимосвязи производственных структур и органов власти центрального и местного уровней и органов местного самоуправления возможно достичь максимально эффективных результатов. В Донецком регионе в настоящее время наблюдается новый этап становления финансовой системы.

Несовершенная законодательная база, экономическая блокада со стороны Украины затрудняет процесс развития инвестиционной деятельности и вызывает недоверие у потенциальных инвесторов. В связи с этим особенности построения механизма развития инвестиционной деятельности требует более подробного изучения.

Анализ последних исследований и публикаций. Многие зарубежные и отечественные учёные и специалисты занимаются проблемами, связанные с инвестиционной деятельностью, а именно: Дж. Тейлор, Н. И. Климова, Г. Амстронг, Е. В. Мантере, С. И. Ковалёва и другие, однако необходимость постоянного развития и поиска альтернативных путей функционирования региональной инвестиционной политики заставляет постоянно искать новые методы и механизмы привлечения инвестиционных ресурсов в экономику региона.

Актуальность. Экономический рост региона напрямую зависит от реализации инвестиционной направленности экономики. В период становления экономической системы Донецкого региона первоочередной задачей выступает развитие структурно-инвестиционной политики как составной части долгосрочной экономической стратегии государства. Она включает использование методов стимулирования инвестиционной деятельности и осуществление инвестиционных программ.

Долгосрочная структурно-инвестиционная стратегия (ДСИС) – долгосрочный курс страны, направленный на комплексное решение крупномасштабных задач на макро- и микро-уровнях. Следует подробно рассмотреть элементы ДСИС.

К ним относятся: постановка долговременных целей и задач; обоснование принципов государственного регулирования инвестиций; выбор приоритетов государственного регулирования инвестиционной деятельности; определение основных источников и резервов долговременных вложений; обоснование направлений достижения целей и способов использования инвестиций.

Решение стратегических задач субъектами финансовых отношений выполняется путём использования совокупности приёмов (методов), инструментов, форм управленческой деятельности, которые раскрывают сущность инвестиционной тактики [1].

Для формирования и реализации долгосрочной структурно-инвестиционной стратегии региона следует соблюдать следующие этапы: формирование цели инвестиционной деятельности; выделение наиболее приоритетных направлений финансовых вложений; оценка возможности использования инвестиционного потенциала; создание благоприятных условий для динамичного развития инвестиционной деятельности и достижения поставленных целей.

Стабильная и полная законодательная база, развитие инфраструктура финансового рынка, а, следовательно, и формирование действующего экономического и организационно-экономического механизма – это обязательные условия реализации региональной структурно-инвестиционной политики. Совокупность принципов, методов и рычагов влияния с помощью инвестиционных ресурсов на развитие социально экономической системы региона представляют собой механизм управления инвестиционной деятельностью в регионе.

В настоящее время в Донецком регионе взят курс на модернизацию и создание совершенной экономики с учётом сменности общеэкономических, территориальных и отраслевых факторов, правовой обеспеченности, уровня развития конкуренции, различия

форм собственности, которые формируют инвестиционную среду. Эти условия предопределили необходимость формирования механизма развития инвестиционной деятельности в условиях реализации данного курса. Без наличия действенного регионального механизма развития инвестиционной деятельности решение задач экономического роста региона будет носить текущий, спонтанный и ситуативный характер.

Цель статьи. Целью исследования является изучение структуры механизма развития инвестиционной деятельности с учётом факторов, которые влияют на него посредством изучения существующих механизмов.

Изложение основного материала исследования. Одним из ключевых факторов экономического роста в настоящий момент являются инвестиции. Самый быстрый и эффективный путь к подъёму экономического развития государства на новый уровень – это активное привлечение и рациональное использование инвестиций. Пошаговое построение инвестиционной политики даёт возможность создать инвесторам благоприятные нормативно-правовые и экономические условия для вложения капитала в экономику государства. В экономической теории существует множество трактовок в отношении сущности категории «инвестиции» (табл. 1).

Таблица 1

Подходы к определению понятия «инвестиции»

№	Подход	Определение термина
1.	Закон РФ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений»	- денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской и (или) иной деятельности в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта
2.	П. Самуэльсон [4]	- прирост запаса капитала страны, включающего в себя здания и сооружения, машины и оборудования, а также товарно-материальные запасы в течение года. Осуществление инвестиций связано с отказом от текущего потребления ради увеличения будущего потребления
3.	И.А. Бланк [3]	- вложение капитала в денежной, материальной и нематериальной формах в объекты предпринимательской деятельности с целью получения текущего дохода или обеспечения возрастания его стоимости в будущем периоде
4.	К. Макконелл, С. Брю [5]	- затраты на производство и накопление средств и увеличение материальных запасов

Механизм развития инвестиционной деятельности позволяет представить совокупность подходов и методов как сложную регулируемую совокупность различных процессов в социально-экономической сфере. В их состав неизбежно включаются и обратные связи от получателей инвестиций в региональную администрацию. Правильное и целевое использование данного механизма позволит соблюдать гармонизацию целей, инструментов и результатов влияния процесса инвестирования на производственные, финансовые и социальные взаимосвязи в воспроизводстве региона.

Одним из неотъемлемых составляющих механизма развития инвестиционной деятельности являются факторы, которые влияют на его функционирование. Одной из наиболее точных и широких классификаций факторов является классификация в зависимости от масштабности влияния, а именно:

1. Факторы, влияющие на эффективность инвестиций на макроуровне: административные; политические; социальные; нормативно-правовые; экономические.
2. Факторы, влияющие на эффективность инвестиций на региональном уровне:
 - уровень инвестиционного риска;

- уровень развития региональной инфраструктуры;
- эффективность проводимой региональной инвестиционной политики (РИП) и социально-экономического положения (СЭП);
- инвестиционная привлекательность региона;
- уровень индустриализации региона и др.

3. Факторы, влияющие на эффективность инвестиций на уровне предприятия (организации):

- инвестиционная привлекательность;
- эффективность функционирования и финансовое состояние предприятия;
- уровень физического и морального износа производственных фондов (ПФ);
- качество и конкурентоспособность производимой продукции;
- уровень менеджмента на предприятии и др.

4. Факторы, влияющие на инвестиционную деятельность на отраслевом уровне.

Механизм развития инвестиционной деятельности на региональном уровне включает следующие элементы: объекты; субъект; цель; методы; форма; способы.

Региональная инвестиционная политика – это система мер, осуществляемых региональными органами власти и управления по привлечению и рациональному использованию инвестиционных ресурсов всех форм собственности с целью устойчивого и социально-ориентированного развития региона. Систематизация элементов и движущих сил процесса инвестиционной деятельности осуществляется путём анализа механизмов развития инвестиционной деятельности в регионах. Достижение рациональной мобилизации финансовых ресурсов возможно через развитие сферы регионального воспроизводства на три направления: материально-техническое; социально-экономическое; организационное направления. Именно с соблюдением тесной взаимосвязи между элементами механизма и целевым использованием источников финансовых вложений, возможна гармонизация целей, инструментов и результатов воздействия процесса инвестирования на развития экономической системы государства в сфере инвестирования. Система формирования и реализации механизма развития инвестиционной деятельности должна представлять конструкцию из трех взаимосвязанных и взаимозависимых блоков.

Первый блок – это основные факторы, от которых зависит осуществление инвестиционной деятельности. Первый блок главным образом связан с объективно обусловленными региональными особенностями экономики, которые в свою очередь, определяет комплекс природно-географических, исторических, демографических и других факторов.

Второй блок представляет непосредственно этапы формирования инвестиционной политики:

- 1) определение целей и главных приоритетов инвестиционной политики;
- 2) формирование региональной инвестиционной программы;
- 3) разработка принципов механизма реализации региональных инвестиционной политики.

Цели и приоритеты региональной инвестиционной политики зависят от целей и задач общей социально-экономической политики конкретного региона.

Третий блок механизма реализации инвестиционной политики должен состоять из средств, с помощью которых предусматривается достижение целей такой политики.

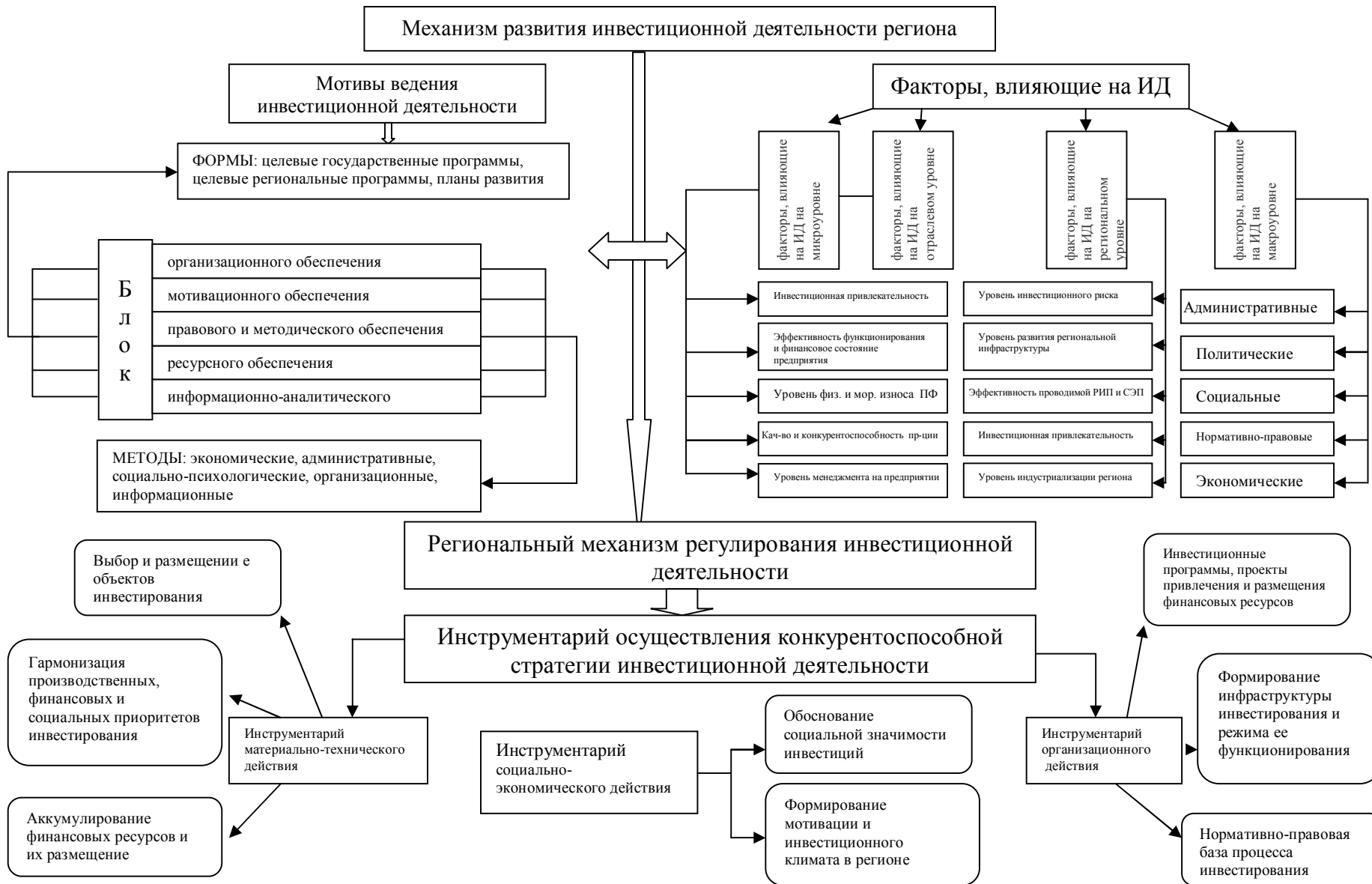


Рис. 1. Механизм развития инвестиционной деятельности в регионе

Основополагающими задачами этого блока являются комплекс применяемых методов управления (экономических, административных, социально-психологических) и система обеспечения его действия (правового, организационного и информационного).

Совокупность всех перечисленных инструментов в тесной взаимосвязи с факторами, которые оказывают влияние на его функционирование, представляют собой механизм инвестиционной деятельности в регионе. Механизм представлен на рис. 1.

Исходя из построенного механизма, его можно охарактеризовать как процесс мобилизации инвестиционных ресурсов, осуществления контроля над их эффективным и целевым использованием, что позволяет обеспечить позитивные тенденции развития экономик в целом. Для более подробного выявления сущности механизма развития инвестиционной деятельности следует также выделить функции:

- формирование благоприятной инвестиционной среды и системы государственного регулирования посредством создания совершенной законодательной базы и развития институтов финансового рынка;
- реализации инвестиционного потенциала территории.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, особенностью механизма развития инвестиционной деятельности региона в современных условиях дестабилизации экономических отношений является его направленность на согласование интересов всех составляющих механизма, поэтому важное место в структуре рассмотренного механизма занимает его блочная система построения, которая обеспечивает взаимодействие участников инвестиционного процесса не только между собой, но и с внешней средой. Этим самым была подчеркнута важность влияния факторов на разных уровнях экономики на проведение эффективной инвестиционной политики региона.

Следующим этапом развития механизмов инвестиционной деятельности является разработка методики прогнозирования формирования источников инвестирования в регионе в зависимости от изменения экономической ситуации, что позволит усовершенствовать его структуру.

Список использованных источников

1. Галачиева С. В. Формирование и реализация инвестиционной стратегии макрорегиона в контексте теории устойчивого развития / С. В. Галачиева // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал, 2010. – № 3 (23). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://region.mcnip.ru>
2. Федеральный закон от 25.02.1999 № 39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений».
3. Бланк И. А. Управление формированием капитала / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2000. – 459 с.
4. Самуэльсон П. Экономика / П. Самуэльсон. – М. : ДОМ «ВИЛЬЯМС», 2000. – 325 с.
5. Макконел К. Р. Экономикс. Принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконел, С. Л. Брю. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 455 с.

УДК 33.332.05.51-7

ПОДХОДЫ К ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

АЗАРЯН Е. М.,

**д-р экон. наук, проф., зав. каф. маркетинга
и коммерческого дела, ГО ВПО «Донецкий
национальный университет экономики и
торговли им. М. Туган-Барановского»,
ЯКОВЛЕВА Ю. К.,**

**канд. экон. наук, доц. каф. маркетинга
и коммерческого дела, ГО ВПО «ДонНУЭТ»**

Обоснована целесообразность использования интегральных показателей социально-экономического развития. Рассмотрены подходы к интегральной оценке развития территориальных систем. Предложены научно-методические подходы к интегральной оценке уровня и динамики социально-экономического развития территорий, обоснована целесообразность нормирования показателей при их включении в интегральные показатели путём сопоставления с эталонными значениями, а также выделены основные направления практического использования интегральных показателей в зависимости от выбранных эталонов.

***Ключевые слова:** интегральная оценка; интегральный показатель; социально-экономическое развитие; уровень и динамика развития; эталонные значения.*

Обґрунтовано доцільність використання інтегральних показників соціально-економічного розвитку. Розглянуто підходи до інтегральної оцінки розвитку територіальних систем. Запропоновано науково-методичні підходи до інтегральної оцінки рівня і динаміки соціально-економічного розвитку територій, обґрунтовано доцільність нормування показників при їхньому включенні до інтегральних показників шляхом зіставлення з еталонними значеннями, а також виділено основні напрямки практичного використання інтегральних показників в залежності від обраних еталонів.

***Ключові слова:** інтегральна оцінка; інтегральний показник; соціально-економічний розвиток; рівень і динаміка розвитку; еталонні значення.*

The expediency of using the integral indicators of socio-economic development. The approaches to integral estimation of development of territorial systems. The proposed scientific-methodical approaches to integral estimation of level and dynamics of socio-economic development of territories, the expediency of the regulation indicators when they are included in integrated indicators by comparison with reference values, and highlights the main directions of practical use of integrated indicators, depending on the selected benchmarks.

***Keywords:** integral estimation; integral index; economic and social development; level and development dynamics; reference values.*

Постановка и актуальность проблемы. В современных исследованиях широкое распространение приобретает использование интегральных показателей, которые служат индикаторами качества, а их отклонение от заданных значений говорит об изменении состояния исследуемого объекта. К числу преимуществ таких показателей относится их простота в применении, способность объединять целый ряд характеристик в одном показателе, сопоставимость во времени и т. п. Использование интегральных показателей при оценке регионального социально-экономического развития позволяет проводить исследования с учётом таких важных принципов, как системность и комплексность, что даёт возможность получить объективную оценку исследуемых процессов, совершенствует

систему их мониторинга и управления. Использование агрегированных, интегральных показателей в рамках многомерного статистического анализа территориальных систем следует отметить в работах К. А. Немца, О. А. Машкова, Т. Н. Калашниковой, И. Г. Кукуниной, А. И. Пурского, И. В. Гришиной, О. Ф. Новиковой, А. И. Амоши, Л. В. Шаульской, В. И. Ляшенко, В. П. Антонюк и др.

Новые требования, предъявляемые к качеству регионального менеджмента, современные вызовы, под влиянием которых социально-экономические системы изменяются всё динамичнее, обуславливают совершенствование научно-методических подходов к оценке соответствующих процессов. Актуализируются не только вопросы подбора комплекса статистических параметров, но и совершенствование существующих алгоритмов, применяемых расчётов, прочих аспектов методического характера, от которых зависят достоверность оценки, возможность правильной экономической интерпретации полученных результатов, а значит – своевременность и эффективность принятия управленческих решений.

Целью статьи является усовершенствование научно-методических подходов к интегральной оценке уровня социально-экономического развития территорий и его динамики, в рамках которого предложена методика расчёта на основе сопоставления исходных показателей с эталонными значениями, что позволит повысить информативность показателей и объективность их экономической интерпретации.

Изложение основного материала. В целом, использование интегральных показателей для оценки социально-экономического развития территорий имеет следующие преимущества, которые обосновывают сделанный в их пользу выбор при разработке соответствующих научно-методических подходов:

- интегральные показатели не ограничивают возможности использования исходных показателей, то есть могут применяться наряду с ними, благодаря чему при использовании интегральных показателей нет необходимости жертвовать детализацией, свойственной использованию отдельных (не сводных) показателей;

- возможность использования интегральных показателей в качестве критерия принятия решений при использовании экономико-математических методов оптимизации в сфере принятия управленческих решений – поскольку стандартные оптимизационные задачи разрешимы только при использовании одной целевой функции, то в качестве такой целевой функции может выступать именно интегральный показатель, что исключает необходимость дополнительной обработки исходных показателей в рамках оптимизационных задач и целевых функций;

- возможность использования интегральных показателей в качестве сводного критерия для оценки уровня, динамики и потенциала социально-экономического развития, когда нет необходимости в глубокой детализации, например, общее сопоставление территорий, оценка общей динамики развития во времени, ранжирование территорий по уровню развития, экспресс-оценка эффективности управления;

- возможность использования интегральных показателей в качестве индикатора (отслеживаемого показателя) при мониторинге социально-экономического развития – в системе мониторинга для выявления нежелательных отклонений целесообразно использовать какой-то один показатель, негативная динамика которого будет запускать процесс реагирования, нежели чем большое количество разрозненных показателей, которые могут иметь разнонаправленную динамику и приводить к срабатыванию «ложной тревоги».

В качестве примеров интегральных показателей социально-экономического развития можно привести методику оперативной сравнительной оценки социально-экономического положения регионов, разработанной в Совете по изучению

производительных сил по заказу Министерства экономического развития Российской Федерации [1]. В рамках этого подхода под социально-экономическим положением региона понимается «комплексная (многоаспектная) характеристика, отражающая как накопленный в регионе воспроизводственный потенциал (включая ёмкость регионального рынка, сравнительную бюджетную обеспеченность территории и др.), инфраструктурную оснащённость территории, так и текущие результаты хозяйственной деятельности, в том числе сравнительную эффективность региональной экономики, финансовое состояние предприятий, инвестиционную и инновационную активность, а также важнейшие социальные аспекты, характеризующие достигнутый уровень и качество жизни населения региона». Для сведения частных показателей социально-экономического положения регионов в интегральные индексы используется формула многомерной средней.

Структура соответствующих показателей приведена на рис. 1.



Рис. 1. Структура интегрального индекса социально-экономического развития региона, разработанной в Совете по изучению производительных сил Российской Федерации [1]

Положительно оценивая предложенный подход в целом, следует акцентировать внимание на ряде свойственных ему недостатков, в частности:

- отсутствуют демографические показатели;

- показатели инновационно-инфраструктурного блока вряд ли смогут полностью оценить инновационный потенциал ввиду того, что развитие транспортной или информационной подсистем само по себе не гарантирует их использования в инновационном развитии и не является прямым источником инноваций;

- происходит смешение показателей, характеризующих обеспеченность ресурсами (информационная инфраструктура, транспортная инфраструктура, объем инвестиций в основной капитал), и показателей результативности (производительность труда);

- происходит смешение показателей уровня развития (индексы развития потребительского рынка и т. п.) и показателей прироста потенциала развития (объем инвестиций в основной капитал);

- выглядит недостаточно обоснованным включение в «воспроизводственный блок» объемов поступлений налогов и сборов, поскольку налоги и сборы являются безвозвратными удержаниями в пользу государства и сами по себе не оказывают положительного влияния на воспроизводственный потенциал.

В работе [2] предлагается подход к определению интегральных показателей социально-экономического развития регионов, базирующийся на автоматизации методики экспертных оценок и использовании метода главных компонент, а также механизм интеллектуального анализа данных социально-экономического мониторинга на основании экспертно-статистического оценивания. Следует отметить, что данный подход направлен, скорее, на повышение качества экспертных оценок, чем на совершенствование состава оцениваемых факторов или способов обработки исходных значений. Более того, использование экспертных методов для оценки социально-экономического развития не является достаточно обоснованным не только ввиду недостатков, свойственных экспертным методам, но и ввиду объективного характера социально-экономических показателей (у социальных и экономических показателей есть объективные характеристики, что исключает необходимость использования экспертных и других субъективных методов оценки).

В работе [3] предлагается рассматривать следующие критерии и соответствующие им показатели социально-экономического развития на уровне региона (территории):

- ВВП (абсолютная величина и на душу населения) и темпы роста этих показателей;

- средний уровень доходов населения и степень их дифференциации;

- продолжительность жизни, уровень физического и психического здоровья людей;

- уровень образования;

- уровень потребления материальных благ и услуг (продуктов питания, жилья, телефонных услуг), обеспеченность домашних хозяйств товарами длительного пользования;

- уровень здравоохранения (обеспеченность поликлиниками, аптеками, больницами, диагностическими центрами и услугами скорой помощи, качество предоставляемых медицинских услуг);

- состояние окружающей среды;

- равенство возможностей людей, развитие малого бизнеса;

- обогащение культурной жизни людей.

Следует отметить, что в этой работе был сформулирован достаточно полный набор показателей, однако, несмотря на то, что автор называет его интегральным набором, расчётов интегральных показателей не производится, и какие-либо подходы к проведению сбора или обработки исходных данных также в работе отсутствуют.

Интерес представляет интегральный подход в исследовании особенностей регионального социально-экономического развития, представленный в работах [4; 5], в рамках которого представлен сложный алгоритм действий и комплекс методов

моделирования в многомерном признаковом пространстве, применение которых осуществляется на основе обработки 150-ти статистических показателей: метод моделирования траектории развития территориальной системы, расчёт суммы индексов статистических параметров, расчёт коэффициента прогресса, векторный анализ, а также расчёт показателей информационной энтропии. Отмечая высокий научно-методический уровень данного подхода, отметим ряд принципиальных неудобств в его практическом применении: сложность, многоэтапность и трудоёмкость расчётов; значительный объём статистических параметров, многие из которых не обеспечивают объективность оценки; с каждым этапом осуществления предлагаемого алгоритма усложняется экономическая интерпретация полученных результатов; дискуссионным является и вопрос о целесообразности расчётов показателя информационной энтропии и т. д. Таким образом, можно сделать вывод, что существующие в настоящее время подходы к оценке уровня социально-экономического развития территорий имеют ряд концептуальных неудобств и не вполне соответствуют актуальным проблемам современной практики формирования системы управления социально-экономическим развитием территорий.

При разработке авторского подхода к интегральной оценке социально-экономического развития территорий целесообразно придать соответствующим показателям развития иерархическую древовидную структуру (рис. 2).

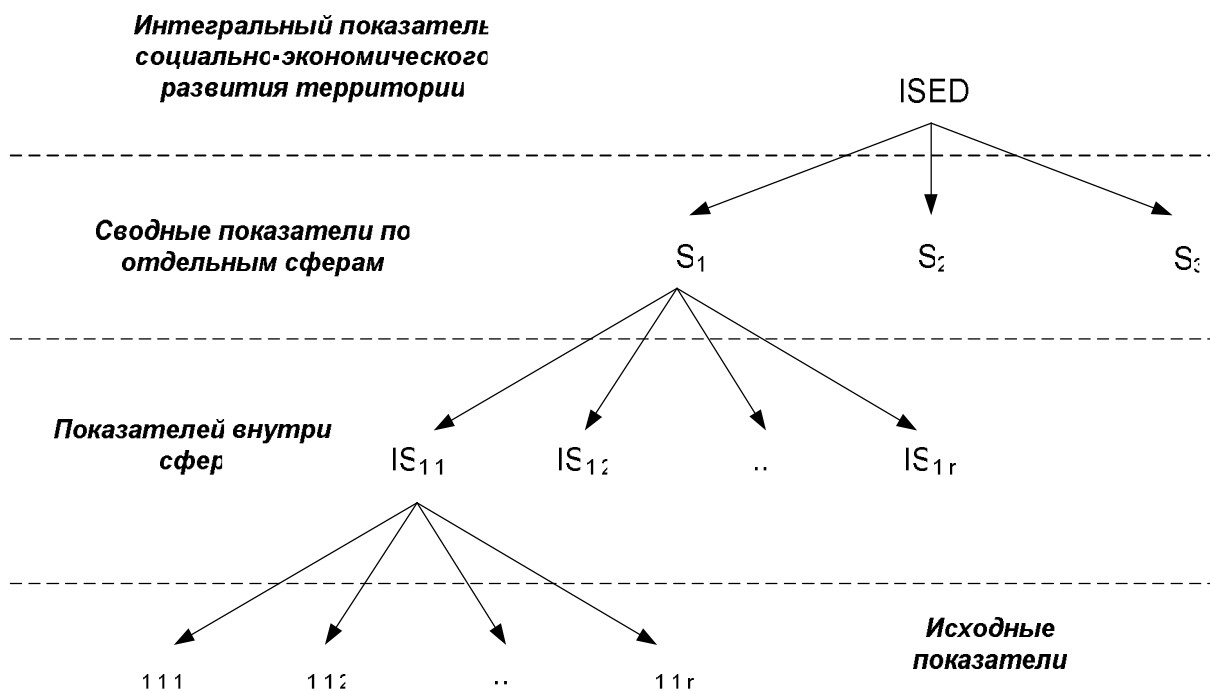


Рис. 2. Иерархическая древовидная структура показателей социально-экономического развития территорий

Интегральным показателем социально-экономического развития территорий выступает показатель, отражающий уровень социально-экономического развития территорий с точки зрения усреднённого достижения приоритетов социально-экономического развития (в контексте поставленных целей). Он может использоваться для сопоставления территорий между собой и отслеживания уровня социально-экономического развития в тех случаях, когда не нужна детализация. Сводные показатели по отдельным сферам представляют собой агрегированные усреднённые показатели по основным сферам социально-экономического развития территорий (экономика, качество жизни, демография).

Показатели внутри сфер служат для оценки конкретных характеристики, позволяющих оценить социально-экономическое развитие территорий в выделенных сферах. Исходные показатели являются основой для расчёта показателей отдельных сфер.

Таким образом, основой подхода к оценке являются конкретные показатели, которые последовательно объединяются в показатели более высокого уровня вплоть до интегрального показателя социально-экономического развития территории, а также могут детализироваться до показателей более низкого уровня.

Значение каждого конкретного показателя самого низкого уровня обозначается $I_{s,n,m}$, где s – индекс сферы социально-экономического развития, $s = 1 \dots S$; n – индекс показателя, входящего в эту сферу оценки социально-экономического развития, $n = 1 \dots N_s$; а m – индекс исходного показателя n -го показателя s -й сферы оценки социально-экономического развития, $m = 1 \dots M_{s,n}$; N_s – количество показателей, входящих в s -ю сферу социально-экономического развития; $M_{s,n}$ – количество компонентов, входящих в n -й показатель s -й сферы оценки социально-экономического развития.

На основе выделения обобщённых сфер и конкретных показателей, отражающих отдельные сферы социально-экономического развития территорий, представляется возможным рассчитать интегральный показатель социально-экономического развития территории:

$$ISED = \sum_{s=1}^3 (S_s \cdot w_s), \quad (1)$$

где S_s – значение показателя, характеризующего s -ю сферу социально-экономического развития территории; w_s – весовой коэффициент s -й сферы оценки социально-экономического развития, причём $\sum_{s=1}^3 w_s = 1$. При этом значение w_s должно быть пропорционально степени важности соответствующей сферы с позиций оценки социально-экономического развития территории. Показатели отдельных сфер рассчитываются аналогичным образом с учётом весовых коэффициентов:

$$S_s = \sum_{n=1}^{N_s} (I_{s,n} \cdot w_{s,n}). \quad (2)$$

В силу особенностей предметной области не существует возможности объективно оценить весовые коэффициенты, и они определяются с учётом субъективных особенностей целеполагания государства или же значения весовых коэффициентов для простоты могут быть приняты равными для всех исходных показателей:

$$w_s = 1; w_{s,n} = \frac{1}{\sum_{s=1}^3 N_s}. \quad (3)$$

Или в качестве альтернативы весовые коэффициенты могут быть равными в рамках каждой подгруппы, то есть:

$$w_s = \frac{1}{S}; w_{s,n} = \frac{1}{N_s}. \quad (4)$$

Отдельным вопросом является оценка показателей внутри сфер. Ввиду разнородности исходных показателей, используемых для оценки конкретных показателей

внутри сфер, нет смысла использовать исходные показатели в неизменном виде: невозможно, например, износ основных фондов (выражаемый в процентах) напрямую объединить с показателем основного капитала на душу населения (выражаемым в денежных единицах на душу населения). Необходимо нормирование таких показателей путём сопоставления с некоторым эталоном или целевым значением, стремление к достижению которого является основой целеполагания при принятии решений в сфере управления социально-экономическим развитием. При таком подходе значение $IS_{s,n}$ будет представлять собой результат сопоставления фактического и эталонного значений:

$$IS_{s,n} = f\left(IS_{s,n}^F, IS_{s,n}^E\right), \quad (5)$$

где $IS_{s,n}^F$ – фактическое значение показателя, используемого для оценки n -й характеристики внутри s -й сферы оценки социально-экономического развития территории; $IS_{s,n}^E$ – эталонное значение показателя, используемого для оценки n -й характеристики внутри s -й сферы оценки социально-экономического развития территории; f – некоторая функция сопоставления. В свою очередь, $IS_{s,n}^F$ рассчитывается на основе набора исходных показателей $I_{s,n,m}$. Так, если $IS_{s,n}^F$ – это «основные фонды на душу населения», то $I_{s,n,1}$ – это «общая стоимость основных фондов», а $I_{s,n,2}$ – это «численность населения».

Функция сопоставления f необходима для оценки степени достижения некоторой характеристикой показателя желательного или целевого уровня. Во избежание чрезмерного усложнения расчётов целесообразно использовать функцию, представляющую собой частное от деления соответствующей характеристики территории на некоторое эталонное значение (для положительных характеристик, например, показателя основных фондов на душу населения), или же частное от деления эталонного значения на значение соответствующей характеристики (для отрицательных характеристик, например, износа основных фондов). Таким образом:

$$f\left(IS_{s,n}^F, IS_{s,n}^E\right) = 0 \leq \begin{cases} \frac{IS_{s,n}^F}{IS_{s,n}^E}, IS_{s,n} \in \{I^+\} \\ \frac{IS_{s,n}^E}{IS_{s,n}^F}, IS_{s,n} \in \{I^-\} \end{cases} \leq 1, \quad (6)$$

где $\{I^+\}$ – множество характеристик, рост которых желателен (положительных характеристик); $\{I^-\}$ – множество характеристик, рост которых нежелателен (отрицательных характеристик).

Ограничение итогового значения сопоставления диапазоном значений от 0 до 1 отражает тот факт, что фактическое значение не может быть лучше эталонного.

В свою очередь, эталонные значения характеристик определяются индивидуально для отдельных показателей и, как правило, равняются либо лучшим значениям, достигнутым другими территориями, либо значениям, установленным в рамках некоторой программы социально-экономического развития в качестве целевых (в таком случае показатели будут отражать степень достижения целей, установленных в такой программе). С учётом вышеизложенного, итоговая формула для расчёта интегрального показателя уровня социально-экономического развития принимает следующий вид:

$$ISED = \sum_{s=1}^3 \left(\sum_{n=1}^{N_s} \left(f \left(IS_{s,n}^F, IS_{s,n}^E \right) \cdot w_{s,n} \right) \cdot w_s \right). \quad (7)$$

С учётом особенностей исходных данных соблюдается условие: $0 \leq ISED \leq 1$.

Важной особенностью предложенного подхода является то, что он может использоваться как для оценки достижения некоторого комплекса целей (тогда в качестве эталонов при расчёте показателей нижнего уровня будут использоваться целевые значения), так и для сопоставления уровня социально-экономического развития территорий (тогда в качестве эталона будут использоваться лучшие значения среди всей совокупности исследуемых территорий). Такие возможности практического применения повышают ценность подхода при его использовании в качестве инструмента поддержки принятия решений.

Как было отмечено в работе ранее, в качестве показателей динамики социально-экономического развития может использоваться как изменение показателей уровня социально-экономического (в частности, в виде интегрального показателя уровня социально-экономического развития), так и дополнительные показатели, характеризующие динамику потенциала социально-экономического развития, которые были выделены в работе ранее и которые целесообразно объединить в интегральный показатель аналогично интегральному показателю уровня социально-экономического развития. В таком случае такой интегральный показатель будет отражать не текущий уровень развития, а прирост факторов, которые окажут благоприятное влияние на уровень социально-экономического развития в будущем, то есть он будет отражать потенциал развития.

Аналогично, интегральный показатель потенциала социально-экономического развития рассчитывается по формуле:

$$IPSED = \sum_{p=1}^P \left(f \left(IPS_p^F, IPS_p^E \right) \cdot w_p \right), \quad (8)$$

где P – количество показателей, включенных в интегральный показатель динамики потенциала социально-экономического развития; IPS_p^F – фактические значения показателей динамики потенциала социально-экономического развития; IPS_p^E – эталонные значения показателей динамики потенциала социально-экономического развития; w_p – весовые коэффициенты; f – функция сопоставления (аналогично предложенному выше интегральному показателю уровня социально-экономического развития территорий).

Основные исходные показатели динамики потенциала социально-экономического развития IPS_p^F включают: инвестиции в основные фонды в расчёте на одного работающего; относительный миграционный прирост населения; рождаемость; ввод нового жилья на душу населения; создание новых рабочих мест; число лиц, окончивших высшие и средне-специальные учебные заведения.

При такой постановке задачи ключевым вопросом является определение эталонных показателей для сопоставления фактических значений с ними, поскольку эталонные значения напрямую влияют не только на значения показателей, но и на их экономическую интерпретацию.

Возможные варианты эталонов для сопоставления и сферы практического применения соответствующих интегральных показателей, рассчитанных с такими эталонами, приведены в табл. 1.

Таблица 1

Сферы применения интегральных показателей при использовании для их расчёта различных эталонов для сопоставления

<i>Эталон для сопоставления</i>	<i>Сфера практического применения интегральных показателей</i>
Лучшие значения показателей среди всех территорий	Сравнение уровня социально-экономического развития и динамики потенциала социально-экономического развития между отдельными территориями. Ранжирование территорий по уровню социально-экономического развития и динамике его потенциала.
Лучшие значения показателей среди определенной выборки для сопоставления (например, территории с преобладанием сельского хозяйства; территории, получающие целевое финансирование и т. п.)	<i>Аналогично, но в пределах ограниченной выборки, плюс:</i> Оценка однородности выборки. Поиск зависимости показателей от состава выборки.
Целевые значения (в соответствии с программами развития и т. п.)	Оценка достижения целевых показателей. Определение отставания от целевых показателей и, соответственно, основных сфер для приложения усилий. Оценка эффективности работы руководства территорий.
Потенциально достижимые «идеальные» значения (уже достигнутые в мире, достижимые с учётом имеющихся ресурсных ограничений и т. п.)	Сопоставление территорий с мировыми лидерами по конкретным направлениям. Определение наиболее проблемных сфер. Определение сфер с наибольшим потенциалом развития.

Таким образом, интерпретация интегральных показателей зависит от выбранного при их расчёте эталона для сопоставления. Интегральный показатель может показывать:

- сравнительный уровень социально-экономического развития в сравнении с лучшими показателями среди всех территорий или определённой выборки территорий (при использовании в качестве эталонов лучших значений показателей других территорий), то есть на основе такого показателя можно сравнить социально-экономическое развитие определённой территории с другими территориями; увидеть, входит ли территория в число лидеров; оценить отставание или опережение как в социально-экономическом развитии в целом, так и в отдельных его компонентах по сравнению с другими территориями;

- уровень достижения целевых значений (при использовании в качестве эталонов определённых целевых значений, например, в соответствии с государственными целевыми программами развития и т. п.); в таком случае значения интегрального показателя будут непосредственно показывать достижение заданных целевых значений как в целом, так и по отдельным компонентам (например, значение показателя 0,8 будет соответствовать 80 % достижению целевых значений);

- близость к идеалу (при использовании в качестве эталонов потенциально достижимых «идеальных» значений); такой подход позволяет сравнить социально-экономическое развитие территории не просто с соседними территориями или другими территориями некоторого региона, а с лучшими мировыми примерами, теоретически достижимыми идеалами или, например, целевыми ориентирами, установленными ООН в рамках программ устойчивого развития. Такие показатели могут использоваться при формировании стратегических программ развития на долгосрочную перспективу или же

для оценки соответствия территорий мировым ориентирам социально-экономического развития.

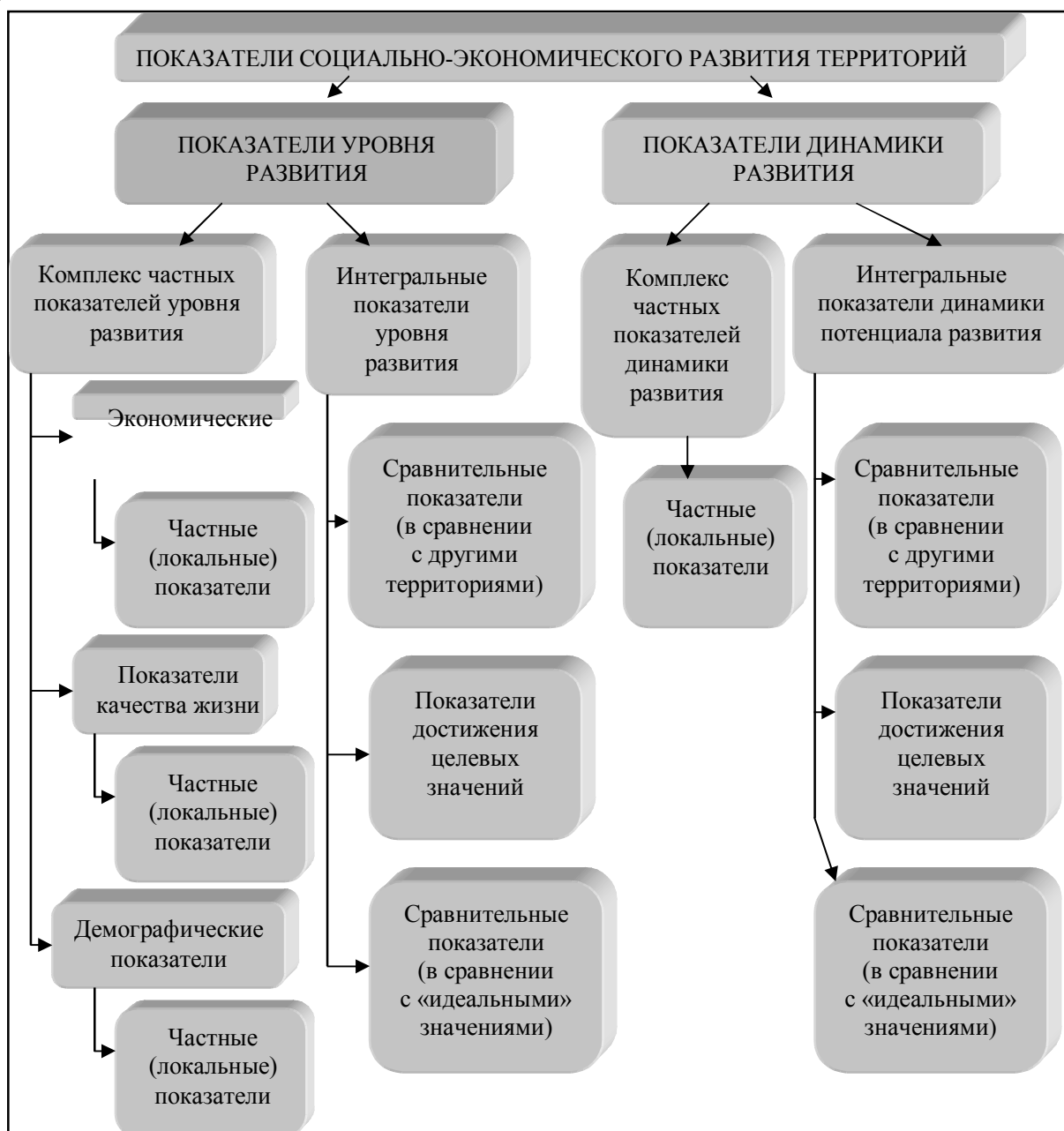


Рис. 3. Структура показателей социально-экономического развития

На рис. 3 в сводном виде показана структура предлагаемых показателей социально-экономического развития, которые могут использоваться в качестве основы для оценки соответствующих процессов и индикативного управления ими.

Данный подход может быть применим и к оценке регионов, имеющих специфические черты и характерные особенности развития (старопромышленные, регионы с узкой специализацией, особой формой депрессивности, регионы, социально-экономическое состояние которых обусловлено чрезвычайными ситуациями и т. д.).

Выводы по данному исследованию. Таким образом, в качестве основных особенностей предложенных подходов к интегральной оценке социально-экономического

развития территорий, определяющих их новизну и отличие от существующих, можно выделить следующие:

- расчёт интегральных показателей на основе релевантных наборов исходных показателей, позволяющих комплексно оценить различные сферы социально-экономического развития регионов без избыточности и дублирования, а также с соблюдением принципа сопоставимости за счёт использования нормированных (относительных) исходных показателей;

- разделение показателей уровня и динамики социально-экономического развития, что позволяет отдельно оценивать эти аспекты и решать с их помощью различные по своей сути задачи;

- сведение частных показателей в интегральные показатели, что позволяет сопоставлять и ранжировать отдельные территории и регионы не только по конкретным показателям, но и в сводном виде;

- использование различных вариантов эталонных значений для сопоставления с ними фактически достигнутых значений при расчёте интегральных показателей, включая сопоставление с такими эталонами, как лучшие показатели среди всех территорий или определённой выборки территорий, целевые значения и потенциально достижимые «идеальные» значения, что позволяет использовать соответствующие интегральные показатели для различных сфер применения.

В целом, были предложены два научно-методических подхода:

- подход к интегральной оценке уровня социально-экономического развития территорий, основанный на использовании комплекса экономических, социальных и демографических показателей, объединённых в интегральный показатель уровня социально-экономического развития путём нормирования исходных относительных показателей, позволяет оценивать достижение поставленных целей социально-экономического развития и сопоставлять социально-экономическое развитие территорий;

- подход к интегральной оценке динамики социально-экономического развития территорий, основанный на отделении показателей динамики развития от показателей уровня развития и использовании комплекса экономических, социальных и демографических показателей, объединённых в интегральный показатель динамики потенциала социально-экономического развития путём нормирования исходных относительных показателей, позволяет повысить объективность и информативность оценки динамики социально-экономического развития территорий.

Список использованных источников

1. Гришина И. В. Социально-экономическое положение российских регионов: методические подходы и результаты комплексной оценки / И. В. Гришина, А. О. Полюнев // Современные производительные силы. – 2012. – № 10. – С. 34-48.

2. Пурський О. І. Визначення інтегральних показників соціально-економічного розвитку регіонів на основі експертних оцінок та методу головних компонент / О. І. Пурський, І. О. Мороз // Проблеми Економіки. – 2013. – № 2. – С. 230-236.

3. Гаврилов А. И. Региональная экономика и управление / А. И. Гаврилов – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 239 с.

4. Немець К. А., Немець Л. М. Просторовий аналіз у суспільній географії: нові підходи, методи, моделі: монографія. – Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2013. – 228 с.

5. Яковлева Ю. К. Соціальний розвиток Донецької області: суспільно-географічний аспект: монографія. – Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2014. – 416 с.

УДК 332.145

**СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ:
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ**

БУКРЕЕВ А. М.,
д-р экон. наук, проф., ФГБОУ ВО
«Воронежский государственный
технический университет», РФ,
БЫЧКОВ В. П.,
д-р экон. наук, проф., ФГБОУ ВО
«Воронежский государственный
лесотехнический университет
им. Г. Ф. Морозова» (ВГЛТУ), РФ,
ПРОСКУРИНА И. Ю.,
канд. экон. наук, доц., ФГБОУ ВО
«ВГЛТУ им. Г. Ф. Морозова», РФ

В статье рассматривается опыт стратегического планирования экономики в регионе на примере Воронежской области. Представлен полный перечень документов, регулирующих вопросы регионального развития, особенности Федерального закона от 28.06.2014 № 172 «О стратегическом планировании в Российской Федерации, этапы переходного периода подготовки плана, состояния подготовки перспективного плана развития области на период до 2030 г.».

Ключевые слова: стратегия; стратегическое планирование; регион; региональное развитие; инновационная система; рост экономики.

В статті розглядається досвід стратегічного планування економіки в регіоні на прикладі Воронежської області. Представлено повний перелік документів, які регулюють питання регіонального розвитку, особливості Федерального закону від 28.06.2014 № 172 «Про стратегічне планування в Російській Федерації, етапи перехідного періоду підготовки плану, стану підготовки перспективного плану розвитку області на період до 2030 р.».

Ключові слова: стратегія; стратегічне планування; регіон; регіональний розвиток; інноваційна система; зростання економіки.

The article examines the experience of strategic planning of the economy in the region on the example of Voronezh region. Presents a full list of documents regulating the issues of regional development, especially of the Federal law from 28.06.2014 № 172 «On strategic planning In the Russian Federation, the transition period training plan, preparation of perspective plan of development of the region for the period till 2030».

Keywords: strategy, strategic planning, region, regional development, innovation system, economic growth.

Постановка проблемы. Планирование является одной из функций системы управления предприятиями всех отраслей экономики, куда входят также организация, учёт и анализ. В то же время планирование является составной частью организации производства на предприятиях. С его помощью осуществляется, например, планирование показателей производства новых изделий, проведение научных исследований в изобретательской деятельности на предприятиях, подготовка производства, планирование производственного процесса и т. д. [2].

Изложение основного материала исследования. Большое значение в организации управления предприятиями и преодолении кризисных ситуаций имеет стратегическое планирование, осуществляемое на федеральном и региональном уровне. Это одна из

функций управления, представляющая собой процесс выбора целей и путей их достижения. Грамотно выстроенные долгосрочные ориентиры позволяют не только балансировать планируемые мероприятия по организационно-ресурсным возможностям, но значительно снижать риски при принятии управленческих решений. В этой связи работа, связанная со стратегическим планированием, является необходимой составной частью деятельности предприятий всех отраслей экономики.

В то же время стратегическое планирование является необходимой составной частью деятельности органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, поскольку реализация долгосрочных планов способствует развитию отраслей экономики, росту доходов бюджета, повышению уровня и качества жизни населения.

В 2014 году вступил в силу Федеральный закон № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», который впервые в России на уровне нормативно-правового акта сформулировал единые требования к системе стратегического планирования социально-экономического развития на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Федеральный закон позволяет выстроить стройную иерархию стратегических документов, определяет механизмы мониторинга и контроля их реализации и устанавливает чёткую последовательность уровней и этапов стратегического планирования, обеспечивающую взаимосвязь и согласованность разработанных стратегических документов.

До принятия Федерального закона существовало множество программ, стратегий федерального и регионального уровня, которые не всегда были взаимоувязаны, и положения одних документов порой не учитывались в других. Федеральный закон представляет собой комплексный документ, в котором заложены принципы координирования долгосрочных планов, реализация которых позволит достигнуть серьёзных результатов в социально-экономическом развитии страны и отдельных территорий.

Состав документов стратегического планирования регионального развития включает: стратегию пространственного развития РФ; стратегию развития федеральных округов; стратегию развития субъектов РФ; долгосрочные и среднесрочные прогнозы развития субъектов РФ; план мероприятий по реализации стратегии развития субъектов РФ; долгосрочную бюджетную стратегию субъекта РФ; государственные программы субъекта РФ; схему территориального планирования субъекта РФ; документы муниципального стратегического планирования.

Основная отличительная черта Федерального закона заключается в том, что он выстраивает чёткую и логичную систему стратегического планирования в РФ, что выражается в замкнутом списке документов (28 типов), относящихся к системе стратегического планирования с описанием каждого из них.

К конкретным особенностям нового закона можно отнести шесть принципиальных моментов:

1) Законом вводится единая система стратегического планирования в стране, в которой все документы стратегического планирования на всех уровнях должны быть согласованы по целям, задачам, приоритетам и показателям достижения целей.

2) Введён временной горизонт стратегического планирования – от 6 до 12 лет. Учитывая, что срок полномочий Президента РФ, депутатов Госдумы РФ, губернаторов, депутатов законодательных органов власти субъектов РФ, а также руководителей муниципальных образований ограничен пятью годами, 6-ти и 12-летний горизонты планирования позволяют обеспечить преемственность целей и задач социально-экономического развития территорий при смене их руководителей.

3) Исключены из перечня документов стратегического планирования (как на федеральном, так и на региональном уровнях) федеральные целевые программы (они

заменены государственными программами), отраслевые программы (они заменены отраслевыми и межотраслевыми стратегиями) и долгосрочные целевые программы. На уровне региона остаются только государственные программы, разрабатываемые в рамках приоритетных направлений социально-экономического развития региона.

4) Легитимизированы «промежуточные» уровни стратегического планирования – межрегиональный и межмуниципальный уровни. Межрегиональный уровень – это уровень федеральных округов, или, как они названы в законе, макрорегионов. Причём стратегии развития макрорегионов становятся важными инструментами согласования стратегических целей, задач и приоритетов развития регионов со стратегическими документами федерального уровня. Межмуниципальный уровень определён возможностью разработки межмуниципальных стратегий (как сказано в законе – стратегий развития части территории субъекта РФ).

5) В единую систему стратегического планирования включены муниципальные образования. Появился набор стратегических документов, которые могут быть разработаны по решению органов местного самоуправления.

6) В законе впервые чётко и подробно прописаны цель, задачи, принципы организации и порядок проведения мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования.

В законе и решениях о его реализации определён переходный период до 1 января 2017 года, в течение которого должен возникнуть порядок взаимодействия стратегий на федеральном и региональном уровнях, порядок сочетания региональных и отраслевых программ, а также должны быть разработаны все предусмотренные документы стратегического планирования и принята система подзаконных актов.

При этом в законе и решениях о его реализации прописано, что до 1 января 2017 года будет действовать переходный период, который разбит на 3 этапа:

1-ый этап – до 1 января 2015 года разрабатывается План подготовки предусмотренных законом документов стратегического планирования;

2-ой этап – до 1 января 2016 года необходимо подготовить нормативные правовые акты, определяющие порядок разработки, корректировки, мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования;

3-ий этап – до 1 января 2017 года предстоит разработать сами документы стратегического планирования.

В связи с принятием Федерального закона в Воронежской области кардинальных изменений системы стратегического планирования не предвидится, так как большинство её элементов уже сформированы, либо имеется опыт по их разработке. В регионе создана целостная система документов стратегического планирования, которая утверждена Законом Воронежской области от 19.06.2015 года № 114 - 03 «О стратегическом планировании в Воронежской области» и в настоящее время включает в себя следующие основные элементы [1]:

- Стратегию социально-экономического развития Воронежской области;
- Прогноз научно-технологического развития Воронежской области;
- Программу социально-экономического развития Воронежской области на 2012-2016 годы (далее – Программа);
- государственные программы;
- отраслевые концепции Воронежской области;
- схему территориального планирования Воронежской области.

Одновременно собственные документы стратегического планирования разрабатывают и корректируют все муниципальные районы и городские округа, активно участвующие в процессе стратегического планирования региона (с численностью более 3-х тысяч человек).

Все элементы системы взаимосвязаны и имеют практические планы реализации, а также нацелены на решение задач, поставленных Президентом РФ и Правительством РФ, для каждого исполнительного органа государственной власти области определены место и роль в достижении стратегических индикаторов и целевых показателей. Ведётся мониторинг хода реализации всех стратегических документов, выполняется анализ степени достижения, а также возможных рисков недостижения плановых и целевых индикаторов.

«Ядром» системы документов стратегического планирования в регионе является Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года, в которой определены основные региональные приоритеты, главные направления и средства достижения целей устойчивого развития области [3].

Впервые разработка Стратегии социально-экономического развития региона была осуществлена в 2006 году. В течение последних пяти лет правительство Воронежской области регулярно осуществляет её корректировку и актуализацию. Последняя корректировка Стратегии была проведена в марте 2015 года с учётом ориентиров долгосрочной государственной политики, определённых в Указах Президента Российской Федерации, и изменившихся внутренних и внешних условий развития. Итогом корректировки стала конкретизация стратегических направлений, целей и задач долгосрочного развития области, а также актуализация перечня стратегических индикаторов и их целевых значений, например, добавлены показатели, характеризующие развитие регионального кадрового потенциала, доступность дошкольного образования и уровень развития государственно-частного партнёрства [3].

Основной, генеральной целью долгосрочного социально-экономического развития Воронежской области является цель по формированию благоприятной среды для жизни и деятельности человека и развития предпринимательства.

Основными целевыми индикаторами Стратегии определены:

- увеличение объёмов валового регионального продукта в 3,7 раза к базовому 2010 году и рост производительности труда в промышленности и сельском хозяйстве – в среднем в 3 раза;
- увеличение продолжительности жизни с 69 лет до 75 лет;
- снижение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума с 18% до 5%.

Система документов стратегического планирования Воронежской области носит завершённый и комплексный характер. В частности, в регионе в целях формирования направлений развития региональной науки и технологий с учётом российских и глобальных тенденций разработан Прогноз научно-технологического развития Воронежской области, который позволил сфокусировать региональную инновационную систему на решение важнейших проблем в сфере модернизации существующих и развитии новых отраслей экономики региона. В июле 2015 года принята Схема развития и размещения производительных сил области, которая направлена на обеспечение оптимального размещения производительных сил на территории региона и:

- устанавливает и обосновывает перспективные точки экономического роста региона;
- обеспечивает согласованность схемы территориального планирования и Стратегии развития региона;
- выделяет семь межрайонных систем размещения производительных сил (управленческих округов), для каждого из которых определены свои сценарии социально-экономического развития. Например, для Воронежского управленческого округа (включающего Воронеж, Нововоронеж, Верхнехавский, Нижнедевицкий, Новоусманский, Рамонский, Семилукский, Хохольский и Каширский районы) предполагается: сохранение

природных ландшафтов в качестве неприкосновенного запаса будущих поколений; жёсткая регламентация территории, формирование плана развития агломерации и соответствующего ему распределения земельного фонда; интенсивное развитие транспортной сети, обеспечивающей доступность к местам приложения труда и отдыха; обустройство территории современной инженерной инфраструктурой; создание крупных объектов социальной инфраструктуры;

- обеспечивает функционально-пространственное макрозонирование промышленного сектора. Для каждой из зон обозначены направления перспективного промышленного развития на период до 2030 г.

Развитие экономики региона определяется не только наличием эффективной и результативной системы стратегического планирования, но и внешними процессами. Существенные изменения в мировой экономике и геополитике определили ослабление динамики развития как национальной, так и региональной экономики, начиная с 2014 г.

Выводы. Оценивая достигнутые результаты в сфере экономического и социального развития Воронежской области, следует выделить период до 2014 года, характеризующийся уверенным экономическим ростом, и период, начинающийся с 2015 года, в котором ситуация в экономике региона, как и в целом в стране, характеризуется как напряжённая. При этом необходимо отметить, что основная часть макроэкономических и социальных показателей, несмотря на заметное замедление, формируется в положительной динамике и с превышением общероссийских параметров.

В регионе продолжается работа над выполнением требований, установленных в Федеральном законе «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [4]: принят региональный закон «О стратегическом планировании в Воронежской области» [1], разработаны методические документы, определяющие порядок разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования области, которые призваны упорядочить и сбалансировать существующую региональную систему документов стратегического планирования. По завершению переходного периода документы стратегического планирования области будут органично встроены в систему стратегических документов Федерации и федеральных округов и обеспечат участие области в реализации национальных и межрегиональных стратегий, программ, проектов и привлечение дополнительных источников финансирования.

В 2016 году правительством области запланировано проведение работ по разработке Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2030 года [3].

Список использованных источников

1. Закон Воронежской области от 19.06.2015 № 114-03 «О стратегическом планировании в Воронежской области» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://pravo.govrn.ru>
2. Организация производства: учебник для вузов / Под ред. О. Г. Туровца. – М.: Экономика и финансы, 2002. – 452 с.
3. Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econom.govrn.ru>
4. Федеральный закон № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/mines/-activity/sections/strategicPlanning/regulation/indexdocs>

УДК 330.59:332.1

РОЛЬ ВЛАСТИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

ИВАНИНА Е. А.,
канд. экон. наук, доц. каф. теории
управления и государственного
администрирования, ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной
Республики»,
КИЗЕЕВА К. А.,
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

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

Ключевые слова: развитие; социальное развитие; экономическое развитие.

Дана стаття містить опис ряду проблем, які існують на території Донецької Народної Республіки, вирішення яких дасть змогу заложити основу формування високих стандартів якості життя населення і сприяти забезпеченню стійкого соціально-економічного розвитку даного регіону.

Ключові слова: розвиток; соціальний розвиток; економічний розвиток.

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

Keywords: development; economic development; social development.

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

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования проблематики социально-экономического развития территорий представляют большой интерес для

многих учёных. Многочисленные наработки методик социально-экономического развития представлены в работах Романовой Н. А., Терентьевой Н. Ю., Тюкавкина И. Н., Любовного В. Я., Зайцевой И. Ф., Воякиной А. Б. и др. [5-8].

В учёной среде выполнены разработки относительно формулировки, на основе применения системного подхода, системы задач муниципального образования, в рамках решения которых возможно устойчивое социально-экономическое развитие [5; 9], достаточно широко освещены вопросы применения программно-целевого планирования и их роль в формировании устойчивого социально-экономического развития [3; 6; 8; 9], выделены основные проблемы выхода из кризиса, разработаны предложения относительно стабилизации экономической ситуации в стране [7; 10]. Однако, на наш взгляд, каждое муниципальное образование специфично и развивается под влиянием совокупности факторов внешней и внутренней среды. Поэтому выработать универсальные предложения по выходу из кризиса и достижению равновесного и стабильного развития не всегда представляется возможным, что ориентирует нас на выработку оптимальных решений существующих проблем муниципального управления в социально-экономической сфере.

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

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

Экономическое развитие – важная цель любого общества, государства. Независимо от идеологии и уже достигнутого уровня благосостояния, все страны преследуют цели развития экономики и повышения жизненного уровня. Термин «развитие» часто употребляется в следующих сочетаниях: экономическое развитие, социально-экономическое развитие, развитие экономики города, региона, страны.

В каждом случае под развитием подразумевается любое прогрессивное изменение, прежде всего, в экономической сфере. Если изменение количественное, говорят об экономическом росте. При качественном изменении речь может идти о структурных изменениях или об изменении содержания развития, или о приобретении экономической системой новых характеристик. Преодоление кризиса в любой сфере жизни напрямую связано с уровнем экономической активности. Социальное развитие определяется ресурсными возможностями, которые, в свою очередь, зависят от степени экономического развития. Поэтому, только развивая экономическую активность, можно осуществить те или иные прорывы в жизни местного общества и поднять уровень благосостояния населения, который, в конечном счёте, всегда определяет степень успеха функционирования той или иной социально-экономической системы [1].

Наблюдая за сложившейся ситуацией сегодня, можно с уверенностью сказать, что тенденция к развитию прослеживается во всём, и прежде всего – в способности власти вникать в проблемы государства и готовности их решать.

Роль власти сегодня – колоссальна, и от того, как власть видит «себя в народе» и «народ во власти», будет зависеть дальнейшее становление Республики. В Донецкой Народной Республике заложен колоссальный потенциал, востребованный сегодня. Богатства Донецкого региона в виде природных и человеческих ресурсов способствуют

его возрождению и развитию. Несмотря на полуразрушенную инфраструктуру, закрытие многих промышленных предприятий, сокращение рабочих мест, дефицит бюджета, регион открывает для себя новые возможности и перспективы.

Можно выделить ряд проблем, решение которых приведёт к значительному повышению качества жизни населения Донецкой Народной Республики.

Значимым шагом в данном аспекте представляется выработка оптимальной кадровой политики. В экономике Республики ощущается нехватка профессионалов как в системе государственного и муниципального управления, так и на производственном уровне. Особенно это ощущается в тех сферах производства, которые требуют полного реформирования, полной переориентации. Многим руководителям не всегда удаётся достигнуть баланса между поставленными задачами и накопленным опытом, знаниями сотрудников. Сложно правильно сформировать цель и поставить задачу!

В условиях войны трудно находить пути решения возникающих проблем в силу того, что многие из них являются нестандартными и требуют решения «здесь и сейчас». Обеспечить максимально эффективное решение проблем, суметь увидеть ситуацию со всех сторон и правильно её оценить – прерогатива профессионалов-управленцев, которых сегодня единицы, так как долгое время эта ниша была вакантна и не востребована. Поэтому, на наш взгляд, значимой проблемой является нехватка, а в некоторых структурах и полное отсутствие профессиональных кадров, в т. ч. и управленцев.

Очередное поколение инженеров, экономистов, финансистов, а также специалистов других интеллектуальных профессий вынуждены либо переквалифицироваться, либо уезжать в поисках своей востребованности за пределы региона. Наблюдается тенденция вытеснения и замещения людей интеллектуального труда, поэтому в скором времени эта ниша будет восполнена людьми без образования или же людьми рабочих профессий.

Следующей не менее значимой проблемой является практическая реализация функции муниципального управления в части обеспечения участия населения в решении вопросов местного значения. Опираясь на этот постулат, необходимо выявить ряд «наболевших» проблем путём проведения социологических опросов или же анкетирования на улицах и предприятиях города.

По мнению ряда учёных – В. Бакуменко, Д. Дзвинчука, А. Поважного – цели государственного управления рождаются и должны рождаться «снизу» – идти от потребностей и интересов людей, объединённых в государство. Содержание и цели государства заключаются в том, чтобы способствовать материальному и духовному развитию своего народа. Внутреннее состояние общества и проблемы, которые его беспокоят, являются настоящим и актуальным источником формирования целей государственного управления» [2, с. 62].

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

В рамках решения проблем налоговой системы необходим системный анализ статей доходов и расходов муниципального бюджета в целях определения их обоснованности и, в случае необходимости, корректировки. Налоговая система

нуждается в оптимизации для максимизации наполняемости муниципального бюджета, а также для стимулирования развития предпринимательской деятельности.

Эффективная налоговая система позволит всем элементам муниципального образования работать в правовом поле, в рамках закона и одновременно обеспечит требуемую наполняемость бюджета региона.

Для эффективного решения выявленных проблем, как правило, используется программно-целевой метод управления. Он позволяет максимально эффективно увязать цели, средства и пути, которые приведут к решению поставленных задач. Преимущество программ в том, что они обеспечивают концентрацию ресурсов на наиболее перспективных и эффективных направлениях. Либо, если проект заведомо дотационный, можно в наименее короткие сроки решить проблему, скажем, социального характера. Программы позволяют ускорить развитие приоритетных отраслей, отдельных регионов и привлекать для этого дополнительные ресурсы и инвестиции [3, с. 72].

Разработкой программ социального развития региона должны заниматься специалисты, не только хорошо знающие проблемы данного региона, но и изучающие опыт зарубежных стран с целью заимствования и перенесения лучшего в реалии нашей жизни.

В области здравоохранения также наблюдается ряд проблем, при решении которых удастся изменить отношение населения к медицине в целом. Человек, обращаясь в медицинское учреждение, ожидает получения результата – улучшение состояния своего здоровья, однако, как показывает практика, так происходит не всегда. Факторы, которые оказывают на него влияние при получении не всегда качественной медицинской услуги, способствуют формированию устойчивого отторжения медицинских услуг и учреждений здравоохранения как таковых.

Первым шагом на пути решения данной проблемы является создание электронных ресурсов, которые позволят существенно оптимизировать временные затраты как врача, так и пациента. Вторым шагом является предоставление возможности выбора специалиста на усмотрение пациента, а не исходя из его регистрации по месту жительства.

Практическая реализация данного вопроса требует вмешательства государства, дабы урегулировать процесс выбора врача пациентами и обеспечить равновесную нагрузку всех врачей. Такое нововведение позволит стимулировать качественную работу специалистов всех уровней, создаст предпосылки борьбы за каждого пациента и, возможно, изменит само отношение к нему. Так, от количества принятых пациентов будет зависеть зарплата врача, и одновременно должно прийти осознание того, что не только больной нуждается в лечении, но и врач нуждается в больном.

Введение обязательного бесплатного ежегодного медицинского профилактического осмотра всех жителей муниципального образования позволит своевременно выявлять и предупреждать возможные болезни, что не только повысит уровень состояния здоровья населения, но и сократит затраты по лечению тяжёлых и запущенных заболеваний. Такая практика давно и достаточно эффективно используется в Германии, где при непрохождении медицинского профилактического осмотра каждый житель несёт ответственность за своё здоровье сам, и государство вправе не оказывать ему бесплатного медицинского обслуживания.

Однако такое положение противоречит ст. 34 Конституции Донецкой Народной Республики, согласно которой медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается всем гражданам бесплатно за счёт средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений.

На наш взгляд, внесение поправки в данную статью, а именно поправки об отсутствии бесплатной медицинской помощи для лиц, которые не выполнили требования

о прохождении *бесплатного* медицинского профилактического осмотра, позволит не только предупредить некоторые заболевания, но и увеличит самосознание граждан, повысит общий уровень состояния здоровья. Это не замедлит сказаться и на темпах экономического развития, поскольку доказано, что состояние здоровья населения оказывает непосредственное влияние на экономику государства, поэтому восстановление экономики и здоровья граждан должны идти одновременно.

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

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

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

Проблемы проведения детского досуга на сегодняшний день стоят также достаточно остро. Поскольку в условиях войны, когда взрослые поставлены в условия выживания, дети предоставлены сами себе. Приоритетной задачей муниципалитета должна стать занятость детей. Необходимо изыскивать максимальные возможности привлечения руководителей работающих предприятий, действующих домов культуры, а также инвесторов, находящихся на данной территории, для решения данного вопроса. Как вариант – создание льготных кружков при школах, детских учреждениях; привлечение волонтеров в качестве тренеров на добровольных началах; создание игровых комнат, как это было в советское время; проведение школьных экскурсий на предприятия города.

На наш взгляд, необходимо разработать целевую программу региона, направленную на развитие детского досуга, с учётом имеющихся ресурсов и возможностей. Обоснованный подход с учётом всех факторов даст возможность решить ситуационную проблему с прицелом развития в будущем, т. к. благополучное развитие детей – это потенциал региона, востребованный уже завтра.

В сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) наблюдается ряд проблем, переходящих из года в год. Как показывает практика, жилищно-эксплуатационная контора (ЖЭК) является малоэффективным муниципальным предприятием, функции которого на практике сводятся к приёму квартплаты от абонентов. Поэтому мы наблюдаем такое массовое явление, как создание объединений совладельцев многоквартирных домов (ОСМД), поскольку каждый из нас хочет оплачивать только те

услуги, которые получает качественно и своевременно, в соответствии с договором, заключённым между поставщиком и потребителем услуг.

Сложившаяся практика требует полной модернизации ЖКХ, его технического переоснащения и, как уже говорилось ранее, подбора высококвалифицированных кадров, деятельность которых будет направлена на то, чтобы вывести данную сферу городского хозяйства на новый качественный уровень функционирования, тем самым обеспечив его развитие и улучшив условия проживания граждан соответствующего муниципального образования. Создание программы управления ЖКХ позволит:

- сделать систему управления прозрачной и мобильной;
- реализовать контроль над целевым использованием платежей, что предотвратит использование средств не по назначению;
- сформировать ремонтные бригады в необходимом количестве с учётом специфического характера проблем каждого района;
- выявить негативные тенденции и заблаговременно их предупредить.

Только организованное управление в жёстких рамках может сделать ЖКХ эффективным, максимально ориентированным на работу с местным населением, а не отдельно от него.

Безусловно, одним из самых важных секторов муниципального образования является сектор торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения города. На сегодняшний день рынок переполнен второсортным товаром, который находит спрос у местного населения в условиях безденежья. Данным положением пользуются недобросовестные предприниматели. Подобная ситуация требует вмешательства со стороны государства в рыночную экономику, которая становится стихийной. Определённая доля государственного регулирования обеспечит контроль над качеством ввозимой продукции, установления предельных цен на социально-значимые товары и создаст условия для развития собственного регионального производства.

Для обеспечения населения качественными продуктами питания, предлагаемыми в розничной сети, представители муниципальных служб, в лице органов санитарно-эпидемиологического контроля, должны регулярно и повсеместно осуществлять наблюдение над точками розничной торговли, проверять их на предмет соответствия всем санитарным нормам и правилам.

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

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

Таблица 1

Модель направлений стратегического развития муниципального образования

№	Сфера городского хозяйства	Проблема	Пути решения	Субъекты решения
1	Все, функционирующие сферы городского хозяйства	1. Неэффективная кадровая политика	1. Тесное сотрудничество с центрами занятости, а также ведущими ВУЗами ДНР.	Руководители предприятий городской инфраструктуры, отделы кадров соответст-

			<p>2.Создание электронной базы вакансий ДНР, в которой могли бы размещать объявления не только работодатели, но и претенденты на работу</p> <p>3. Подбор квалифицированных кадров</p> <p>4. Обязательное наличие профильного образования в соответствии с занимаемой должностью</p>	<p>вующих организационных структур</p>
2	ЖКХ	<p>1.Низкий уровень обслуживания (культура обслуживания, несвоевременное реагирование на возникающие проблемы)</p>	<p>1.Эффективное взаимодействие с местным населением</p> <p>2. Стимулирование к оплате услуг местного населения, путём улучшений их качества</p> <p>3. Передача в частные руки тех услуг, на обслуживание которых нет соответствующих ресурсов</p>	<p>Руководители предприятий городской инфраструктуры, специалисты коммунальных предприятий в сфере ЖКХ</p>
3	Сектор торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения города	<p>1.Низкий уровень обслуживания</p> <p>2.Низкое качество товаров</p> <p>3.Недостаточный контроль со стороны органов санитарно-эпидемиологического контроля</p>	<p>1.Проведение профилактических бесед по вопросам обслуживания населения, при необходимости, применение санкционных мер к виновным лицам</p> <p>2.Обеспечение закупки товаров у поставщиков, имеющих все разрешительные документы на торговлю.</p>	<p>Муниципальные органы власти, органы санитарно-эпидемиологического контроля, руководители секторов торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения города</p>
			<p>3.Стимулировать деятельность местного производителя путём «налоговых каникул»</p> <p>4.Разработать целевую программу ДНР, направленную на поддержание и развитие местного производителя.</p> <p>5.Регулярный контроль со стороны органов санитарно-эпидемиологического контроля (разработать систему штрафов и административных взысканий).</p>	
4	Общественный транспорт	<p>1.Низкий уровень обслуживания</p> <p>2.«Культура» перевозок</p> <p>3.Ограниченное время работы пассажирского транспорта</p>	<p>1.Владельцам пассажирского транспорта регулярно проводить профилактические беседы по вопросам поведения с пассажирами</p> <p>2.Проверять качество перевозок в «час пик»</p> <p>3.Оптимизировать количество машин, выходящих на рейс.</p> <p>3.Обеспечить движение дежурных маршрутов в вечернее и ночное время суток.</p>	<p>Муниципальные органы власти, госавтоинспекция города, руководство автотранспортных предприятий</p>
5	Здравоохранение	<p>1.Низкое качество мед. услуг</p> <p>2.Назначение дорогих лекарственных препаратов</p>	<p>1.Привлечение молодых специалистов</p> <p>2.Применение ресурсосберегающих технологий лечения</p> <p>3.Координация сотрудничества</p>	<p>Муниципальные органы власти, Министр здравоохранения, главврачи местных и областных больниц</p>

		тов, которым существует более бюджетный аналог 3. Нехватка специалистов	пациентов с волонтерскими организациями, для привлечения дополнительных ресурсов по целевому назначению	
6	Образование	1. Главной проблемой сегодняшних школ является нехватка преподавателей иностранного языка. 2. Низкое качество преподавания	1. Разработка целевой программы по вопросу изучения иностранных языков для школьников и студентов. 2. Стимулирование работников образования к повышению качества уровня преподавания, использование мотивационных аспектов управления	Органы местного самоуправления, Министр образования, директора школ

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

Выявленные нами проблемы и предложенные пути их решения, сформированная модель направлений стратегического развития муниципального образования являются основой для разработки стратегических и перспективных планов, целевых программ социально-экономического развития муниципальных образований Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Яковлева Ю. К. Социально-экономическое развитие регионов Украины / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/-16137/12-Yakovleva.-pdf?sequence=1>
2. Бакуменко В., Дзвінчук Д., Поважний О. Державне управління. Курс лекцій. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2011. – 536 с.
3. Жуковский А. И., Васильев С. В. Разработка, реализация и оценка региональных целевых программ: учебник. – М.: ДИАЛОГ, 2006. – 175 с.
4. Зайцева Л. Н. Региональная система управления (организационно-методологический аспект). – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1997. – 336 с.
5. Романова Н. А. «Проблемы и перспективы современной системы комплексного стратегического социально-экономического развития российского города» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e.120-bal.ru/ekonomika/13895/-index.html>
6. Терентьева Н. Ю. Подходы к оценке целевых программ, направленных на решение проблем социально-экономического развития региона / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>
7. Тюкавкин И. Н. «Основные проблемы развития экономики России на современном этапе» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>
8. Любовный В. Я., Зайцев И. Ф., Воякина А. Б. Целевые программы развития регионов: рекомендации по совершенствованию разработки, финансирования и реализации. – М.: Московский общественный научный фонд, 2002. – 91 с.

9. Методика разработки и реализации программ социально-экономического развития / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smartpage.narod.ru/Russian/-Ec81-MRiRPSEr.htm>

10. Бабушкина А. С. Региональные целевые программы социально-экономического развития: механизм разработки и реализации / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2015/808/8334>

11. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70684666/>

12. Сущность государственного управления / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.refmanagement.ru/ritem-3380-1.html>

13. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. Курс лекций. – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.

УДК 330.342

МИРОВОЙ ОПЫТ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ДНР

ОВЧАРЕНКО Л. А.,

канд. экон. наук, доц., доц. каф. туризма,

ГОУ ВПО «Донецкая академия

управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

В данной статье рассматриваются различные аспекты социально-экономического развития стран и регионов мира. В ходе исследования проанализированы факторы, оказывающие положительное влияние на социально-экономическое развитие с точки зрения возможности применения мирового опыта в условиях Донецкой Народной Республики.

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

У даній статті розглядаються різні аспекти соціально-економічного розвитку країн та регіонів світу. У ході дослідження проаналізовано фактори, які здійснюють позитивний вплив на соціально-економічний розвиток з точки зору можливості застосування світового досвіду в умовах Донецької Народної Республіки.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток; світовий досвід; модель; фактори; економічне зростання; соціальна ринкова економіка.

The various aspects of countries and regions socio-economic development are considered in this article. The factors that have a positive impact on the socio-economic development in terms of the possibility of using international experience under the conditions of the Donetsk People's Republic are analyzed.

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

Постановка проблемы. В условиях формирования государственности Донецкой Народной Республики (ДНР) острую актуальность приобретает проблема выбора оптимальной модели социально-экономического развития, учитывающей сложившиеся историко-культурные и экономические особенности региона, приоритеты

государственного строительства, а также передовой мировой опыт социально-экономического развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами анализа моделей социально-экономического развития стран и регионов занимались многие учёные и исследователи, среди них, например, Абдурахманова З. Т., Гришин И., Долятовский В. А., Кузнецов В. В., Пацук О. В., Попов В. В., Aoki M., Hayami Y., Spechler M. C. Мировой опыт социально-экономического развития с точки зрения его применения в условиях стран постсоветского пространства стал предметом исследования таких учених, как, например, Аксенов С. М., Васин С. М., Зоидов К. Х., Микульский К. И., Попов В. В., Рамазанов Ж. Ш. Вместе с тем вопросам формирования социально-экономической модели Донецкой Народной Республики на основе мирового опыта посвящено недостаточное количество научных исследований.

Актуальность. Формирование государственности Донецкой Народной Республики предполагает поиск эффективной модели социально-экономического развития, которая обеспечит ускоренное 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, с трудностями поддержания бюджетного равновесия из-за внешнеторговых и платёжных балансов, а также с расширением финансовых 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, государственные. 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.

Достаточно много исследований посвящено данной проблематике. 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 государственного регулирования экономики, при этом учитывается своеобразие страны, связанное с такими, на первый взгляд, неэкономическими аспектами, как история, традиции и культура. Особое своеобразие имеется, например, в экономике Китая, Японии, а также других стран Восточной и Юго-Восточной Азии. Социально-экономическое развитие таких стран очень своеобразно, и 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 человеческого потенциала в стране.

Такая политика может рассматриваться как негуманная, но вместе с этим 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 способ 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 характерными 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 решения 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, характеризующейся минимальным участием государства в реализации социальных прав граждан, до явно интервенционистской социальной политики. 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, которое впитало в себя недостатки «советского менталитета», 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 нужно сначала изъять средства из бизнеса (производства и сферы услуг), а такое изъятие снижает уровень оборотных средств, необходимых для развития производства, его модернизации. Потому, 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 показателю роста ВВП уступают только Китаю и Вьетнаму. В Узбекистане, например, «показатель ВВП в 2012 году составил более 200 % от уровня допереходного 1989 года, что больше, чем рост ВВП в странах-передовиках капстроительства – 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 и 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 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 преимуществами у нас есть ещё одно, потенциально дающее 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: возрастет 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, приходишь к выводу, что они стали результатом миграции трудовых ресурсов из сельской местности в организованные

промышленные зоны. Таким образом, страны (и регионы), которые смогли быстро переqualифицировать 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 высшего 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 означает, 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 наделения 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, он поможет 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, 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 развития социальной рыночной экономики [12, с. 25].

Выводы по данному исследованию. Многообразие существующих моделей социально-экономического развития выдвигает научно-практическую проблему: какая модель развития должна быть применена в «с нуля» создаваемом государстве – в Донецкой Народной Республике, каким образом должно происходить её сосуществование в совокупности с другими моделями, 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 позволила бы в кратчайшие сроки преодолеть кризис и обеспечила бы стабильное развитие в экономической и социальных 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 населения и реализацию интересов всех социальных групп общества.

Таким образом, создание эффективной социально-экономической модели невозможно без решения вышеназванных 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, то есть направленной на благо всех социальных слоёв и общества в целом.

Список использованных источников

1. Hayami Y., Aoki M. Introduction // The Institutional Foundations of Asian Economic Development: Proc. of the IEA Conf. held in Tokyo, Japan, International Economic Association. – Tokyo, 1998. – P. 20.
2. Гришин И. Шведская модель общественного развития: дихотомия рынок-политика // Мировая экономика и международ. отношения. – 2005. – № 11. – С. 79-95.
3. Зоидов К. Х. Экономическое развитие Республики Таджикистан: выбор модели // 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 // Известия Томского политехнического университета. – 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. – Санкт-Петербург, 2009. – 19 с.
9. Микульский К. И. Социально-экономические модели в современном мире и путь России. 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 // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера. Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2012/2012-1/14/14.html>
12. Васин С. М. Роль социально-экономических моделей общественных формаций в развитии России // Вестник УГТУ – УПИ. – 2005. – № 1. – С. 18-25.

УДК 316.776: 004.354

ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

**БАРЫШНИКОВ К. С.,
аспирант кафедры ВЭД, ГОУ ВПО
«Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»**

В статье рассмотрены трудности и проблемы развития электронного правительства. Вместе с тем доказано, что данные технологии существенно расширяют возможности политической коммуникации и позволяют достичь новых форм интеграции между правительством, бизнесом и гражданами.

Ключевые слова: электронное правительство; информационно-коммуникационные технологии; электронный документооборот; web-сайт; web-портал.

В статті розглянуто труднощі і проблеми розвитку електронного уряду. Разом з тим доведено, що дані технології суттєво розширюють можливості політичної комунікації і дозволяють досягти нових форм інтеграції між урядом, бізнесом і громадянами.

Ключові слова: електронний уряд; інформаційно-комунікаційні технології; електронний документообіг; web-сайт; web-портал.

In the article the difficulties and the problems of the development of electronic government are examined. At the same time, it is proven that data of technology significantly enlarge the possibilities of political communication and they make it possible to reach the new forms of integration between the government, the business and the citizens.

Keywords: electronic government; information-communication line technologies; electronic document turnover; web- site; web-portal.

Постановка проблемы в общем виде. Электронное правительство представляет собой новые возможности управления государством, созданные с применением информационно-коммуникационных технологий в работе государственных органов на благо граждан и бизнеса. Создание электронного правительства должно обеспечить не только более эффективное и менее затратное администрирование, но и кардинальное изменение взаимоотношений между обществом и правительством. В конечном счёте, это приведёт к совершенствованию демократии и повышению ответственности власти перед народом.

Анализ последних источников исследований и публикаций. Выделение нерешённых вопросов. Внедрение электронного правительства в стране гармонизирует отношение власти и населения, уменьшает недовольство властью, смягчает политическое противостояние благодаря конструктивному электронному диалогу всего общества и власти. В итоге формируется новая парадигма государственного управления, основанная на взаимодействии посредством сети Интернет всех структур и институтов общества: госслужащие, бизнес, активные граждане, образовательные и исследовательские институты, общественные группы, гражданские организации.

Илья Митричев, руководитель рабочей группы Государственной Думы РФ по разработке пакета законодательных инициатив, выступил с докладом «О применении законодательства в практике, электронной коммерции» [3].

Начальник Департамента правительственной информации Аппарата Правительства РФ, советник генерального секретаря ООН по коммуникационным и информатизационным технологиям Андрей Коротков в докладе «Преодоление цифрового

неравенства как основное условие для эффективной работы электронного правительства России» дал следующее определение: «Электронное правительство – это коммуникационная среда, где взаимодействуют властные структуры и гражданское общество» [4]. Эндрю Б. Сомерс, президент Американской Торговой Палаты в России, уверен, что Гражданский Кодекс РФ уже содержит все необходимые положения для развития электронной коммерции в России [2].

Цель данной статьи – на фоне несомненных стратегических преимуществ реализации электронного правительства выделить трудности и проблемы на пути его развития.

Изложение основного материала. Сразу оговоримся, что электронное правительство не является дополнением или аналогом традиционного правительства, а лишь определяет новый способ коммуникаций. Электронное правительство представляет собой новую систему предоставления информации и оказания набора государственных услуг гражданам, бизнесу, другим ветвям государственной власти, при которой личное взаимодействие между госчиновником и заявителем минимизировано и максимально возможно используются информационные технологии. По сообщениям российской прессы, к 2013-му году близким к идеалу можно считать электронное правительство только в Сингапуре и Эстонии [1].

Независимо от географического местоположения электронного правительства, его основные цели таковы:

1. Предоставление правительственных услуг населению, бизнесу.
2. Повышение степени участия всех избирателей в процессах руководства и управления страной.
3. Рост информационной осведомлённости и грамотности граждан.
4. Расширение возможности политической коммуникации и достижение новых форм интеграции между правительством, бизнесом и гражданами.

Создание электронного правительства предполагает построение общегосударственной распределённой системы общественного управления, реализующей решение полного спектра задач, связанных с управлением документами и процессами их обработки. Процесс внедрения электронного правительства можно представить тремя этапами.

1. *Публичность информации.* Органы власти создают свои web-сайты, на которых размещаются законодательные, нормативно-правовые акты, формы документов, статистические и экономические данные, а средства коммуникации делают более быстрым и адресным доступ граждан, организаций и предприятий к информации органов власти. Главное на этом этапе – оперативность обновления информации и наличие правительственного web-портала, который интегрирует все государственные информационные ресурсы и предоставляет доступ к ним «через одно окно».

2. *On-line-транзакции.* Такие государственные услуги, как регистрация недвижимости и земельных участков, заполнение налоговых деклараций, подача заявлений на разрешение предоставляются в on-line-режиме. Это позволяет оптимизировать бюрократические процедуры, сокращает масштабы коррупции. Реализация этой стадии позволяет органам власти оказывать услуги в электронной форме (e-services) населению и фирмам 24 часа в сутки и 7 дней в неделю через «одно окно» (упомянутый выше правительственный портал).

3. *Участие.* На третьем этапе происходит коммуникация физических и юридических лиц с политиками и чиновниками на всех уровнях власти, где с помощью web-форумов обсуждаются проекты нормативных и законодательных актов, аккумулируются предложения.

Для того чтобы электронные услуги нашли широкую поддержку, они должны получить такое же признание, как и соответствующие им «бумажные» процедуры. Кроме того, существующие нормы основаны на предпосылке об автономности организаций.

Это касается, например, принципов управления, пределов прозрачности и ограничений в распространении информации, что препятствует взаимодействию. Необходимо обеспечить конфиденциальность и безопасность, прежде чем услуги в режиме on-line смогут успешно развиваться.

Другая проблема – неоднозначность юридических норм. Действующие структуры должны чётко представлять границы и меру дозволенного, прежде всего, в сферах информационной безопасности и технических стандартов. Особого внимания заслуживают малые структурные подразделения с ограниченными ресурсами, нерациональное использование которых при разработке проекта по электронному правительству вместе с применением ложных стандартов служит потенциально препятствующим фактором.

Бюджетные нормативы могут ограничивать инициативы по электронному правительству. Это так называемые законодательные и регуляторные барьеры. Решения по электронному правительству могут не отвечать темпам научно-технологического прогресса. Органы управления сталкиваются с проблемой стимулирования развития электронного правительства, хотя до сих пор всё ещё существует значительная неопределённость, касающаяся научно-технологических подвижек и негативных последствий (например, уязвимость систем и незаконные виды деятельности). Технологические разработки прогрессируют очень быстро, поэтому трудно точно спрогнозировать будущие последствия в деталях.

Тормоз для использования преимуществ электронного правительства – это цифровое неравенство. Доступ в режиме on-line имеет преимущества, которые не могут быть воспроизведены в режиме off-line, например, обобщение информации, возможности независимого поиска и интерактивных консультаций по политическим вопросам. Однако между странами и территориями существует значительное различие в уровнях обеспечения доступа к информационно-коммуникационным технологиям и Интернету.

Можно сказать, что большинство регионов, испытывающих трудности, имеет минимальные возможности доступа, хотя нередко там хорошо налажена обратная связь с органами власти. Если такие территории не смогут организовать доступ к услугам электронного правительства, они неминуемо окажутся вне зоны всех преимуществ. Улучшение доступа в режиме on-line расширит круг потенциальных пользователей услуг электронного правительства. Это доказывает необходимость сокращения цифрового неравенства.

Важна прозрачность и «обратной связи» – прозрачность деятельности правительства для граждан, которая также выйдет на качественно новый уровень с введением элементов электронного правительства. Доступ по сети Интернет к информации, которой располагают государственные учреждения, – от подзаконных нормативных актов и ведомственных инструкций до текущей информации о пробках на дорогах – изменит не только условия жизни граждан, но и само их отношение к властям. Скептики могут сказать, что всё это не более чем «электронные мечты», что в стране есть более важные проблемы.

Однако относительная отсталость инфраструктуры связи в условиях стремительного развития телекоммуникационных технологий вполне может обернуться национальным преимуществом. Такой проект нужен, и, прежде всего, потому, что он призван помочь в разрешении таких проблем, как неравномерность информационно-коммуникационной инфраструктуры, устранение существенного разрыва в уровне развития центральных и отдалённых районов территории. Сегодня в нашей Республике

неразвита практика оказания государственных услуг гражданам, низкий уровень прозрачности государственных структур, слабая информированность населения о возможностях информационно-коммуникационных услуг для жизни и работы. А реализация проекта может ликвидировать эти проблемы.

Новые технологии требуют от правительства особого учёта такой категории, как время. Технологии развиваются очень быстро, оборудование морально устаревает, не отвечая современным требованиям. Решения, принимаемые административными органами сегодня, рассчитаны на будущее, которое стремительно меняется и не всегда точно прогнозируется. Поэтому ошибки обходятся очень дорого – и в финансовом плане, и в психологическом, подрывая доверие граждан и сферы бизнеса к электронному правительству, а именно у этих двух категорий высок уровень ожиданий.

Выводы. Для того чтобы принимать верные решения и избегать разрушительных последствий, правительства должны формулировать и решать насущные проблемы переходного периода, когда традиционное и электронное правительства сосуществуют. Не сосредотачиваясь исключительно на внедрении информационно-коммуникационных технологий, правительствам нужно делать определённый выбор, направлять и контролировать процесс трансформации обычного правительства в электронное. Это радикальное изменение в формах и традиционных методах государственного управления происходит на основе налаживания реального сотрудничества как между государственными органами, так и между правительственными структурами различных уровней.

Мониторинг и оценка результатов являются для политиков важными инструментами, позволяющими исключить ошибки при воплощении новых стратегий в жизнь. И, наконец, предоставление услуг – это лишь часть функций потенциального электронного правительства. Вовлечение граждан и деловых кругов в процесс принятия государственных решений будет способствовать определённому продвижению информационных технологий в массы.

Список использованных источников

1. Электронная торговля в СНГ и восточноевропейских странах: Материалы IX международной научной конференции, 16.04.2012 г., Минск. – Мн.: БГУ, 2012.
2. ООН, Benchmarking E-government: A Global Perspective – Assessing the UN Member States, pp. 54-55, <http://www.unpan.org/egovernment2.asp>
3. www.publicus.net
4. www.unpan.org/egovernment.asp
5. Аналитическое исследование «Необходимость внедрения электронного правительства: основные выводы» (подготовлено Организацией по экономическому сотрудничеству и развитию).

УДК 342.5:351.9

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

ЛУКЪЯНЕНКО Е. Ю.,
канд. экон. наук, ст. препод. каф. экономики
предприятия, ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной
Республики»

В статье рассматриваются вопросы совершенствования деятельности органов государственной власти на основе информационных технологий путём разработки единой архитектуры информационно-технологического обеспечения.

Ключевые слова: информатизация общества; информационное обеспечение; государственное управление.

У статті розглядаються питання удосконалення діяльності органів державної влади на основі інформаційних технологій шляхом розробки єдиної архітектури інформаційно-технологічного забезпечення.

Ключові слова: інформатизація суспільства; інформаційне забезпечення; державне управління.

The article considers issues of state power organs activities' improvement on the basis of informational technologies by means of single architecture of informational-technological support elaboration.

Keywords: informatization of society; information provisions; state administration.

Постановка проблемы. Для реализации единого подхода к совершенствованию деятельности органов власти на основе информационных технологий, получения наибольшей отдачи от их использования, а также достижения согласованного развития и совместимости государственных информационных систем и ресурсов, построение единой архитектуры информационно-технологического обеспечения деятельности органов государственной власти позволит определять приоритеты информатизации через оценку возможностей совершенствования административных процессов в деятельности органов государственной власти.

Анализ исследований и публикаций последних лет. Развитие концепции информатизации сферы государственного управления тесно связана с академической программой в Западной Европе, и, в первую очередь, с Роттердамской/Тильбургской исследовательской группой, которая объясняет информатизацию как:

- внедрение информационных технологий в процесс формирования управленческой информации и осуществления её поиска с помощью автоматизированных информационных систем;

- распределение информационных потоков и информационных отношений для осуществления оптимального управления;

- корректировка или изменение организационных структур, в работу которых внедряются информационные технологии;

- развитие информационной политики, дифференцированной области принятия решений в организации, на предприятии, в органах власти или местного самоуправления, а также введение специальных знаний путём выполнения конкретных задач

определёнными функционерами или консультантами с помощью информационных технологий.

Некоторые учёные рассматривают информатизацию как новую парадигму, которая формируется в государственном управлении. Джон Тейлор [1] утверждает, что информатизация позволяет более отчётливо понимать отношения между правительством и гражданами, политическими руководителями и законодателями, политическими лидерами и государственными служащими. Более того, учёный рекомендует выйти за пределы классических научных трудов о государственном управлении, потому что они игнорируют или минимизируют тот факт, что информация, являясь основой государственного управления, может вывести науку «государственное управление» на новый уровень.

В настоящее время информация приобрела цифровую форму, наступил век инфократии – утверждает блогер Леонид Васильев [2].

Инфократия – это, *во-первых*, власть информации; *во-вторых*, политическая элита, которая царит за счёт больших возможностей в накоплении и использовании информации.

Цель статьи – рассмотреть вопросы совершенствования деятельности органов государственной власти на основе информационных технологий путём разработки единой архитектуры информационно-технологического обеспечения.

Изложение основного материала. Разработку единой архитектуры необходимо вести по следующим основным направлениям:

1) создание общей классификации направлений деятельности органов власти, независимой от их текущего ведомственного распределения, что позволит выделить и описать общие функции и административные процессы в деятельности отдельных органов государственной власти, устранить их дублирование, а также создать основу для реализации межведомственных проектов по их совершенствованию;

2) создание системы общих показателей эффективности деятельности органов государственной власти, которая должна использоваться ими для обоснования и оценки целесообразности затрат на выполнение ИТ-проектов, их последующем ранжировании по результатам и приоритетам;

3) создание общей для всех органов межрегиональной власти классификации и топологии типовых приложений, используемых в деятельности органов власти для обеспечения выполнения и совершенствования определённых процессов, что позволит центральным государственным органам власти в структурированном виде описывать свои потребности в современных информационных технологиях;

4) создание классификации и описания информационных потоков и данных, используемых в деятельности органов государственной власти, что позволит устранить дублирование в создании информационных ресурсов, а также эффективно организовать доступ к данным на межведомственном уровне, информационное взаимодействие и обмен между отдельными ведомствами;

5) требования к технологическому и инфраструктурному обеспечению отдельных сервисов или используемых приложений, что позволит обеспечить стандартизацию и совместимость используемых информационных технологий в деятельности органов государственной власти.

С целью реализации единой государственной политики в сфере информатизации необходимо в приоритетном порядке обеспечить усиление интегрирующей роли национального проекта «Электронное правительство».

Необходимо совершенствовать её, включив мероприятия по:

- развитию методической базы, регламентирующей процессы управления информатизацией органов государственной власти;

- развитию и гармонизации нормативно-правовой базы в сфере информатизации органов государственной власти;
- разработке и актуализации технических требований и стандартов создания и последующей эксплуатации типовых элементов ведомственной информационно-технической инфраструктуры;
- созданию общих для всех органов государственной власти элементов информационно-технической инфраструктуры;
- повышению квалификации и переподготовке государственных служащих в сфере информационных технологий;
- реализации межведомственных проектов, выполняемых в интересах группы органов государственной власти.

С целью совершенствования финансово-экономического механизма информатизации органов государственной власти, а именно, повышения прозрачности и эффективности финансирования процесса информатизации, оптимизации бюджетных расходов необходимо обеспечить:

- создание единой бюджетной классификации расходов на информатизацию;
- внедрение прозрачных механизмов планирования и исполнения бюджета, а также контроля результативности и эффективности бюджетных расходов на внедрение информационных технологий;
- создание эффективных механизмов привлечения средств на информатизацию органов государственной власти из внебюджетных источников.

Осуществляемые в настоящее время работы по созданию, развитию и обеспечению функционирования информационных систем органов исполнительной власти финансируются за счёт множества различных бюджетных и внебюджетных источников, включая иностранные займы и кредиты, и требуют чёткой взаимосвязки. Для получения интегрированной оценки затрат на внедрение информационных технологий в деятельность органов государственной власти за счёт всех бюджетных источников, в первую очередь, в ведомственной классификации расходов необходимо выделить единую статью «Информатизация» и определить порядок отнесения к ней расходов.

Планирование бюджета на информатизацию органов государственной власти должно осуществляться в соответствии с основными приоритетами государственной политики в сфере информатизации органов государственной власти и направлениями её реализации.

Основой для принятия решения о финансировании должен стать механизм проведения технико-экономической экспертизы соответствующих проектов. Приоритеты и порядок финансирования проектов определяются по результатам проведения экспертизы и оценки возможного экономического эффекта, а также социальной значимости их реализации. В целях совершенствования механизмов планирования и контроля расходов на информатизацию органов государственной власти необходимо обеспечить:

- разработку системы прогнозирования предельных объёмов финансирования процессов информатизации на среднесрочную и долгосрочную перспективу, включая средства бюджетных и внебюджетных источников;
- утверждение единых требований и методологии планирования ведомственных расходов на информатизацию в годовом и среднесрочном периоде;
- создание системы нормативов для расчёта сметы реализации проектов информатизации;
- разработку методов оценки целесообразности создания отдельных элементов информационно-технологической инфраструктуры;

- разработку требований к формированию и предоставлению отчётности по результатам расходов выделяемых бюджетных средств на информатизацию и методики контроля целевого их использования;

- выделение в рамках бюджета создания информационных систем и ресурсов средств на проведение независимой экспертизы результатов соответствующих проектов;

- разработку нормативно-методического обеспечения в сфере проведения независимой экспертизы программ и проектов информатизации.

С целью привлечения средств из внебюджетных источников на решение задач информатизации органов государственной власти необходимо обеспечить:

- разработку возможной модели и определения путей возврата инвестиций в решение задач информатизации органов государственной власти;

- включение в процедуру технико-экономической экспертизы проектов оценки возможности привлечения средств из внебюджетных источников;

- определение перечня проектов, финансирование которых целесообразно проводить из средств внебюджетных источников;

- развитие отношений со стратегическими инвесторами на рынке информационно-коммуникационных технологий для определения их интересов и отработки основных моделей взаимодействия.

С целью стимулирования добросовестной конкуренции, увеличения экономии бюджетных средств, а также устранения возможностей злоупотреблений при проведении закупок для государственных нужд в сфере информационных технологий необходимо обеспечить: централизацию закупок товаров и услуг для обеспечения экономии на этапе закупок; совершенствование конкурсных процедур проведения закупок, включая разработку механизмов проведения централизованных конкурсов на закупку однотипной продукции; прозрачность механизмов проведения закупок.

Международный опыт показывает экономическую эффективность и целесообразность расширения практики централизации государственных закупок. Например, пилотные проекты по объединению конкурсов на поставку однотипной продукции в сфере информационных технологий, проведённые рядом органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, также подтверждают эффективность данного подхода [3]. По результатам проведения объединённых конкурсов и выбора исполнителя необходимо рассмотреть возможность заключения долгосрочных рамочных контрактов на определённый период времени, регламентирующих специальные условия на приобретение государственными органами власти однотипного аппаратного и лицензионного программного обеспечения.

Закупки в области приобретения специализированного оборудования и программного обеспечения, а также услуг и различных видов НИОКР в сфере информационных технологий должны осуществляться децентрализованно. С целью эффективного обеспечения потребностей органов государственной власти в сфере информационных технологий целесообразно организовать проведение конкурсов на выбор исполнителей по следующим направлениям:

- разработка проектов нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы использования информационных технологий;

- разработка и актуализация технических требований и стандартов на создание типовых элементов ведомственной информационно-технологической инфраструктуры;

- разработка организационно-методических документов, регламентирующих порядок и процедуры управления процессом информатизации на межведомственном и ведомственном уровнях;

- разработка методических материалов, а также программ обучения и повышения квалификации государственных служащих в области проведения конкурсов, в том числе с

использованием механизмов электронной торговли и других информационных технологий;

- выбор главного исполнителя (системного интегратора), ответственного за координацию работ на всех этапах создания, обеспечения функционирования и развития информационных систем.

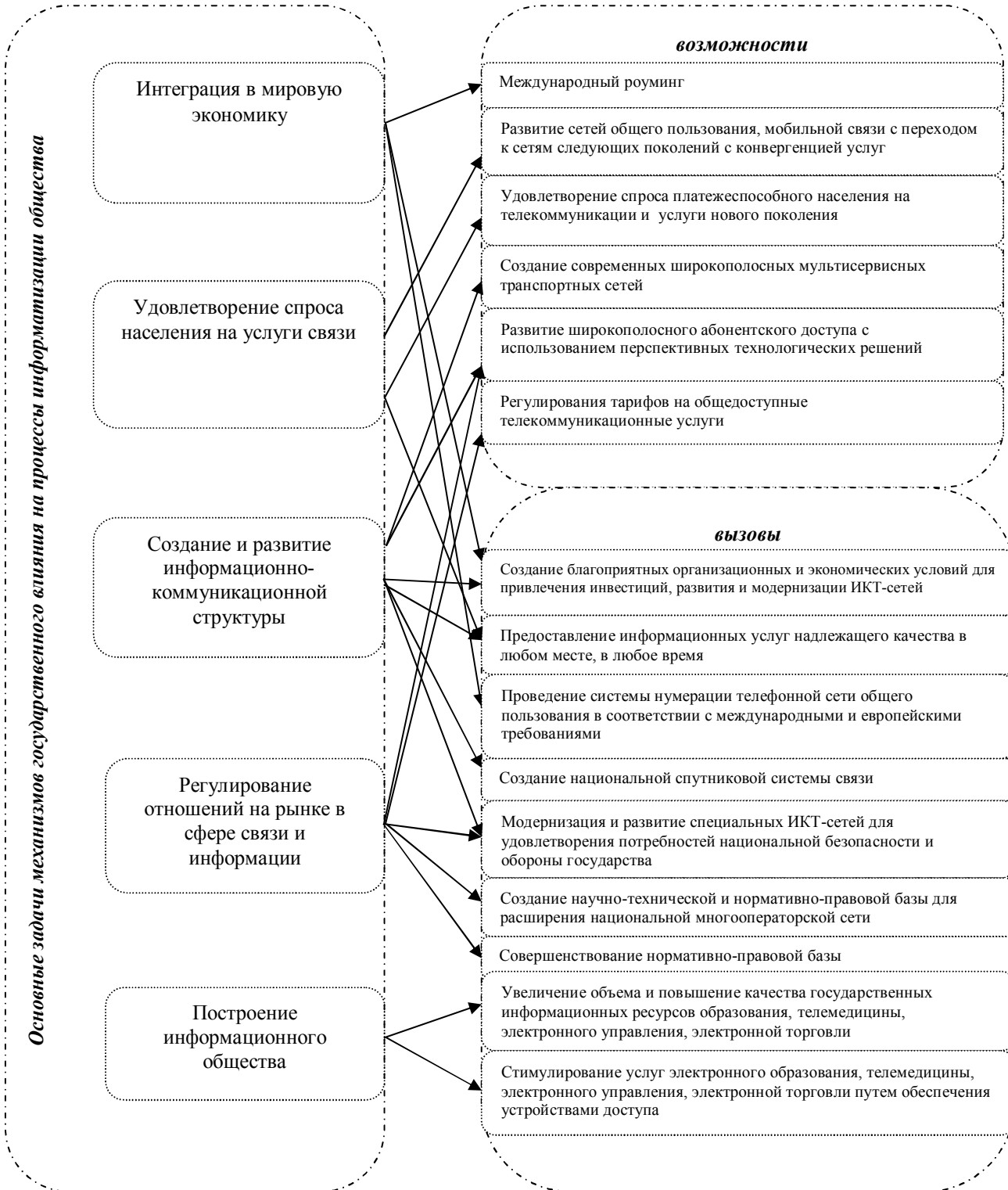


Рис. 1. Обеспечение системного государственного управления процессом информатизации общества

Государственное воздействие на процессы информатизации общества имеет много задач-вызовов для отрасли. Системность стратегического развития сферы связи и информатизации позволяет достичь её главную стратегическую цель – преодоление цифрового неравенства и переход к устойчивому развитию (рис. 1).

Выводы. Органы региональной власти не смогут эффективно использовать информационные технологии в управлении, абстрагировавшись от состояния информатизации реальных или потенциальных информационных партнёров. Возникает проблема если не выравнивания состояния информатизации в различных структурах власти и управления, то хотя бы регулирования процесса достижения ими определённого уровня технического, технологического и информационного обеспечения.

В связи с этим необходимо определить методические подходы к решению важных задач. С одной стороны, сформировать механизм оценки и ранжирования органов управления по состоянию информатизации. На базе этой информации можно принимать решения перераспределительно-бюджетного или стимулирующего характера.

С другой стороны, следует пользоваться методикой анализа «обратной связи», что позволяет определить взаимосвязь и влияние процесса развития информатизации на объект управления в целом.

Речь идёт о создании комплексной системы индикаторов, отвечающей следующим требованиям: интегральный учёт максимального числа факторов развития региональной информатизации; прозрачность и доступность индикаторов для проведения расчётов или получения оценок; обеспечение полной совместимости и сопоставимости показателей для различных условий их измерения; применение в различных регионах; инвариантность относительно оцениваемых объектов и условий проведения оценок.

Список использованных источников

1. Тейлор Дж. Мировая экономика / Дж.Тейлор // Режим доступа: <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&newsid=930&type=news>
2. Васильев Л. Инфократия / Л. Васильев // Режим доступа: <http://www.nasha.lv/-rus/blog/-blogs/2h/26370.html>
3. Концепция использования информационных технологий в деятельности федеральных органов государственной власти до 2010 года // Режим доступа: <http://tk461.stankin.ru/rus/-base/-doctr/conclIT.html.old>

УДК 351/354

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

**ПУШКАРЁВА Н. А.,
канд. гос. упр., доц., доц. кафедры
«Менеджмент строительных
организаций», ГОУ ВПО «Донбасская
национальная академия строительства
и архитектуры»**

В статье раскрыты основные подходы к определению сущности государственного управления, рассмотрена его системность, а также его содержание как разновидности общественной, социальной деятельности людей. Обобщены и систематизированы основные подходы к определению структуры государственного

управления, предложена классификация данных структур. Установлена и обоснована необходимость дальнейших исследований в вопросах усовершенствования структуры системы государственного управления и её элементов в условиях современных вызовов.

Ключевые слова: государственное управление; система государственного управления; органы государственной власти; структура государственного управления; иерархическая (организационная) структура; функциональная структура; компонентная структура; композиционная структура.

В статті розкрито основні підходи до визначення сутності державного управління, розглянуто його системність, а також його зміст як різновиди суспільної, соціальної діяльності людей. Узагальнено і систематизовано основні підходи до визначення структури державного управління, запропоновано класифікацію даних структур. Встановлено і обґрунтовано необхідність подальших досліджень у питаннях удосконалення структури системи державного управління та її елементів в умовах сучасних викликів.

Ключові слова: державне управління; система державного управління; органи державної влади; структура державного управління; ієрархічна (організаційна) структура; функціональна структура; компонентна структура; композиційна структура.

The article deals with the main approaches to defining the essence of public administration, its consistency is considered, as well as its content as a social species, and social activities of people. Generalized and systematized the main approaches to the definition of governance structure, classification of data structures. Established and justified the need for further research into matters of public administration structure perfection and its elements in terms of contemporary challenges.

Keywords: public administration; public administration; public authorities; public administration structure; hierarchical (organizational) structure; functional structure; component structure; composite structure.

Постановка проблемы. Многогранность и широкий спектр научных подходов к определению сущности, функций, принципов, целей и структуры государственного управления, характеризующие сегодняшнее положение дел в научном сообществе, проявляются в наличии множества определений и точек зрения на данное явление. Широкий интерес отечественных и зарубежных учёных к обозначенному вопросу обусловлен первостепенной важностью государственного управления для развития общества во все времена. Однако следует отметить недостаточную проработку данного вопроса в аспектах структуры государственного управления в условиях современных вызовов.

Основная задача государственного управления – конституционная защита прав и свобод граждан, подразумевает высокую социальную ответственность государства перед населением, поскольку именно общество формирует государство. Не органы власти управляют обществом, а государство предоставляет обществу услуги для обеспечения комфортных условий жизнедеятельности и защиты его интересов, закреплённых законодательно. Нерациональное и неэффективное государственное управление может привести к существенным негативным экономическим, политическим, социальным и экологическим последствиям. Именно поэтому вопросы детерминирования сущности и усовершенствования структуры государственного управления требуют детального анализа и доработки.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы сущности государственного управления издавна интересовали учёных. У истоков формирования государственного управления как науки стояли М. Вебер, В. Вильсон, Е. П. Герринг, Г. Кауфман, М. Тэтчер, Л. Д. Уайт, Дж. Фредериксон, П. Эппелби и др.

Среди отечественных учёных следует отметить весомый вклад Аверьянова В. Б., Агаркова А. А., Атаманчука Г. В., Буреги В. В., Васильева В. П., Глушаковской О. В., Деменко А. Е., Дорофиенко В. В., Загорского В. С., Кузнецова Ю. В., Кухтина П. В.,

Липенцева А. В., Литвака Б. Г., Михасюка И. Р., Наумова С. Ю., Охотского Е. В., Самойлова В. Д., Чиркина В. Е., Эриашвили Н. Д. и др. Вопросам эффективности государственного управления посвятили свои работы Ануприенко В. Ю., Сильвестров С. Н., Соколова Л. Г., Рыжкова И. Н., Хвалынский Д. С., Цыдыпова И. Б. и др. Направлением развития институтов государственного управления занимались Иншаков О. В., Назаров В. П., Новикова А. В., Патрушев С. В., Рыбаков А. В. и др.

Актуальность исследуемой проблемы. В современных условиях, когда нестабильная экономическая, социальная и политическая ситуация в стране приводит к росту социальной напряжённости в обществе, социальная составляющая качества жизни населения выходит на первый план, демонстрируя уровень доверия населения к органам государственной власти, степень удовлетворённости полученными публичными услугами и определяя приоритеты государственной политики. Именно поэтому вопросы сущности государственного управления, а именно его социальной составляющей, структуры, механизмов реализации и их усовершенствования приобретают сегодня особую актуальность.

Цель статьи. Обобщение и систематизация существующих научных подходов к определению сущности и структуры государственного управления, а также основных элементов системы государственного управления, оказывающих непосредственное воздействие на его эффективность.

Изложение основного материала исследования. Генезис науки государственного управления берёт своё начало со времен античных философов. В частности, уже Аристотель рассматривал государство как некое многочисленное объединение людей, которые изначально не равны между собой. Именно этот факт, по его мнению, порождал государственное управление как необходимость упорядочения их жизни и взаимоотношений.

Становление и развитие науки государственного управления проходило под воздействием множества факторов, наиболее весомыми из которых являлись жизненные ценности населения территорий в данный период времени (эпоху), политический строй, социально-экономическая ситуация в обществе; способы, полнота и достоверность получаемой информации и т. д. Но и в современных условиях исследование вопросов государственного управления не утратило своей значимости. Установка социальных приоритетов развития современных государств, рост роли гражданина в обществе, расширение полномочий органов местного самоуправления – все эти тенденции актуализируют необходимость постоянного усовершенствования механизмов государственного управления, повышения его эффективности и ответственности перед обществом за результаты своей деятельности. Как результат, мы видим интерес широкого круга исследователей к данной проблеме.

Вопросами изучения сущности государственного управления сегодня занимаются представители юридических, экономических, исторических, философских и других наук. Так, философия раскрывает возможности и пределы государственного управления, субъективную и объективную стороны управленческих отношений; социология рассматривает его во взаимоотношении с обществом; политология – с точки зрения институтов власти; кибернетика – с позиции связей элементов систем и т. д. Широкий интерес к данному объекту исследований отчасти размывает границы понятия и рассеивает внимание. Однако при более детальном изучении обнаруживается исключительно положительное влияние данной широты исследования, поскольку оно позволяет максимально глубоко проанализировать сущность понятия, выделить его наиболее значимые элементы и определить степень их влияния на отдельные сферы жизнедеятельности населения территорий. Концептуальные подходы к определению сущности понятия государственного управления представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные подходы к определению сущности государственного управления

<i>Учёный</i>	<i>Год</i>	<i>Отрасль науки</i>	<i>Научный подход к определению понятия</i>
В. Вильсон	1886	Политология	Наиболее очевидная функция правительства – это правительство в действии; это исполнительный, оперативный, наиболее заметный аспект правительства и, безусловно, имеет такую же историю как и само правительство [1].
Ф. Дж. Гуднау	1900	Политология	Между политикой и государственным управлением следует провести разграничение как между «выражением воли государства и её исполнением» [1].
Уильям Ф. Уиллоуби	1918	Экономика	Обладает универсальными принципами, которые применимы ко всем ветвям власти. Рассматривал реализацию государственного управления через бюджетную реформу, которая должна идти по трём основным направлениям: как бюджеты будут: 1) способствовать и обеспечивать контроль общественности; 2) увеличивать сотрудничество законодательной и исполнительной ветвей власти; 3) обеспечивать административную и управленческую производительность [1].
Ленин В.И.	1918	Философия	Критическое осмысление функций политического института власти для поддержания статуса равновесия в обществе, разделённом на классы [2].
Чиркин В.Е.	2005	Менеджмент	1. Разновидность общественной, социальной деятельности людей, часть и решающий элемент, ядро публичного управления в обществе. 2. Важнейшая часть регулирующей социальной деятельности в обществе [3, с. 14-15].
Атаманчук Г.В.	2005	Менеджмент	Практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную (публичную) и частную жизнедеятельность людей в целях её упорядочения, сохранения или преобразования, опирающиеся на его властную силу [4, с. 545].
Электронная энциклопедия юриста	2005	Право	Осуществляемая на основе законов и других нормативных актов организующая, исполнительная и распорядительная деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, общественных и других негосударственных формирований, наделённых соответствующими государственными властными полномочиями [5].
Макарейко Н.В.	2006	Право	В широком понимании – деятельность всех органов государства по реализации возложенных полномочий; в узком понимании – подзаконная, юридически властная деятельность органов исполнительной власти государства и его субъектов по осуществлению возложенных полномочий [6].
Агарков А.А., Курчеев В.С., Одров Ю.Н., Пензин Г.Г.	2007	Право	Термин употребляется не как понятие средства в руках органа управления, а буквально как орган исполнительной власти [7, с. 5].
Неделько С.И., Осташков А.В., Матюхин С.В. и др.	2008	Социология	Концепция Нового государственного управления (НГУ) – адаптация успешных управленческих технологий, используемых в бизнес-среде, для системы органов публичного администрирования [8, с. 13].
Филатов И.	2012	Право	В широком смысле – процесс регулирования дел страны, осуществляемый имеющимися в ней органами с использованием всех ветвей власти; в узком смысле – деятельность определенной группы органов (должностных лиц, субъектов), характеризующаяся как организующая, юридически властная и подзаконная [9].

Бурева В.В.	2012	Социология	Является сложным и многоуровневым явлением социальной жизни. Чаще всего оно рассматривается на трёх уровнях.
Бурева В.В.	2012	Социология	Макроуровень в широком понимании – целенаправленное, организационно-регулирующее влияние государства, осуществляемое с помощью государственного аппарата, всех ветвей власти, на общественные процессы, сознание, поведение и деятельность людей.
			Мезоуровень, узкое значение, рассматривается как деятельность исполнительных органов государства. Многими специалистами этот уровень государственного управления определяется как административное управление.
			Микроуровень понимается как личностный, на котором конкретный человек, наделённый государством властными полномочиями, выполняет служебные обязанности, состоящие в планировании, организации, координации, мотивации и контроле деятельности, направленной на реализацию государственных интересов. Этот уровень реализуется государственной службой, т. е. государственными служащими [10].
Омельченко Н.А.	2013	История	Сложное многоплановое явление, требующее разносторонних знаний о государстве, власти, управлении, праве [11, с. 12].
Кухтин П.В., Мотгаева А.Б.	2014	Экономика	Обеспечение государством удовлетворения общественных потребностей [12, с. 5].
Кузнецов Ю.В. и др.	2014	Менеджмент	Управленческая деятельность государственных органов и должностных лиц; рационально организованная структура, предназначенная для реализации государственной политики [13, с. 22].
Охотский Е.В.	2014	Политология	Объективно необходимый элемент общественного бытия, который исследуется в цивилизационной и формационной, идеалистической и материалистической, консервативной и либеральной, модернистской и постмодернистской системах методологических координат [14, с. 116]
Якимова Н.М.	2015	Менеджмент	«Новый государственный менеджмент» (NPM) – модернизация системы управления государством по образцу коммерческих компаний, в основу которого положено управление проектами [15, с. 16-17].

Проведённый анализ подходов к определению сущности понятия государственного управления подтвердил предположение о глубине данной дефиниции и широте применения различными науками. В целом, можно выделить четыре основных этапа становления науки государственного управления [1; 13]:

1 этап: *конец XIX – начало XX века*, характеризуется зарождением науки административного права, отделением государственного управления от политологии, появлением идеи государственной бюджетной системы. Особого внимания заслуживают научные разработки М. Вебера, А. Мишеля, М. Ориу, В. Вильсона, Ф. Дж. Гуднау и др.

2 этап: *начало XX века – середина XX века*, характеризуется зарождением принципа избирательности в государственном управлении, разработкой концепции «ограниченной рациональности». Основные преобразования в теории государственного управления направлены на восстановление экономики стран после Второй мировой войны. Активными научными исследованиями в данный период занимались Г. Саймон, Ф. Перу, Дж. М. Кейнс, Г. Сейдмана, П. Слейтера и др.

3 этап: *середина XX века – конец XX века*, характеризуется развитием гуманитарной составляющей государственного управления, повышается роль человеческого фактора, зарождается гласность, концепция нового государственного менеджмента, концепция эффективного государства. Следует отметить научные работы Дж. Гаррета, Р. Шелдона, Т. Парсонса, В. Томсона и др.

4 этап: *начало XXI века – по настоящее время*, характеризуется информатизацией общественной жизни, актуализацией ответственности перед обществом, доступности, качества и эффективности государственного управления.

На протяжении всего периода становления науки государственного управления под влиянием многочисленных факторов формировалась его современная структура. Для каждого отдельного государства организационная структура управления приобретает свои характерные черты, зависящие от целей, приоритетов государственной политики, территориального устройства государства, традиций и других факторов.

Однако следует отметить, что для всех структур государственного управления характерна иерархичность. Она является объективной необходимостью его функционирования и обеспечения выполнения всех предусмотренных законодательством функций.

Структурность государственного управления обусловлена системностью данного понятия. Исходя из этого, структуру государственного управления можно рассматривать в вертикальном и горизонтальном разрезе (рис. 1).

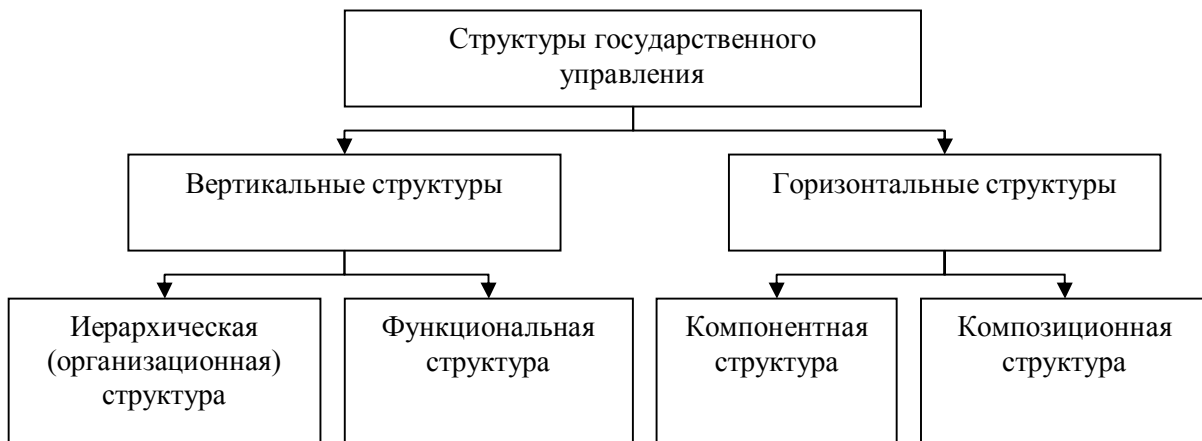


Рис. 1. Классификация структур государственного управления

Данная структура основана на четырёхмерном описании иерархии [16]. Применительно к теории и практике государственного управления выбрано пространственное, организационное, временное и информационное измерения. Рассмотрены способы декомпозиции по уровням описания (этапы управленческой деятельности), по уровням сложности решений (функции и ответственность органов власти разных уровней), по уровням (координация нижних уровней иерархии верхними) и временным уровням (очередность принятия и реализации управленческих решений).

Основной задачей данной структуры является разграничение функций, полномочий и обязанностей государственных органов власти при достижении целей государственной политики и сбалансированного социально-экономического развития всех территорий государства.

Функциональная структура представляет собой совокупность функций государственного управления и их взаимодействие. Функции принято классифицировать на внешние и внутренние, общие и специфические. Основной задачей данной структуры является максимально полная реализация функций государственного управления, предусмотренных законодательством, нормативными документами органов государственной власти и актуальными потребностями общества как основного потребителя публичных услуг.

При горизонтальной дифференциации следует рассматривать компонентную и композиционную структуры государственного управления. В основу горизонтальных

структур положено утверждение, что реализация функций и полномочий государственного управления на каждом уровне имеет определённый состав элементов и свои закономерности построения данных элементов в систему. Именно в данных структурах наиболее ярко проявляется системный характер государственного управления.

Компонентная структура реализует теоретический и методологический подходы к исследованию государственного управления. Она основана на принципе системности государственного управления, то есть его детализации на более мелкие подсистемы.

В системе государственного управления принято выделять институциональную, нормативно-правовую, коммуникативную, функционально-структурную, научно-технологическую, профессионально-кадровую и профессионально-культурную подсистемы [17, с. 32-37].

Компонентная структура направлена на оптимизацию управленческого труда и характеризует предметы, средства, процесс труда и нормативно-техническую документацию как основные факторы, влияющие на качество конечной продукции – управленческого решения или государственной услуги [18, с. 11].

Композиционная структура характеризует специфику построения элементов государственного управления в систему, а также структурное оформление пространственных и функциональных связей и субъектно-объектных отношений.

К данной структуре принято относить следующие элементы:

- 1) формы, методы, стадии, управленческие технологии [4, с. 239-256];
- 2) субъект, объект, содержание, институты, формы, методы, необходимость, возможности и пределы государственного управления [3, с. 31-54].

Анализ литературных источников и последних научных работ отечественных и зарубежных авторов в сфере государственного управления позволил дополнить данный перечень следующими элементами: принципы, категории, теории, цели, модели, управленческие воздействия. Максимально полный перечень элементов системы государственного управления и их правильная композиционная структурированность позволят повысить эффективность управленческих решений органов государственного управления путём минимизации факторов негативного воздействия.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Сущность и структура государственного управления – понятия сложные и многогранные. И, несмотря на достаточную проработанность данных вопросов специалистами разных научных направлений, определённые вопросы и сегодня остаются недостаточно раскрытыми и обоснованными. Во многом это связано с быстро меняющимися политическими и социально-экономическими реалиями, а также постоянно растущими потребностями населения в качественных государственных услугах в необходимом количестве.

Актуальность исследования обоснована тем, что государственное управление как социальный процесс вынуждено постоянно реагировать на подобные изменения внешней среды. Современные вызовы создают условия для формирования гибкой системы государственного управления, способной максимально мобилизовать свои внутренние ресурсы и эффективно реализовать свои функции для достижения целей государства и общества.

Список использованных источников

1. Классики теории государственного управления: американская школа / Под ред. Дж. Шафритца, А. Хайда. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 800 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mirznanii.com/a/286192/klassiki-teorii-gosudarstvennogo-upravleniya-amerikanskaya-shkola>

2. Ленин, В. И. Государство и революция: Учение марксизма о государстве и

задачи пролетариата в революции [текст] / В. И. Ленин // Полное собрание сочинений. – 5-е изд. – Т. 33. – М.: Изд-во политической литературы, 1974. – 120 с.

3. Чиркин, В. Е. Система государственного и муниципального управления: [учебник] / В. Е. Чиркин. – М.: Юристъ, 2005. – 379 с.

4. Атаманчук, Г. В. Теория государственного управления: курс лекций [текст] / Г. В. Атаманчук. – 4-е изд., стер. – М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2014. – 525 с.

5. Электронная энциклопедия юриста / официальный сайт «Академик» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: dic.academic.ru/dic.nsf/enc_law/432/Государственное

6. Макарейко, Н. В. Административное право: конспект лекций / Н. В. Макарейко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.e-reding.club/chapter.php/97336/6/-Makareiko_Administrativnoe_pravo.html

7. Агарков, А. А. Теория права, государства и государственного управления / А. А. Агарков, В. С. Курчеев, Ю. Н. Одров, Г. Г. Пензин [монография]. – Новосибирск, 2007. – 282 с.

8. Мониторинг государственных и муниципальных услуг в регионе как стратегический инструмент повышения качества регионального управления: опыт, проблемы, рекомендации / Под общ. ред. В. В. Маркина, А. В. Осташкова. – М.: Изд-во «Эксклибрис Пресс», 2008. – 321 с.

9. Филатов, И. Государственное управление – это... / И. Филатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: fb.ru/article/38990/gosudarstvennoe-upravlenie-eto.

10. Бурега, В. В. Социология государственного управления: [монография] / В. В. Бурега. – Донецк.: ООО «Східний видавничий дім», 2012. – 168 с.

11. Омельченко, Н. А. История государственного управления: [учебник] / Н. А. Омельченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 575 с.

12. Государственное и муниципальное управление собственностью [Текст]. Под ред. П. В. Кухтина, А. Б. Мотгаевой. – М.: Мир науки, 2014. – 143 с.

13. Государственное стратегическое управление: [монография] / Под общ. ред. Ю. В. Кузнецова. – СПб.: Изд-во «Питер», 2014. – 205 с.

14. Охотский, Е. В. Государственное управление: на пути к современной модели государственного менеджмента [Текст] / Е. В. Охотский // Вестник МГИМО Университета. – 2014. – № 3(36). – С. 115-127.

15. Якимова, М. Н. Возможности и ограничения проектного подхода в контексте реализации нового государственного менеджмента [Текст] / М. Н. Якимова // ARS ADMINISTRANDI. – 2015. – № 1. – С. 16-27.

16. Путенихин, П. В. Логические основания многомерных пространств // Заочные электронные конференции. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econf-rae.ru/article/6359>

17. Глазунова, Н. И. Система государственного управления: [Учебник для вузов] / Н. И. Глазунова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 551 с.

18. Долгальова, О. В. Теоретико-методичні засади оптимізації діяльності регіональних органів влади [Текст] / О. В. Долгальова, Н. О. Пушкарьова // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 1. – С. 10-15.

УДК: 658.14

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА

АРЧИКОВА Я. О.,
канд. экон. наук, доц. каф. финансов,
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной
службы при Главе Донецкой
Народной Республики»

В статье рассмотрены проблемы стратегического финансового анализа в современных условиях функционирования и предложены пути решения этих проблем.

Ключевые слова: метод; финансовый анализ; стратегия; предприятие; план; финансовые риски.

У статті розглянуто проблеми стратегічного фінансового аналізу у сучасних умовах функціонування і запропоновано шляхи вирішення цих проблем.

Ключові слова: метод; фінансовий аналіз; стратегія; підприємство; план; фінансові ризики.

The article deals with problems of strategic financial analysis in modern conditions of operation and proposed solutions to these problems.

Keywords: method; financial analysis; strategy; service; plan; financial risks.

Постановка проблемы. В условиях рыночных отношений, самостоятельности предприятия, ответственности за результаты своей деятельности возникает объективная необходимость определения тенденций финансового состояния, ориентации в финансовых возможностях и перспективах, оценки финансового состояния других субъектов хозяйствования. Решить это помогает финансовая стратегия предприятия, которая должна включать меры по стабилизации финансового состояния предприятия и его платёжеспособности в условиях неблагоприятных изменений среды функционирования.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам финансового анализа посвящены работы таких учёных, как: Бондаренко Е. В., Бланк И. А., Турко Н. А., Поддерёгин А. М., Юрий С. И., Федосов В. М., Савчук В. П., Кочкодан В. Б., Аранчий В.И.

Актуальность. Скорректированная с учётом неблагоприятных факторов финансовая стратегия предприятия должна обеспечить высокие темпы его операционной деятельности при одновременной нейтрализации угрозы его банкротства в будущем. Основой финансовой стратегии является поиск, рациональное использование и управление структурой финансовых ресурсов (капитала) предприятия с целью повышения его платёжеспособности и финансовой устойчивости.

Обоснование стратегических финансовых решений является процессом рассмотрения возможных способов достижения перспективных финансовых целей и выбора наиболее эффективных из них для практической реализации с учётом стратегической финансовой позиции конкретного предприятия.

Целью статьи является рассмотрение методов осуществления стратегического финансового анализа.

Изложение основного материала. Разработка основных элементов стратегического набора в сфере финансовой деятельности предприятия базируется на результатах стратегического финансового анализа.

Стратегический финансовый анализ представляет собой процесс изучения влияния факторов внешней и внутренней среды на результативность осуществления финансовой деятельности предприятия с целью выявления особенностей и возможных направлений её развития в перспективном периоде.

Конечным продуктом стратегического финансового анализа является модель стратегической финансовой позиции предприятия, всесторонне и комплексно характеризует предпосылки и возможности его финансового развития в разрезе каждой из стратегических доминантных сфер финансовой деятельности. Каждая из доминантных сфер стратегического финансового развития предприятия должна быть разделена на отдельные сегменты, которые с разных сторон характеризуют особенности и результаты финансовой деятельности предприятия в данном направлении.

Основу проведения стратегического анализа составляет изучение влияния на хозяйственную деятельность предприятия отдельных факторов и условий среды его функционирования. С учётом содержания направлений и объектов стратегического финансового анализа предметом его изучения является финансовая среда функционирования предприятия [1].

Под финансовой средой функционирования предприятия понимается система условий и факторов, влияющих на организацию, формы и результаты его финансовой деятельности.

В зависимости от характера влияния отдельных условий и факторов, а также возможностей их контроля со стороны предприятия в процессе осуществления финансовой деятельности в составе общей финансовой среды функционирования следует выделять отдельные виды:

- внешняя финансовая среда косвенного воздействия;
- внешняя финансовая среда непосредственного воздействия;
- внутренняя финансовая среда.

Внешняя финансовая среда косвенного воздействия характеризует систему условий, которые проявляются на макроуровне, и факторов, влияющих на организацию, формы и результаты финансовой деятельности предприятия в долгосрочном периоде, прямой контроль над которыми оно не имеет возможности осуществлять. Этот вид внешней финансовой среды не носит характера индивидуальных особенностей проявления по отношению к конкретному предприятию [2]. В формировании условий внешней финансовой среды непрямого влияния существенную роль играет государственная финансовая политика и государственное регулирование финансовой деятельности предприятия.

Внешняя финансовая среда непосредственного влияния характеризует систему условий и факторов, влияющих на организацию, формы и результаты финансовой деятельности, которые формируются в процессе финансовых отношений предприятия с контрагентами по финансовым операциям и сделкам и на которые оно может оказывать влияние в процессе непосредственных коммуникативных связей. Осуществление эффективных финансовых отношений с такими контрагентами по финансовой деятельности позволяет предприятию управлять системой соответствующих условий и факторов в благоприятном для него направлении.

Внутренняя финансовая среда характеризует систему условий и факторов, определяющих выбор организации и форм финансовой деятельности с целью достижения лучших её результатов, которые находятся под непосредственным контролем руководителей и специалистов финансовых служб предприятия.

Она включает в себе тот финансовый потенциал, который позволяет предприятию достигать поставленных целей и задач в стратегическом периоде. Основные виды финансовой среды предприятия, рассматриваемые в процессе осуществления стратегического финансового анализа, представлены на рис. 1.

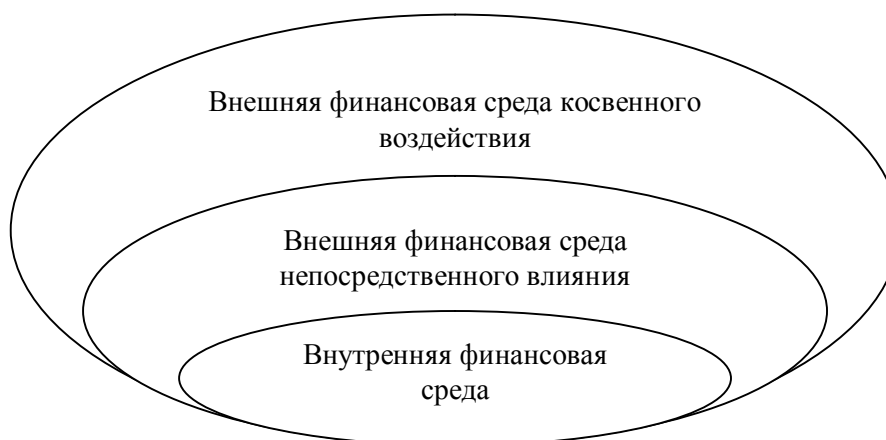


Рис. 1. Основные виды финансовой среды, рассматриваемые в процессе осуществления стратегического финансового анализа

Особенностью осуществления стратегического финансового анализа является то, что он является не только ретроспективным, но и прогнозным, то есть оценивает перспективное состояние финансового потенциала предприятия под влиянием возможных изменений отдельных факторов и условий [3].

Стратегический финансовый анализ осуществляется в следующей последовательности:

- на первом этапе проводится анализ внешней финансовой среды непрямого влияния [5];
- на втором этапе проводится анализ внешней финансовой среды непосредственного влияния;
- на третьем этапе проводится анализ внутренней финансовой среды;
- на четвёртом этапе осуществляется комплексная оценка стратегической финансовой позиции предприятия. Система основных методов стратегического финансового анализа и сфера их применения представлены в табл. 1.

Таблица 1

Система основных методов стратегического финансового анализа и область их применения

Основные методы стратегического финансового анализа	Сфера применения методов		
	Анализ факторов внешней финансовой среды непрямого влияния	Анализ факторов внешней финансовой среды непосредственного влияния	Анализ факторов внутренней финансовой среды
SWOT-анализ	+	+	+
PEST-анализ	+		
SNW-анализ			+
Портфельный анализ		+	+
Сценарный анализ	+	+	+
Экспертный анализ	+	+	+

Блок-схема отдельных этапов проведения стратегического финансового анализа предприятия представлена на рис. 2.

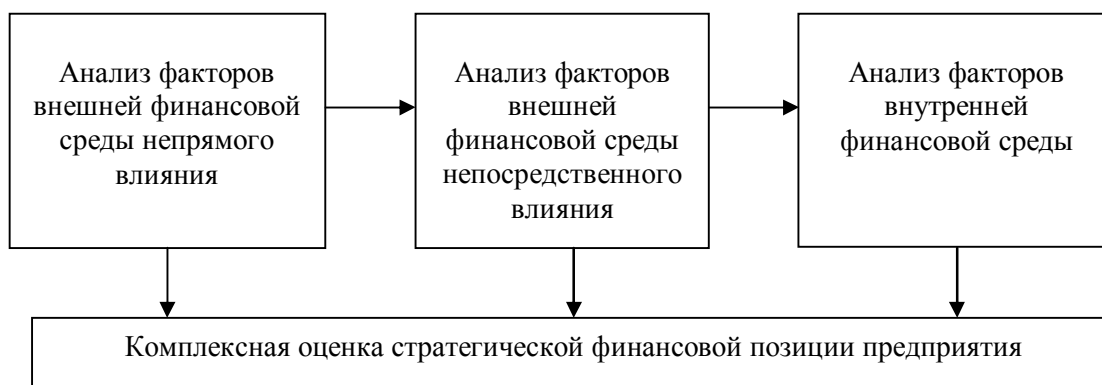


Рис. 2. Блок-схема отдельных этапов проведения стратегического финансового анализа предприятия

Анализ факторов внешней финансовой среды непрямого влияния базируется на основном методе стратегического анализа – *SWOT*-анализе. Этот простой в использовании метод позволяет быстро оценить стратегическую финансовую позицию предприятия в основных её контурах.

В процессе анализа факторов финансовой среды этого вида выявляются внешние благоприятные возможности и угрозы для финансового развития предприятия, генерируемые на макроуровне.

К благоприятным относятся такие возможности, которые обеспечивают рост рыночной стоимости предприятия в процессе его стратегического финансового развития, а к угрозам, соответственно, – препятствия на пути этого роста. Предварительным условием осуществления такого анализа является группировка факторов внешней финансовой среды непрямого влияния по отдельным признакам.

В этих целях в стратегическом финансовом анализе используется принцип группировки факторов этого уровня, который рассматривается в системе *PEST*-анализа (эта система концентрирует стратегический анализ только на факторах макроуровня). Группы факторов макросреды функционирования предприятия разделяют на следующие четыре её разновидности, характеризующиеся аббревиатурой *PEST*:

P – политико-правовая среда (political and legal environment);

E – экономическая среда (economic environment);

S – социокультурная среда (sociocultural environment);

T – технологическая среда (technological environment).

Рассмотрим состав важнейших факторов системы *PEST*-анализа, которые играют наиболее важную роль в стратегическом развитии предприятия.

В политико-правовой среде основное влияние на развитие финансовой деятельности в стратегической перспективе влияют формы и методы:

- государственного регулирования финансового рынка, финансовой деятельности предприятия, денежного обращения в стране;

- политика государственной поддержки отдельных отраслей и сфер деятельности;

- государственная политика подготовки высококвалифицированных специалистов;

- политика привлечения и защиты иностранных инвестиций;

- правовые аспекты регулирования процедур финансовой санации и банкротства предприятий;

- стандарты финансовой отчётности предприятий [6].

В экономической среде наиболее ощутимо на стратегическое финансовое развитие предприятия влияют:

- темпы экономической динамики (измеряемые показателями валового внутреннего продукта и национального дохода);
- соотношение параметров потребления и накопления используемого национального дохода;
- темпы инфляции;
- система налогообложения юридических и физических лиц;
- скорость денежного обращения;
- динамика валютных курсов;
- динамика учётной ставки Национального банка [5].

В социокультурной среде на развитие финансовой деятельности предприятия наибольшее влияние оказывают:

- образовательный и культурный уровень трудоспособного населения;
- уровень подготовки специалистов в области финансовой деятельности в системе высшего образования;
- отношение населения к проводимым рыночным реформам.

В технологической среде наибольшее влияние на стратегическое финансовое развитие предприятия оказывают инновации в сфере технических средств управления, финансовых технологий и инструментов.

Анализ факторов внешней финансовой среды непосредственного влияния также базируется на *SWOT*-анализе. Предварительным условием осуществления стратегического финансового анализа по этому виду среды функционирования предприятия является группировка субъектов финансовых отношений с предприятием, с одной стороны, и выделение основных факторов, влияющих на эффективность этих отношений в стратегическом периоде, – с другой [4].

Как показывают результаты проведённого автором исследования, в процессе стратегического анализа факторов внешней финансовой среды непосредственного влияния целесообразно выделять следующие шесть основных групп субъектов финансовых отношений с предприятием: поставщики сырья, материалов и полуфабрикатов; покупатели готовой продукции; кредиторы предприятия, предоставляющие различные формы финансового кредита; инвесторы – институциональные и индивидуальные; страховщики; финансовые посредники. Учитывая, что факторы этого вида финансовой среды носят преимущественно экономический характер, их группировка по системе *PEST*-анализа не проводится. Экономические факторы индивидуализируются с учётом особенностей финансовых отношений предприятия с выше перечисленными контрагентами.

Анализ факторов внутренней финансовой среды призван характеризовать не только объём финансового потенциала предприятия, но и эффективность его использования. Исследование факторов внутренней финансовой среды в процессе разработки финансовой стратегии предприятия традиционно базируется на *SWOT*-анализе, направленном на выявление сильных и слабых сторон финансовой деятельности предприятия.

В последние годы развитие этого подхода получило отражение в *SNW*-анализе, используемом исключительно при рассмотрении факторов внутренней среды предприятия. Аббревиатура *SNW* отражает характер позиции предприятия по изучаемому фактору:

- S* – сильная позиция (strength position);
- N* – нейтральная позиция (neutral position);
- W* – слабая позиция (weakness position).

Сопоставление *SNW*-анализа и *SWOT*-анализа по характеру оценки влияния отдельных факторов внутренней среды предприятия показывает, что система этой оценки в *SNW*-анализе дополняется нейтральной позицией (сильная и слабая оценка позиции присуща обоим методам). Нейтральная позиция оценки того или иного фактора внутренней среды предприятия соответствует, как правило, среднеотраслевым его значением по аналогичным предприятиям [6].

Такой подход позволяет рассматривать нейтральную позицию того или иного фактора, влияющего на финансовую деятельность предприятия, как критерий минимально необходимого стратегического его состояния. Систему исследуемых факторов внутренней финансовой среды каждое предприятие формирует самостоятельно с учётом специфики своей финансовой деятельности. Факторы, характеризующие отдельные аспекты финансовой деятельности предприятия, рассматриваются обычно в комплексе и отражают его финансовую политику по тому или иному из этих аспектов.

Комплексная оценка стратегической финансовой позиции предприятия интегрирует результаты анализа всех видов финансовой среды функционирования предприятия. Осуществление такой оценки позволяет чётко идентифицировать основные особенности осуществления финансовой деятельности на данном предприятии: определить его «финансовое лицо»; оценить достигнутые результаты управления финансовой деятельностью предприятия; выявить проблемные зоны в финансовом развитии предприятия и системе управления его финансовой деятельностью; объективно оценить возможности будущего финансового развития предприятия с учётом факторов внешней и внутренней среды; зафиксировать стартовые позиции стратегических финансовых инициатив предприятия [4].

Модель стратегической финансовой позиции предприятия базируется на результатах оценки отдельных факторов в процессе *SWOT*-анализа и *SNW*-анализа (с углублением отдельных оценок в процессе использования других методов стратегического анализа). В этой модели должны быть представлены все сегменты каждой из доминантных сфер (направлений) финансового развития предприятия. Для интеграции оценок по доминанте в целом факторам отдельных сегментов может быть присвоен соответствующий «вес».

Факторы каждого сегмента располагаются по степени их влияния на будущее финансовое развитие предприятия. На завершающем этапе стратегического финансового анализа по результатам модели стратегической финансовой позиции предприятия устанавливаются взаимосвязи между отдельными факторами внешней и внутренней среды. Для установления таких взаимосвязей может быть использована следующая матрица возможных стратегических направлений финансового развития предприятия (рис. 3).

		Позиции внутренней финансовой среды		
		«Сильная»	«Нейтральная»	«Слабая»
Влияние внешней финансовой среды	Благоприятные возможности	Ф - 1 «Сила и возможности»	Ф - 2 «Стабильность и возможности»	Ф - 3 «Слабость и возможности»
	Угрозы	Ф - 4 «Сила и угроза»	Ф - 5 «Стабильность и угрозы»	Ф - 6 «Слабость и угрозы»

Рис. 3. Матрица возможных стратегических направлений финансового развития предприятия

С учётом возможностей стратегической финансовой позиции предприятия осуществляются формулировка стратегических финансовых целей и обоснование соответствующих стратегических решений.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Финансовый анализ является важной составляющей оценки работы предприятия и выявления недостатков, а также путей повышения эффективности функционирования субъектов хозяйствования с помощью рациональной финансовой стратегии.

Основными задачами выступают:

- оценка финансовых результатов;
- оценка имущественного положения;
- анализ финансовой устойчивости, ликвидности баланса, платёжеспособности предприятия;
- исследования состояния и динамики дебиторской и кредиторской задолженности;
- анализ эффективности вложенного капитала.

Скорректированная с учётом неблагоприятных факторов финансовая стратегия предприятия должна обеспечить высокие темпы его операционной деятельности при одновременной нейтрализации угрозы его банкротства в будущем. Финансовая стратегия является направляющим вектором управления предприятием, и без её надлежащего формирования практически невозможно обходить финансовые проблемы при осуществлении производственно-хозяйственной деятельности в современной конкурентной рыночной среде.

Список использованных источников

1. Гридчина М. В. Финансовый менеджмент: Курс лекций / М. В. Гридчина. – К.: МАУП, 2009. – 136 с.
2. Большаков В. Будівництво країни / В. І. Большаков, І. М. Гаврилов, А. В. Челноков // Вісник Придніпровської держ. академії будівництва та архітектури. – 2010. – № 12. – С. 4-11.
3. Волкогонова О. Д. Стратегический менеджмент: підручник / О. Д. Волкогонова, А. Т. Зуб. – М.: ФОРУМ, ИНФРА-М, 2006. – 256 с.
4. Баканов М. И. Теория экономического анализа: учебник / М. И. Баканов, А. Д. Шеремет. – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 416 с.
5. Бланк И. А. Финансовая стратегия предприятия: учебный курс / И. А. Бланк. – К.: Ника-Центр, 2006. – 520 с.
6. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента: учебник / И. А. Бланк. – 3 - е изд. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2007. – Т. 1. – 624 с.
7. Ващенко Л. О. Інформаційне та методичне забезпечення аналізу фінансового стану підприємства / Л. О. Ващенко. – К., 2010. – 20 с.

УДК 658.15

ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ЕГОРКИНА Т. А.,
канд. экон. наук, доц. каф. финансов,
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли
им. М. Туган-Барановского» («ДонНУЭТ»),
ЛАЗАРЕВА И. Е.,
магистрант каф. финансов, ГО ВПО «ДонНУЭТ»

В статье рассмотрены и обобщены основные методы оценки финансовой стабильности предприятия на основе анализа финансовой устойчивости и платёжеспособности. Обоснован авторский подход к оценке финансовой стабильности на основе метода кредитного скоринга.

Ключевые слова: финансовая стабильность предприятия; финансовая устойчивость предприятия; платёжеспособность; прогнозирование; риск; кредитный скоринг.

В статті розглянуто і узагальнено основні методи оцінки фінансової стабільності підприємства на основі аналізу фінансової стійкості і платоспроможності. Обґрунтовано авторський підхід до оцінки фінансової стабільності на основі методу кредитного скорингу.

Ключові слова: фінансова стабільність підприємства; фінансова стійкість підприємства; платоспроможність; прогнозування; ризик; кредитний скоринг.

The article considers and summarizes the main methods of evaluation of financial stability of enterprise on the basis of the analysis of financial stability and solvency. Grounded the author's approach to the assessment of financial stability based on the method of credit scoring.

Keywords: financial stability of the enterprise; financial sustainability of the enterprise; solvency; risk; credit scoring.

Постановка проблемы. На современном рубеже становления экономики в условиях экономической независимости предприятия имеют все шансы добиться прочности собственного финансового положения только при строгом соблюдении принципа сопоставления затрат и полученных результатов, получения наибольшей выгоды при наименьших затратах. Именно это условие определяет необходимость точной оценки финансовой стабильности предприятия, которая характеризуется таким состоянием денежных ресурсов, которое в одно и то же время отвечает потребностям его становления и требованиям рынка.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования показали наличие различных методических подходов к определению и анализу финансовой устойчивости предприятия. Этот вопрос изучен в работах как зарубежных, так и отечественных учёных-экономистов, среди них В. С. Александренко Д. И. Жиликов, Г. Д. Капанадзе, Л. А. Омелянович, В. А. Петроченко, Д. С. Ревенко, И. В. Сименко, О. В. Смагина и др.

Актуальность. В кризисных условиях перед предприятиями возникает необходимость восстановления и поддержания уровня финансовой стабильности, поэтому сегодняшнее состояние экономики требует новых подходов к оценке финансового состояния предприятий, исходя из чего необходимо определение как количественных, так и качественных величин, которые будут характеризовать стабильность и надёжность предприятия как партнёра, его способность маневрировать финансовыми ресурсами для достижения эффективности предпринимательской деятельности. В связи с этим возникает

необходимость разработки комплексной методики оценки финансовой стабильности предприятий, основных критериев и показателей её определения.

Цель статьи. На основе исследования существующих методов оценки финансовой устойчивости предприятия разработать авторский подход к её оценке.

Изложение основного материала исследования. Оценка финансовой стабильности предприятия предоставляет возможность своевременно найти недостатки и слабые места в его деятельности. В системе управления предприятием основная цель заключается в выявлении слабых мест в его функционировании и разработке на основе этого мероприятий, направленных на:

- 1) восстановление ликвидности;
- 2) повышение уровня финансовой устойчивости;
- 3) восстановление финансового равновесия;
- 4) укрепление возможностей предприятия продолжать экономическую деятельность;
- 5) обеспечение прибыльности и роста производственного потенциала;
- 6) разработку соответствующих решений относительно поставленных выше задач.

Следует отметить, что для оценки финансовой стабильности предприятия нет каких-либо стандартных или нормированных подходов. Чаще всего финансовая стабильность оценивается комплексно, на основе оценки финансовой устойчивости и платёжеспособности предприятия. Параметры анализа финансовой стабильности предприятия определяют собственники предприятий, менеджеры или финансисты – в зависимости от направлений исследования. Поскольку первоочередной задачей анализа финансовой стабильности предприятия является оценка его финансовой устойчивости, на рис. 1 представлены несколько методов оценки, которые широко используются на практике.

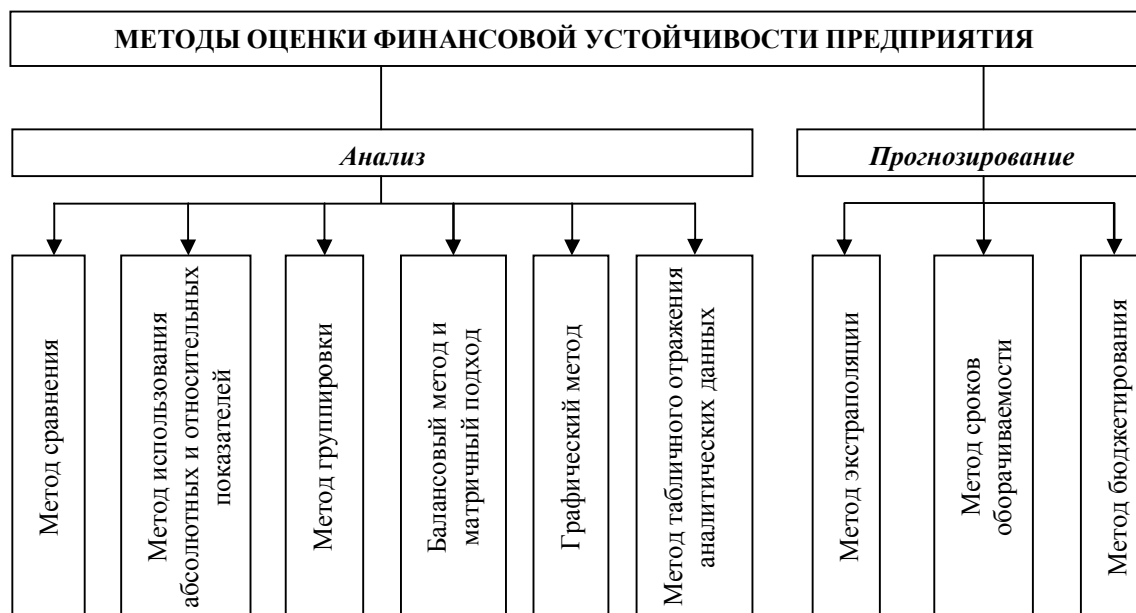


Рис. 1. Методы оценки финансовой устойчивости предприятия

Рассмотрим каждый из представленных методов и его эффективность. Метод сравнения, суть которого состоит в сопоставлении изучаемых показателей с уже изученными. С помощью метода сравнения:

- выявляют причинно-следственные связи между показателями, которые анализируются;

- получают доказательства или опровержения;
- систематизируют показатели [1, с. 295].

При осуществлении оценки финансовой устойчивости предприятия уместно использовать такие виды сравнений:

1) сравнение показателей отчётного периода с данными прошлых периодов (временной сравнительный анализ), для оценки направления и скорости изменения изучаемых показателей и определения тенденций и закономерностей развития экономических процессов на предприятии;

2) сравнение фактических показателей с плановыми с целью оценки степени выполнения планов и обнаружения неиспользованных резервов;

3) сопоставление фактических значений показателей с установленными нормами и нормативами с целью контроля соблюдения нормативов и выявления экономии или излишнего расходования ресурсов, а также для оценки эффективности их использования;

4) сравнение уровня показателей исследуемого предприятия со значениями показателей других предприятий (пространственный сравнительный анализ);

5) сравнение параллельных и динамических рядов показателей с целью определения формы и направлений связи [2, с. 192].

Для оценки финансовой устойчивости проводят её анализ на базе метода использования абсолютных и относительных показателей. Общая схема этого метода представлена на рис. 2 [3, с. 218].

В течение всего функционирования на предприятии происходит пополнение товарно-материальных запасов собственными оборотными средствами и заёмными источниками (краткосрочными и долгосрочными кредитами), поэтому абсолютные показатели финансовой устойчивости исследуются на основе изучения избытка или недостатка средств для формирования запасов.



Рис. 2. Показатели, характеризующие финансовую устойчивость предприятия

Характеризуя источники формирования запасов, обычно используют три показателя:

- 1) наличие (избыток или недостаток) собственных оборотных средств – СОБС;
- 2) наличие (избыток или недостаток) собственных и долгосрочных заёмных источников формирования запасов – СДИ;
- 3) общая величина основных источников формирования запасов, включая

краткосрочные кредиты и временно свободные (оправданные) источники средств, (текущая кредиторская задолженность) – ОИФЗ [4, с. 232].

Так, основными показателями обеспеченности запасов источниками финансовых средств являются: СОБС, СДИ, ОИФЗ, которые и выступают в качестве абсолютных показателей финансовой устойчивости предприятия, а также дают возможность определить, к какому конкретно типу финансовой устойчивости относится предприятие.

Используя метод абсолютных показателей, выделяют четыре типа финансовой устойчивости [4, с. 232-233]:

1. Абсолютная устойчивость предприятия, для которой характерно: $СОБС \geq 0$, $СДИ \geq 0$, $ОИФЗ \geq 0$, т.е. $S = \{1,1,1\}$. Этот тип финансовой устойчивости отвечает такому условию: собственный капитал за вычетом необоротных активов превышает или равен запасам.

2. Нормальная устойчивость финансового состояния: $СОБС < 0$; $СДИ \geq 0$, $ОИФЗ \geq 0$, т.е. $S = \{0,1,1\}$. Сумма собственных финансовых ресурсов и долгосрочных кредитов за вычетом необоротных активов больше или равна запасам.

3. Неустойчивое состояние: $СОБС < 0$, $СДИ < 0$, $ОИФЗ \geq 0$, т. е. $S = \{0,0,1\}$. Неустойчивое финансовое состояние связано с нарушением платёжеспособности предприятия, но при этом сохраняются возможности восстановления равновесия посредством восполнения собственных средств за счёт снижения дебиторской задолженности и ускорения сроков оборачиваемости запасов.

Здесь соблюдается условие: сумма собственных оборотных средств, долгосрочных и краткосрочных кредитов больше или равна запасам.

4. Кризисное состояние: $СОБС < 0$, $СДИ < 0$, $ОИФЗ < 0$, т. е. $S = \{0,0,0\}$. В этом случае наблюдается полная зависимость предприятия от заёмных источников финансирования, когда собственных оборотных средств, долгосрочных и краткосрочных кредитов не хватает для финансирования оборотных средств, образующихся в результате замедления погашения кредиторской задолженности.

Что касается относительных показателей, то здесь выделяют три основных группы:

1) показатели, которые отражают соотношение собственных и заёмных средств предприятия;

2) показатели, определяющие состояние оборотных средств;

3) показатели, определяющие состояние основных средств [5, с. 37].

Рассмотрим каждую из предложенных групп коэффициентов. Итак, первая группа включает:

- коэффициент капитализации (коэффициент соотношения заёмных и собственных средств);

- коэффициент финансовой стабильности (финансирования);

- коэффициент финансовой зависимости;

- коэффициент финансовой независимости (автономии);

- коэффициент финансовой устойчивости;

- коэффициент концентрации заёмного капитала.

Коэффициент капитализации, или коэффициент соотношения заёмных и собственных средства, принадлежит к коэффициентам финансового рычага, которые характеризуют эффективность использования предприятием заёмного капитала. Он показывает, сколько предприятие привлекало средств на каждую единицу собственного капитала, и рассчитывается по формуле [6, с. 72]:

$$K_k = \frac{O}{СК}, \quad (1)$$

где: K_k – коэффициент капитализации;

O – общая сумма обязательств предприятия, руб.;

$СК$ – собственный капитал предприятия, руб.

Если наблюдается снижение значения коэффициента капитализации, это свидетельствует о том, что:

- у предприятия больше чистой прибыли, чем в предыдущем периоде;
- предприятие финансирует свою деятельность собственными средствами;
- увеличивается инвестиционная привлекательность предприятия [7, с. 396]

Если же происходит увеличение значения данного коэффициента, это говорит о том, что:

- увеличивается риск предпринимательской деятельности;
- увеличивается доля заёмных средств, используемых при финансировании деятельности;
- снижается инвестиционная привлекательность предприятия [7, с. 396]

Коэффициент финансовой стабильности, или финансирования (формула 1.2), показывает, насколько активы предприятия сформированы за счёт собственного капитала и каков уровень зависимости предприятия от заёмных источников финансирования [8, с. 231].

$$K_{ф.ст.} = \frac{СК}{ЗК}, \quad (2)$$

где: $K_{ф.ст.}$ – коэффициент финансовой стабильности;
 $ЗК$ – заёмный капитал предприятия, руб.

Рекомендуемое значение коэффициента финансовой стабильности – больше 1. В случае, если значение коэффициента финансирования меньше единицы, т. е. большая часть финансовых ресурсов предприятия сформирована из заёмных источников, это может предупреждать об угрозе неплатёжеспособности предприятия и создать проблемы при получении кредита [8, с. 233].

Коэффициент финансовой зависимости показывает уровень зависимости предприятия от внешних кредиторов и инвесторов и рассчитывается по следующей формуле [9, с. 247]:

$$K_{ф.з.} = \frac{\Pi}{СК}, \quad (3)$$

где: $K_{ф.з.}$ – коэффициент финансовой зависимости;
 Π – пассив баланса предприятия, руб.

Нормативное значение коэффициента равно 2. При росте коэффициента финансовой зависимости предприятия наблюдается динамика увеличения заёмных средств. Если показатель равен 1, собственник предприятия самостоятельно финансирует свою деятельность [9, с. 84-85]. Коэффициент финансовой независимости, или автономии, показывает долю собственного капитала в общих ресурсах. Он демонстрирует, насколько предприятие независимо от заёмных источников и рассчитывается по формуле [6, с. 79]:

$$K_{ф.н.} = \frac{СК}{ОФР}, \quad (4)$$

где: $K_{ф.н.}$ – коэффициент финансовой автономии (независимости);
 $ОФР$ – общие финансовые ресурсы предприятия, руб.

Оптимальное значение коэффициента составляет $\geq 0,5$.

Коэффициент финансовой устойчивости демонстрирует часть активов предприятия, которая финансируется за счёт устойчивых источников, т. е. долю тех источников средств, которые предприятие может использовать в своей деятельности в долгосрочном периоде. Этот коэффициент рассчитывается так [6, с. 81]:

$$K_{ф.уст.} = \frac{СК + ЗК}{П}, \quad (5)$$

где: $K_{ф.уст.}$ – коэффициент финансовой устойчивости.

Коэффициент концентрации заёмного капитала характеризует объём заёмных средств в общей сумме финансовых ресурсов, вложенных в имущество предприятия. Его значение можно рассчитать по формуле [9, с. 248]:

$$K_{конц.СК} = \frac{ЗК}{А}, \quad (6)$$

где: $K_{конц.ЗК}$ – коэффициент концентрации заёмного капитала;

$А$ – суммарные активы предприятия, руб.

Норматив коэффициента составляет: $\leq 0,5$.

Вторая группа показателей включает такие коэффициенты:

– коэффициент обеспеченности собственными средствами;

– коэффициент обеспеченности материальных запасов собственными средствами;

– коэффициент маневренности собственного капитала.

Коэффициент обеспеченности собственными средствами свидетельствует о способности предприятия финансировать деятельность за счёт оборотного капитала без привлечения заёмных средств [10, с. 65]:

$$K_{ОСС} = \frac{СОБС}{ОБА}, \quad (7)$$

где: $K_{ОСС}$ – коэффициент обеспеченности собственными средствами;

$ОБА$ – оборотные активы предприятия, руб.

Оптимальным является результат, когда коэффициент превышает значение в 0,1.

Этот показатель ещё иногда называют коэффициентом обеспеченности оборотными средствами.

Следующий показатель данной группы – коэффициент обеспеченности материальных запасов собственными средствами – показывает часть запасов и затрат предприятия, которая оплачивается за счёт собственных средств и рассчитывается по формуле [10, с. 65]:

$$K_{ОМЗСС} = \frac{СОБС}{Запасы}, \quad (8)$$

где: $K_{ОМЗСС}$ – коэффициент обеспеченности материальных запасов собственными средствами.

Нормативное значение показателя: в границах от 0,6 до 0,8, что означает: 60-80 % запасов предприятия должно формироваться за счёт собственных источников средств. Соответственно, увеличение значения коэффициента обеспеченности материальных запасов собственными средствами вызывает рост финансовой устойчивости предприятия.

Коэффициент маневренности собственного капитала (формула 9) показывает, какую часть собственные оборотные средства занимают в структуре собственного капитала предприятия [11, с. 257].

$$K_{м.СК} = \frac{СОБС}{СК}, \quad (9)$$

где: $K_{м.СК}$ – коэффициент маневренности собственного капитала;

$СОБС$ – собственные оборотные средства предприятия, руб.

Чем выше значение показателя маневренности, тем выше уровень финансовой устойчивости и платёжеспособности предприятия.

К третьей группе показателей относится индекс постоянного актива, который

отображает часть необоротных активов предприятия в источниках собственных средств и рассчитывается по формуле [12, с. 510]:

$$I_{ПА} = \frac{НА}{СК}, \quad (10)$$

где: $I_{ПА}$ – индекс постоянного актива;
 $НА$ – необоротные активы предприятия, руб.

Кроме этих показателей при оценке финансовой устойчивости также целесообразно рассчитать показатели рентабельности, в частности, порога рентабельности и деловой активности для получения более подробных сведений о состоянии предприятия.

Балансовый метод используется для анализа пропорций. Балансовая модель предусматривает перегруппировку статей бухгалтерского баланса предприятия с целью выделения однородных величин и имеет следующий вид [13, с. 116]:

$$F = E_3 + R_a = I_{cc} + C_{кк} + C_{дк} + K_0 + R_p, \quad (11)$$

где: F – основные средства, руб.;
 E_3 – запасы, руб.;
 R_a – денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность, руб.;
 I_{cc} – источники собственных средств, руб.;
 $C_{кк}$ – краткосрочные кредиты, руб.;
 $C_{дк}$ – долгосрочные кредиты, руб.;
 K_0 – непогашенные кредиты, руб.;
 R_p – прочие пассивы, расчёты (кредиторская задолженность), руб.

Если учитывать, что долгосрочные кредиты предприятия в большей степени направляются на приобретение основных средств и на капитальные вложения, необходимо преобразовать исходную балансовую модель [13, с. 117]:

$$E_3 + R_a = ((I_{cc} + C_{дк}) - F) + (C_{кк} + K_0 + R_p), \quad (12)$$

Так, соотношение стоимости оборотных средств и величин собственных и заёмных источников их формирования предопределяет финансовую устойчивость предприятия.

Матричный подход к оценке финансовой устойчивости предполагает представление бухгалтерского баланса предприятия в виде матрицы, где по горизонтали расположены статьи активов, а по вертикали – статьи пассивов [14, с. 155]. Можно составлять такие матричные балансы:

- 1) баланс на начало года;
- 2) баланс на конец года;
- 3) динамический матричный баланс;
- 4) баланс движения средств предприятия [14, с. 155].

Матричная модель позволяет определить связь статей актива и статей пассива баланса, рассчитать структуру активов баланса, определить их качество и достаточность источников их финансирования, сгруппировать источники формирования пассивов и сделать выводы: финансово благополучное состояние или же банкротство. Что касается процесса прогнозирования, то мы предлагаем представить его в общем виде как модель на рис. 3.

Следующим этапом в оценке финансовой стабильности предприятия является оценка его платёжеспособности. В целом, оценка платёжеспособности на определённую дату представляет собой сопоставление стоимости оборотных активов предприятия и его краткосрочной задолженности. Основным условием, позволяющим считать исследуемое предприятие платёжеспособным, является превышение стоимости оборотных активов над суммой краткосрочной задолженности. Для оценки платёжеспособности предприятия используются относительные финансовые показатели (коэффициенты).

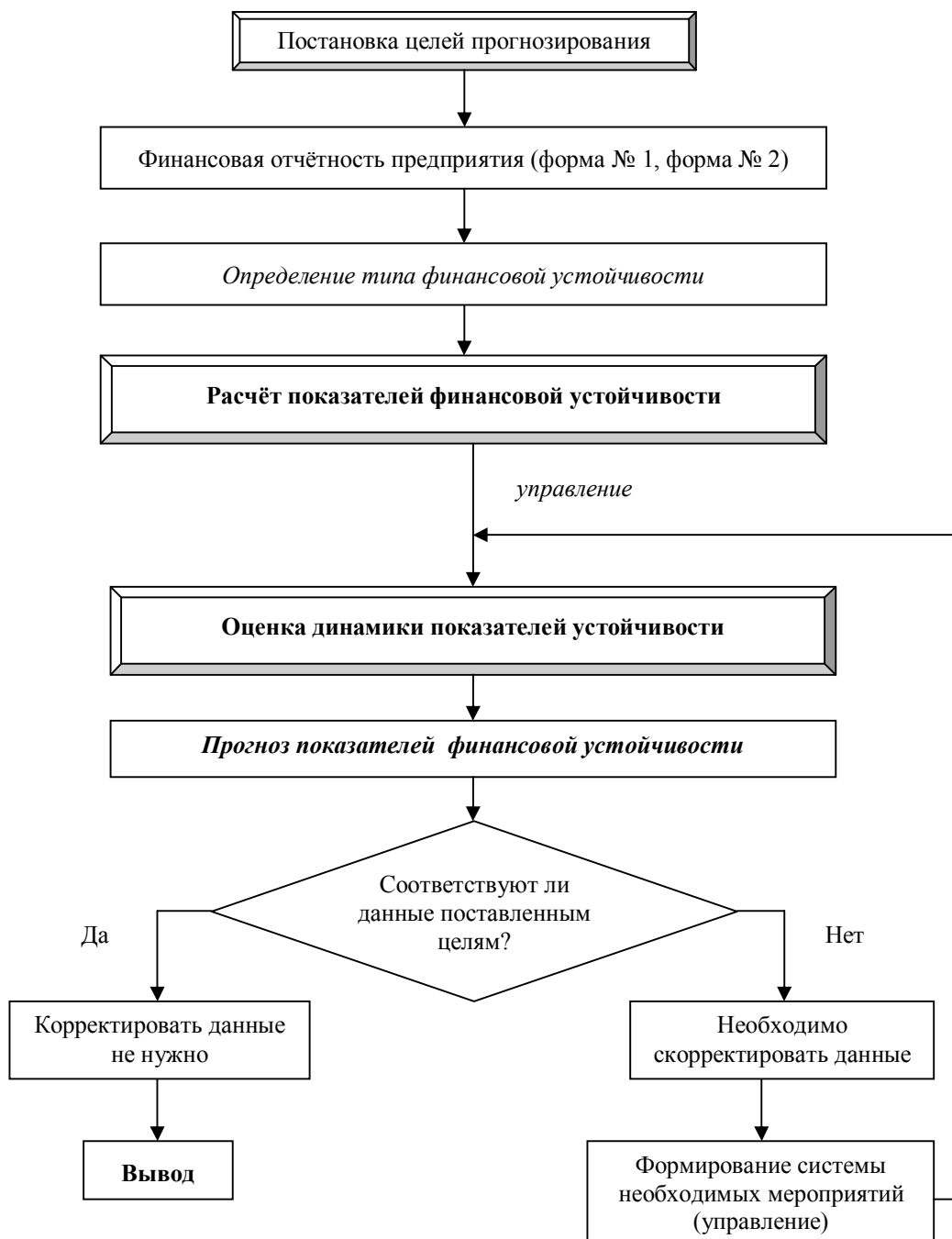


Рис. 3. Модель прогнозирования финансовой устойчивости предприятия

Обобщающим показателем, оценивающим уровень платёжеспособности предприятия, является коэффициент общей ликвидности, который определяет степень покрытия текущих обязательств оборотными активами [15, с. 180]:

$$K_{об.л.} = \frac{OA}{TO}, \quad (13)$$

где: $K_{об.л.}$ – коэффициент общей ликвидности;

OA – оборотные активы предприятия, руб.;

TO – текущие обязательства предприятия, руб.

Нормативное значение данного коэффициента составляет $>2,2 - 2,5$ [15, с. 180]. Низкий уровень общей ликвидности может быть следствием затруднений в сбыте

продукции, плохой организации материально-технического снабжения предприятия.

Следующий показатель – коэффициент текущей ликвидности или коэффициент покрытия, который рассчитывается по следующей формуле [16, с. 299]:

$$K_{тек.л.} = \frac{ДС + КФВ + ДтЗ}{ТО}, \quad (14)$$

где: $K_{тек.л.}$ – коэффициент текущей ликвидности;

$ДС$ – денежные средства предприятия, руб.;

$КФВ$ – краткосрочные финансовые вложения, руб.;

$ДтЗ$ – дебиторская задолженность предприятия, руб.

Этот показатель характеризует степень покрытия краткосрочных пассивов предприятия оборотными активами, и применяется для оценки способности предприятия выполнить свои краткосрочные обязательства. Его нормативное значение составляет 1 – 1,5.

Третий показатель – коэффициент абсолютной ликвидности, который определяет степень покрытия текущих обязательств предприятия текущими финансовыми инвестициями и денежными средствами. Он рассчитывается по следующей формуле [15, с. 181]:

$$K_{абс.л.} = \frac{ДС + КФВ}{ТО}, \quad (15)$$

где: $K_{абс.л.}$ – коэффициент абсолютной ликвидности.

Нормативное значение коэффициента абсолютной ликвидности находится в пределах 0,2 – 0,4. Данный показатель представляет существенный интерес для поставщиков товаров (работ, услуг) и финансовых аналитиков предприятия.

Некоторые учёные считают, что предприятие платёжеспособно, если выполняется следующее условие [17, с. 177]:

$$Зл + Дл + Дс > Зн + Дк, \quad (16)$$

где: $Зл$ – стоимость ликвидных запасов, руб.;

$Дл$ – ликвидная дебиторская задолженность, руб.;

$Дс$ – денежные средства предприятия, руб.;

$Зн$ – стоимость необходимых запасов, руб.;

$Дк$ – краткосрочная задолженность предприятия, руб.

При противоположном знаке неравенства предприятия считается неплатёжеспособным. Таким образом, можно сделать вывод, что оценка финансовой стабильности предприятия – это комплексный процесс, основанный на использовании нескольких групп показателей в зависимости от целей оценки.

При комплексной оценке финансовой стабильности предприятия можно использовать методику кредитного скоринга. Такая методика была предложена американским экономистом Д. Дюраном в 40-х гг. XX в. Её суть состоит в классификации предприятий по степени риска, исходя из фактических значений показателей финансовой устойчивости и платёжеспособности и рейтинга каждого показателя, выраженного в баллах на основе экспертных оценок. Такая модель позволяет распределить предприятия на классы [11, с. 268]:

I класс – абсолютно финансово устойчивое предприятие, кредиторы которого могут быть уверены в возврате долгов и исполнении обязательств;

II класс – предприятие с нормальным уровнем финансовой устойчивости, который отражает невысокий уровень риска по кредитам и обязательствам. Предприятия в этом случае не рассматриваются как рискованные;

III класс – финансово неустойчивое предприятие, на котором не предполагается потеря средств, но полное погашение процентов при выполнении обязательств сомнительно;

IV класс – предкризисное состояние, предприятие с высоким риском банкротства даже в случае принятия мер по финансовому оздоровлению;

V класс – кризисное состояние, предприятие характеризуется высоким уровнем риска, которое практически не платёжеспособно.

Расчёт бальной методики кредитного скоринга приведён в табл. 1.

Таблица 1

**Методика кредитного скоринга при оценке
финансовой стабильности предприятия [11, с. 269]**

Показатель	Пределы классов согласно критериям					
	I класс	II класс	III класс	IV класс	V класс	
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,5 и \geq 20 баллов	0,4 и \geq 16 баллов	0,3= 12 баллов	0,2= 8 баллов	0,1= 4 балла	< 0,1= 0 баллов
Коэффициент общей ликвидности	2 и \geq 16,5 баллов	1,9-1,7 = 15-12 баллов	1,6-1,4= 10,5-7,5 баллов	1,3-1,1 = 6,6-1,8 баллов	0,4 = 1 балл	< 1 = 0 баллов
Коэффициент автономии	0,6 и \geq 17 баллов	0,59-0,54 = 16,2-12,2 баллов	0,53-0,43 = 11,4-7,4 баллов	0,47-0,41 = 6,6-1,8 баллов	0,4 = 1 балл	< 0,4 = 0 баллов
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	0,5 и \geq 15 баллов	0,4 = 12 баллов	0,3 = 9 баллов	0,2 = 6 баллов	0,1 = 3 балла	< 0,1 = 0 баллов
Минимальное значение	100	85,2-66	63,4-56,5	41,6-28,3	14	—

Поскольку оценка финансовой стабильности предприятия проводится на основе применения различных методов оценки финансовой устойчивости и платёжеспособности, которые могут применяться в зависимости от целей оценки, мы предлагаем оценивать финансовую стабильность комплексно на основе алгоритма, представленного на рис. 4.

Предложенная модель предполагает оценку финансовой стабильности предприятия на основе использования методики кредитного скоринга, объединяющего базовые показатели финансовой устойчивости и платёжеспособности и позволяющего выявить класс, к которому принадлежит предприятие, на основе чего либо прогнозируется его дальнейшая деятельность, либо вводятся управляющие воздействия с целью корректировки показателей деятельности. Кроме того, модель предполагает построение балансовой и матричной моделей для оценки степени сбалансированности и соответствия источников формирования ресурсов активам предприятия.

Таким образом, оценка финансовой стабильности предприятия за определённый период даёт собственникам ответ на вопрос: правильно ли предприятие управляло имеющимися финансовыми ресурсами в предшествующем периоде. Как было выяснено в ходе исследования, стандартных методов оценки финансовой стабильности предприятия нет, как нет и самого эффективного метода. Следовательно, для её наиболее точного определения необходим комплексный подход.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Результаты исследования позволили сформулировать следующие выводы.

Для оценки финансовой стабильности предприятия нет каких-либо стандартных или нормированных подходов, исходя из чего она оценивается комплексно на основе показателей финансовой устойчивости и платёжеспособности предприятия.

На основе этого обобщены основные методы оценки финансовой устойчивости и платёжеспособности предприятия и предложена общая модель процесса прогнозирования финансовой устойчивости.

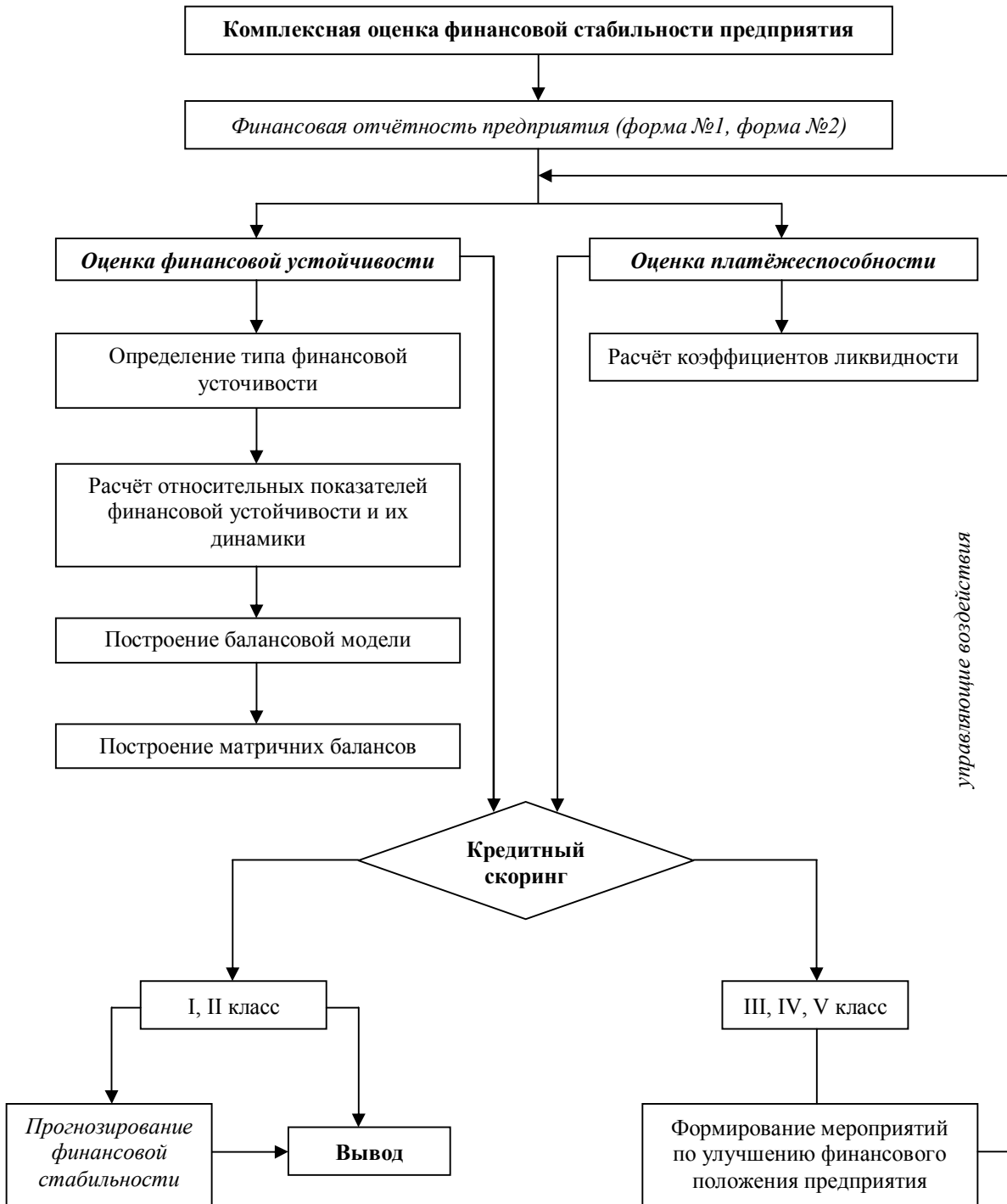


Рис. 4. Схема алгоритма комплексной оценки финансовой стабильности предприятия

Выявлено, что при комплексной оценке финансовой стабильности предприятия следует применять методiku кредитного скоринга, состоящую в определении на основе предложенных коэффициентов степени риска предприятия и отнесения его к конкретному классу риска.

Предложен алгоритм комплексной оценки финансовой стабильности предприятия на основе обобщения существующих методов, объединённых методикой кредитного скоринга, что даёт возможность точно выявить направления деятельности, которые необходимо оптимизировать.

Перспективным направлением дальнейших исследований является формирование методов и моделей прогнозирования финансовой стабильности предприятий в условиях неопределённости.

Список использованных источников

1. Ильясова, Л. Э. Анализ финансового состояния предприятия как основа его стабильности и принятия оптимальных экономических решений // Таврический научный обозреватель. – 2016. – № 5-1 (10). – С. 294-298.
2. Кириченко, Т. В. Финансовый менеджмент: учебник / Т. В. Кириченко. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. – 484 с.
3. Бороненкова, С. А. Комплексный финансовый анализ в управлении предприятием: учебное пособие: для бакалавров и магистров, обучающихся по направлениям подготовки 080100.65 «Экономика» и 080200.61 «Менеджмент» / С. А. Бороненкова, М. В. Мельник. – Москва: Форум: ИНФРА-М, 2016. – 334 с.
4. Петроченко, В. А. Стратегический анализ финансового состояния коммерческой организация // Актуальные вопросы совершенствования бухгалтерского учета, статистики и налогообложения организации Материалы V международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. – 2016. – С. 231-242.
5. Ревенко, Д. С. Метод диагностики стабильности функционирования предприятия в условиях макроэкономической нестабильности / Д. С. Ревенко, В. А. Лыба, И. К. Мошкина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2013. – № 3. – С. 34-43.
6. Капанадзе, Г. Д. Финансовая устойчивость предприятия как важнейший фактор экономической стабильности / диссертация кандидата экономических наук: 08.00.10 / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва, 2014. – 180 с.
7. Савицкая, Г. В. Экономический анализ: учебник / Г. В. Савицкая. – [14-е изд., перераб. и доп.]. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 649 с.
8. Смагина, О. В. Показатели финансового анализа как основа работы предприятия // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения сборник научных статей 6-ой Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 207-211.
9. Фридман, А. М. Финансы организации. – М.: Дашков и К^о, 2011. – 488 с.
10. Жилияков, Д. И. Финансово-экономический анализ (предприятие, банк, страховая компания): учебное пособие / Д. И. Жилияков, В. Г. Зарецкая. – М.: КНОРУС, 2012. – 368 с.
11. Бандурка, О. А. Фінансова діяльність підприємства. / О. А. Бандурка. – К.: Либідь, 2011. – 384 с.
12. Лапуста, М. Г. Мазурина Т. Ю., Скамай Л. Г. Финансы организаций (предприятий). – М.: Инфра-М, 2011. – 575 с.
13. Григорьева, Т. И. Финансовый анализ для менеджеров: оценка, прогноз : учебник для магистров / Т. И. Григорьева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2012. – 462 с.
14. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник [за заг. ред. І. В. Сіменко, Т. Д. Косової]. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 384 с.
15. Мазурина, Т. Ю. Финансы организаций (предприятий): учебник / Т. Ю. Мазурина. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 462 с.
16. Методичні підходи до визначення сукупного рівня фінансової стабільності підприємств / В. С. Олександренко, Ю. А. Подерня-Масюк // Економічний форум. – 2015.

– № 4. – С. 295-303.

17. Васильчик, Е. С. Проблемы и методы прогнозирования финансовой несостоятельности предприятий / Е. С. Васильчук, П. С. Замалаев // Бизнес-Информ. – 2012. – № 5. – С. 175-178.

УДК 339.7

ПРОБЛЕМАТИКА И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ

ПЕТРУШЕВСКАЯ В. В.,
д-р экон. наук, доц., проф. каф.
финансов, ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной
Республики»

В статье исследована взаимосвязь элементов и особенности развития глобальной финансовой системы, рассмотрена проблематика изменений вызванных процессами финансовой глобализации. Предложен авторский подход к определению термина «глобальная финансовая система».

Ключевые слова: финансовая глобализация; мировой финансовый рынок; глобальная финансовый система; финансовая интеграция; международные финансовые потоки.

В статті досліджено взаємозв'язок елементів та особливостей розвитку глобальної фінансової системи; розглянуто проблематику змін, викликаних процесами фінансової глобалізації. Запропоновано авторський підхід до визначення терміну «глобальна фінансова система».

Ключові слова: фінансова глобалізація; світовий фінансовий ринок; глобальна фінансова система; фінансова інтеграція; міжнародні фінансові потоки.

The paper studies the relationship of elements and features of the global financial system, considered the problems caused by the changes in the processes of financial globalization. The author approached to the definition of the term «the global financial system».

Keywords: financial globalization; the global financial markets; the global financial system; financial integration; international financial flows.

Постановка проблемы. Современное развитие мировых экономических отношений, в том числе и финансовых, отмечается распространением процессов интеграции и глобализации. В соответствии с этим национальный финансовый капитал стран мира превращается в глобальный и начинает выполнять функцию катализатора глобальных сдвигов в международных финансово-экономических отношениях и трансформации соответствующих институтов. Феномен глобализации вызывает качественные изменения в развитии глобальной финансовой системы и её ядра – мирового финансового рынка. При этом значительным уровнем взаимозависимости отличаются валютные, фондовые и кредитные рынки, которые почти синхронно реагируют на изменения рыночной ситуации и макроэкономических показателей в развитых странах, валюта которых определяется в мире в качестве резервной. К тому же следует отметить, что развитие информационных технологий и виртуализация финансовых операций существенным образом повысили уровень мобильности и

нестабильности международных финансовых потоков и усилили риски возникновения кризисных явлений.

Таким образом, распространение глобализационных процессов и исчезновение границ между сегментами финансовых систем отдельных государств привели к тому, что проблемы и локальные кризисы некоторых стран и рынков существенным образом влияют на всё мировое хозяйство и его составляющие. Всё это обуславливает актуальность проведения исследований проблематики развития глобальной финансовой системы и определение особенностей её трансформации.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы развития процессов интеграции и глобализации представлены в научных трудах таких учёных, как В. Ханкель, Дж. Гэлбрейт, З. Луцишин, А. Мовсесян, С. Огневцев. Однако недостаточно изучены в научной литературе характерные особенности процессов глобализации мировой финансовой системы, проанализированы структурные изменения в мировых финансовых потоках в условиях финансовой глобализации, что и обуславливает актуальность дальнейших исследований.

Целью статьи является выделение и обобщение особенностей становления и специфики развития глобальной финансовой системы.

Изложение основного материала. Финансовая глобализация как составляющая общего процесса глобализации проявляется в совокупности процессов и системных параметров – международной финансовой интеграции, финансовой либерализации, международного расширения финансовых инноваций на основе информационных технологий, трансграничного присутствия финансовых институтов, взаимозависимости сегментов международных финансовых рынков, международной мобильности капитала, глобальной трансформации мировой финансовой системы.

Следует отметить, что термин «финансовая система» в экономической литературе чаще всего сравнивают с понятием «финансовая среда», однако эти понятия не совсем тождественны и требуют существенного уточнения. По одному из определений, «финансовая среда охватывает общественную экономическую систему в целом – производственные силы, совокупность общественных отношений, институтов, общественного сознания, культуры этого общества» [1]. Финансовая среда – это финансовая конъюнктура глобального мирового хозяйства, наряду с политической и социальной средой она подвержена изменениям изнутри, связанным со становлением и развитием мировой финансовой системы.

Мировая финансовая среда включает следующие компоненты [2]: международные финансовые рынки; финансы международных корпораций, организаций, фирм; международное банковское дело; международное инвестирование; виртуальный финансовый сектор; международные финансовые организации. Однако, по нашему мнению, мировую финансовую среду необходимо рассматривать, прежде всего, в территориальном аспекте, на уровне финансового взаимодействия стран с разным уровнем экономического развития. Именно в рамках всех стран мира и сформировался процесс, получивший название «финансовая глобализация», который повлёк за собой изменение глобальной финансовой системы. Глобальная финансовая система, реагируя на изменение мировой среды, через международные финансовые потоки существенно влияет на развитие стран, ёмкость их финансовых рынков и уровень их участия в международной финансовой интеграции. Следует отметить, что в экономической литературе нет единого подхода к определению «глобальная финансовая система». Каждый из исследователей трактует это понятие в зависимости от тех институциональных составляющих, которые оказывают наибольшее влияние на глобализацию (формирование) мировых финансов.

Некоторые работы российских учёных посвящены исследованию глобальной финансовой системы, которая включает в себя отдельные рынки, участников и

отношения, возникающие в процессе её функционирования. Так, например, А. Мовсесян и С. Огневцев, предлагая структуру глобальной финансовой системы, рассматривают её через призму институтов, участвующих в перемещении международных финансовых ресурсов [3].

На наш взгляд, глобальная финансовая система – это совокупность элементов международного финансового рынка, международных интеграционных образований и международных финансовых организаций, взаимосвязанных между собой в определённом порядке через международные финансовые потоки (рис. 1).

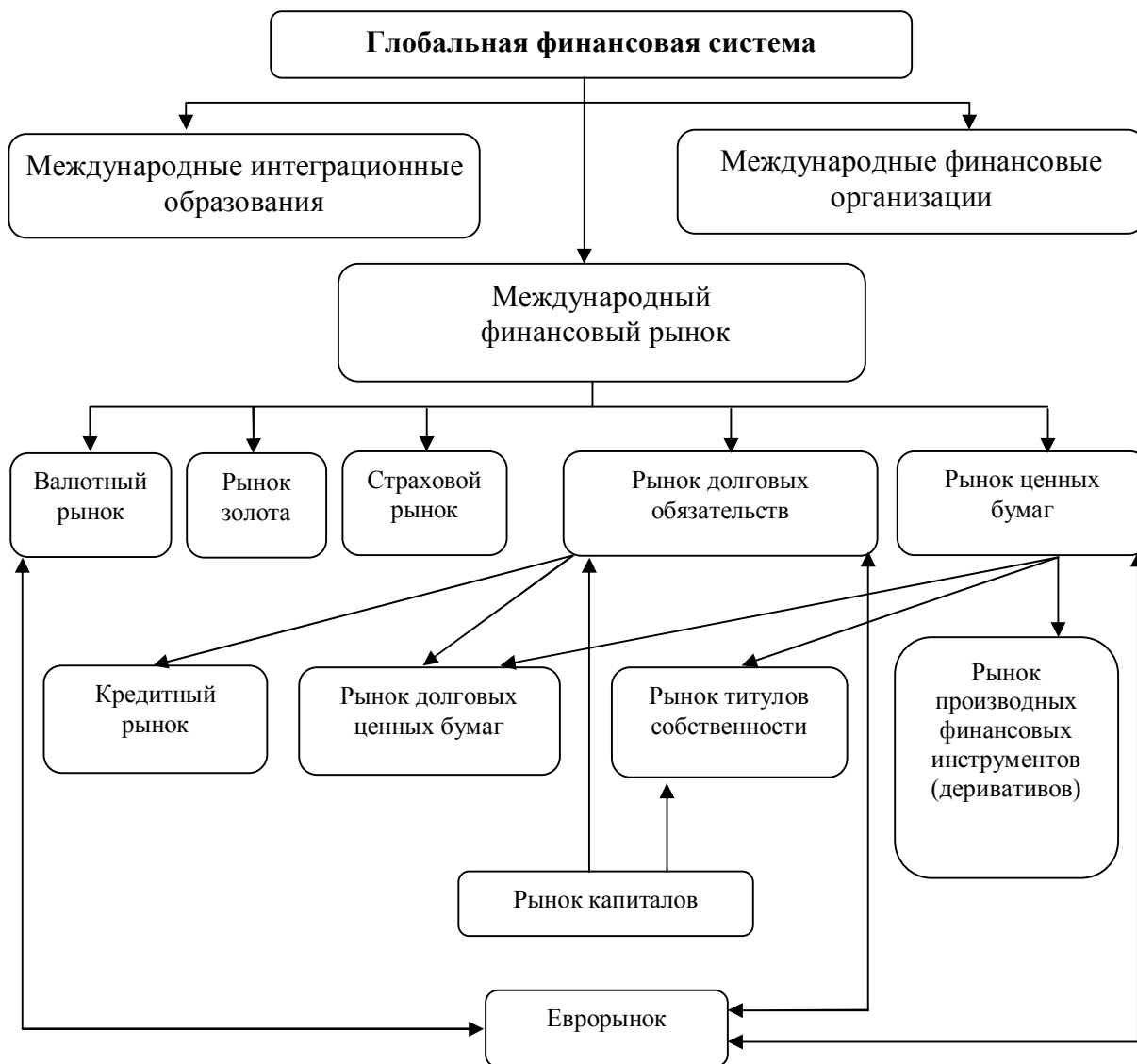


Рис. 1. Взаимосвязь элементов глобальной финансовой системы

Ядро мировой финансовой системы формирует глобальный финансовый рынок – совокупность финансовых рынков стран и других институтов, которые используются для заключения финансовых контрактов, обмена активами и рисками и обеспечивают перемещение экономических ресурсов во времени, пространстве и от одной отрасли к другой. Основные элементы мирового финансового рынка: валютный рынок, рынок золота, страховой рынок, рынок долговых обязательств, рынок ценных бумаг.

Основная роль в развитии глобализационных процессов принадлежит их финансовой составляющей. Финансовая глобализация в своём развитии прошла ряд

этапов, которые обусловлены структурными изменениями мирового хозяйства, а именно доиндустриальный этап, этап золотого стандарта, этап Бреттон-Вудской системы и современный этап. Финансовая глобализация определяет характер интеграции национальных финансовых рынков в глобальную финансовую систему.

На сегодняшний день в мире продолжают поиски оптимального реформирования глобальной финансовой системы. Согласно современным представлениям о глобальной финансовой системе и её архитектуре, они должны обеспечивать развитие всех без исключения элементов мирового экономического пространства (хозяйства, экономики).

При этом международные финансовые отношения выступают формой экономического, научного и культурного сотрудничества. Сегодня международное сообщество занимается созданием нового экономического порядка для равномерного развития стран и регионов, в рамках которого предусматриваются новый финансовый и технологический порядок, которые тесно связаны между собой.

Прежде всего, институциональные преобразования в существующих финансовых системах разных уровней должны ориентироваться на обеспечение новых форм международного сотрудничества по трансферу финансовых технологий, поскольку ни обмен информацией, ни совместная реализация проектов невозможны без финансовых механизмов, обеспечивающих доступ к финансовым ресурсам.

Для преодоления технологических разрывов предлагается упрощение доступа к финансовым ресурсам (предоставление безвозвратно или на льготных условиях), что, с одной стороны, даёт возможность доступа к новым финансовым технологиям технологически отсталых и «бедных» стран, а с другой стороны – накладывает на них обязательства по внедрению данных технологий в рамках подписанных международных документов. Отметим, что технологии не действуют без человеческого фактора – технологические разрывы создаются как за счёт недостаточной инфраструктуры к внедрению технологии, так и отсутствием навыков к её использованию.

Технологические разрывы в финансовых системах возникают вследствие:

- неразвитости финансовой инфраструктуры и общества в целом;
- невысокого и ненадлежащего качества управления;
- отсутствия инновационной составляющей в финансовой системе в целом.

Для преодоления технологических разрывов в финансовых системах различных стран основной задачей глобальной финансовой системы выступает эффективная передача трансферта путём управления финансовыми ресурсами, которая осуществляется благодаря деятельности межгосударственных и частных финансовых институтов, где в зависимости от целей применяются те или другие механизмы и инструменты регулирования международных финансовых отношений. Среди таких функций – консолидация и распределение финансовых ресурсов, взаимное участие и взаимная поддержка участников международного финансового оборота.

Заданные функции определяют порядок доступа к финансовым ресурсам и формы ответственности за финансовые институты, под которыми понимают международные валютно-финансовые и кредитно-финансовые организации, опосредующие формат сотрудничества между участниками мирового рынка – государствами, международными организациями и частным сектором.

Как показывает сочетание теории и практики, в большинстве стран мира существуют финансовые системы с преобладанием банков над рынками акционерного капитала. В таком случае возникает вопрос о способности банковского кредитования обеспечить деятельность предприятий при отсутствии существенного предложения рискованного капитала. Мнения по этому вопросу разделяются на два течения [4].

Сторонники первого из них высказываются пессимистично, обращая внимание на непригодность банков в качестве источников финансирования. Такие выводы подтверждаются следующими причинами:

- активы, задействованные в инновационной сфере, во многих случаях выступают в нематериальной форме и отражают узкую специфику. Таким образом, их трудно применить в другой сфере или направлении и, соответственно, использовать их в качестве обеспечения банковского кредита;

- инновационные процессы, как правило, характеризуются волатильностью денежных потоков, то есть постоянным изменением степени рисков финансового инструмента (кредита), что противоречит негибкому характеру погашения большинства кредитов;

- в большинстве банков отсутствуют эксперты для оценки технологий на начальных этапах, а применение внешних экспертов дорого и недостаточно надёжно;

- банки опасаются финансирования новых технологий, поскольку данный процесс приведёт к обесцениванию обеспечений под уже выданные кредиты (в большинстве случаев предоставленные под «старые» технологии).

Сторонники второго течения придерживаются более оптимистичных суждений и считают, что, согласно одной из главных функций банков (установление с клиентами долгосрочных отношений), при долгосрочном взаимодействии с клиентами у банковских специалистов по кредитованию формируется более полное и глубокое понимание заёмщиков.

Таким образом, банковские учреждения могут иметь широкие возможности для инновационного финансирования, поскольку настроенные и долгосрочные взаимоотношения позволяют им понимать их бизнес-планы, уровень и качество задействованных технологий.

На практике, по данным международных исследований, проведённых в 2014 году, вероятность того, что организации, имеющие доступ к кредитованию, внедряют продукт, который является новым для их местного и общенационального рынка, постоянно возрастает. Однако за период 2012-2013 годов 52 % всех исследованных фирм в странах операций ЕБРР нуждались в кредитовании, но только половине из них удалось взять в кредит нужные им средства в банке [4]. Таким образом, на практике действительно подтверждаются отдельные моменты утверждений экономистов – сторонников пессимистического течения о непригодности банков в качестве источника финансирования.

В структуре функционирования глобальной финансовой системы данную проблему частично можно решить с помощью международных финансовых организаций – Международного банка реконструкции и развития (МБРР) и Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР), участниками которых являются большинство стран мира и Европы. По своему назначению они имеют мало общего с коммерческими банками, поскольку предоставляют долгосрочные кредиты в отрасли с низкой рентабельностью, энергосберегающих и новых технологий и т. д. [5; 6].

Особенно необходимо отметить важность деятельности ЕБРР, поскольку в отличие от МБРР, он работает как с государственным, так и с частным сектором экономики, предоставляет консалтинговые услуги в сфере инвестиционных проектов и прямого финансирования, обеспечивает на льготных условиях финансирование новых технологий. Финансирование в странах деятельности ЕБРР осуществляется через коммерческие банки-партнёры. Такой подход даёт возможность нивелировать препятствия, связанные с кредитованием. Однако в полной мере ЕБРР не решает вопросы инновационного финансирования, так как зачастую средства направляются под стандартизированные проекты.

В данном случае необходимо осуществлять развитие и применение финансовых инноваций; они должны предусматривать новые финансовые инструменты и технологии, которые будут распространяться глобализационными каналами в мировой финансовой системе. Такая практика возможна при применении финансового инжиниринга, который моделирует новые финансовые инструменты и предлагает новые схемы проведения финансовых операций.

Финансовые инновации в сфере глобального инновационно-технологического развития, кроме банковского кредитования, должны быть дополнены другими финансовыми инструментами, которые задействовали бы все элементы современной глобальной финансовой системы.

Среди таких направлений необходимо выделить венчурное финансирование, представляющее собой денежный капитал, который направлен на научно-исследовательские работы индивидуальных проектов и программ. Идея венчурного финансирования наиболее удачно воплощена в «стартапах» – организациях, которые находятся на стадии развития и развивают свой бизнес на основе инновационных идей или вновь созданных технологий.

Среди новых финансовых инструментов также стоит применять корпоративные облигации, которые обеспечат и расширят внедрение технологических инноваций. Применение таких финансовых инноваций дополнительно даст возможность вовлечения в процесс финансирования такие элементы глобальной финансовой системы, как: виртуальный финансовый сектор, международные биржи, страховые и пенсионные фонды и тому подобное.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Понятие «глобальная финансовая система» рекомендуется трактовать как совокупность элементов международного финансового рынка, международных интеграционных образований и международных финансовых организаций, взаимосвязанных между собой в определённом порядке через международные финансовые потоки.

Применение всех существующих институтов инновационного финансирования даст возможность широкому и быстрому распространению и внедрению инноваций в мировом финансово-экономическом пространстве при опосредовании инвестиционного потенциала глобальной финансовой системы.

С целью обеспечения эффективности распределения мировых финансовых ресурсов необходимо развитие соответствующего регуляторного механизма глобальной финансовой системы по трём уровням: национальному, международному, наднациональному.

На национальном уровне основную роль в улучшении инвестиционного имиджа играет законодательная база, которая должна быть адаптирована к международному режиму, но при этом сохранять положения, предусматривающие государственный контроль над допуском и деятельностью иностранных инвесторов в национальной экономике.

Международный уровень должен реализовываться на двусторонней и многосторонней основе за счёт определения в соответствующих соглашениях: условий ввоза прямых иностранных инвестиций; характера поощрения инвестиций; требований к результатам хозяйственной деятельности; разрешения споров; определения норм поведения корпораций.

Под влиянием усиливающихся процессов финансовой глобализации, регулирование мировых финансовых потоков выходит на новый уровень, требующий соответствующей наднациональной институциональной основы.

Список использованных источников

1. Большая советская энциклопедия: в 3-х т. / Гл. ред. А. М. Прохоров. – Изд. 3-е., М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1976. – Т. 24. – С. 359.
2. Луцишин З. О. Трансформация мировой финансовой системы в условиях глобализации / З. О. Луцишин. – К.: Издательский центр «Печать», 2002. – 320 с.
3. Мовсесян А. Транснациональный капитал и национальные государства [Текст] / А. Мовсесян, С. Огнивцев // Мировая экономика и международные отношения. – 1999. – № 6. – С. 15.
4. Финансирование инноваций. Отчёт ЕБРР в 2014 переходном году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ebrd.com/downloads/research/-transition/tr14dr.pdf>
5. Официальный сайт Европейского банка реконструкции и развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ebrd.com>
6. Официальный сайт Международного банка реконструкции и развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.worldbank.org>

УДК 331:658

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**ГОНЧАРОВ И. С.,
ассистент каф. экономики предприятия
и управления трудовыми ресурсами,
ГОУ ЛНР «Луганский национальный
аграрный университет»**

Статья посвящена выявлению основных проблем понимания понятия «трудовой потенциал предприятия», раскрыты основные проблемы формирования и использования трудового потенциала сельскохозяйственными предприятиями, намечены основные направления повышения эффективности формирования и использования трудового потенциала в сельской местности, обоснована необходимость государственной поддержки сельскохозяйственных предприятий на этапе формирования трудового потенциала.

***Ключевые слова:** потенциал; потенциал предприятия; трудовой потенциал предприятия; кадры; управления трудовым потенциалом предприятия; управления персоналом.*

Статтю присвячено виявленню основних проблем розуміння поняття «трудовий потенціал підприємства», розкрито основні проблеми формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарськими підприємствами, намічено основні напрямки підвищення ефективності формування і використання трудового потенціалу в сільській місцевості, обґрунтована необхідність державної підтримки сільськогосподарських підприємств на етапі формування трудового потенціалу.

***Ключові слова:** потенціал; потенціал підприємства; трудовий потенціал підприємства; кадры; управління трудовим потенціалом підприємства; управління персоналом.*

The article is devoted to the identification of the main problems of understanding the concept of «labor potential of the enterprise», disclosed the basic problems of formation and use of labor potential of the agricultural enterprises, the main directions of increase of efficiency of formation and use of labor potential in rural areas, the necessity of state support of agricultural enterprises at the stage of formation of labor potential.

***Keywords:** potential, the potential of the enterprise; the enterprise labor potential; human resources; management of labor potential of the enterprise; human resources.*

Актуальность темы исследования. Недостаточный уровень изучения вопросов формирования и использования трудового потенциала на предприятии приводит к тому, что отечественные сельхозпроизводители, имея мощную базу, которая отражается в наличии высокоплодородной почвы, огромных площадей пригодными для выпасания животных и т. д., не могут в полной мере реализовать свои конкурентные преимущества.

Поэтому раскрытие важности данного вопроса играет первоочередную роль в обеспечении сельского хозяйства высококвалифицированными кадрами.

Состояние разработки проблемы. На сегодняшний день вопросы потенциала предприятия изучаются такими учёными, как: Гончаров В. Н., Шалевская Е. Ю., Родионова О. Ю., Бачевский Б. Е., Заблудская И. В., Блинова Т. В., Потапов А. П., Грицуленко С. И., Касьянова Н. В., Кузнецов Ю. В., Нартов П. Ю., Солоха Д. В., Плеханов А. Г., Сидельцев С. В., Степанов А. Я., Потуданская В. Ф. и др.

Цель статьи. Целью статьи является изучение основных проблем формирования и использования трудового потенциала на сельскохозяйственных предприятиях Донбасса.

Основные результаты исследования. В последние годы всё чаще и чаще на слуху такое понятие, как «потенциал предприятия», но не все в полной мере понимают его значение. По мнению Бачевского Б. Е., сложность в понимании данного определения связано с тем, что в условиях плановой экономики термин «потенциал» рассматривался преимущественно по отношению к стране в целом, к отдельным отраслям, регионам, отдельным видам ресурсов, но не по отношению к предприятию [1].

В самом общем виде понятие «потенциал» (от латинского *«potentia»* – скрытые возможности) Большой Советской Энциклопедией в широком смысле определяется как совокупность средств, запасов, источников, которые имеются в наличии и могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определённой цели осуществления плана, решения какой-либо задачи [4].

Исходя из такого определения, учёными разработано множество трактовок понятия «потенциал предприятия», проанализировав которые, можно выделить такие основные особенности потенциала предприятия:

- зависит от объёма вовлечённых и не вовлечённых в производство, но подготовленных к использованию ресурсов;
- определяется реализованными и нереализованными по разным причинам реальными возможностями предприятия, а также навыками различных категорий персонала;
- уровень и результаты его реализации определяются адекватностью организационной структуры предприятия и уровнем квалификации управленческого персонала.

В свою очередь, трудовой потенциал предприятия представляет уровень использования труда работников на предприятии с учётом их психофизиологических особенностей, квалификации, профессионализма и опыта, при наиболее благоприятных условиях труда.

Что касается понятия «управление трудовым потенциалом», то на предприятии оно приобретает форму управления персоналом. Поэтому следует вывод, что, в первую очередь, на формирование трудового потенциала оказывает влияние кадровая политика организации, её стратегические цели, нормы, правила работы с персоналом, организация производства, организация труда и т. п.

Не секрет, что в рыночных условиях хозяйствования для эффективной работы предприятий необходимо наличие работников высокой квалификации, владеющих знаниями по технологии, экономике, организации производства, способных не просто выполнять распоряжения, а самостоятельно проявлять инициативу и предприимчивость. Соответственно, формирование высокого уровня квалификации работников является одним из основных направлений развития трудового потенциала на сегодняшний день. Ведь, имея мощную сырьевую базу, сельскохозяйственные предприятия Луганской области именно из-за отсутствия достаточного обеспечения высококвалифицированными кадрами не могут реализовать свои конкурентные преимущества.

Недостаток кадров в целом, и высококвалифицированных, в частности, объясняется тем, что в настоящее время село переживает систематическое ухудшение демографической сферы: из сёл каждый год всё больше и больше молодёжи приезжает в городскую местность, а большинство выпускников сельских (да и не только сельских) школ стремятся выбрать и получить такую профессию, которая позволила бы им успешно работать и жить в городе, в крайнем случае, в посёлке городского типа, но никак не в селе. Даже некоторые их тех школьников, которые действительно поступили в сельскохозяйственные учебные заведения, в большинстве своём не намерены работать по профессии.

Так, исследование Бачевского Б. Е., Заблодской И. В., Решетняк О. О. показало, что основная масса недавних молодых специалистов – выпускников высших учебных заведений работает не по специальности [2], а подача документов на поступление одновременно в 5-6 учебных заведений свидетельствует о том, что при выборе будущей профессии абитуриенты руководствуются не желанием связать свою жизнь с каким-либо конкретным направлением деятельности, а престижностью учебного заведения, уровнем проходного бала, наличием бюджетных мест.

Сложность демографической ситуации на селе в большинстве случаев обуславливается ростом безработицы и, соответственно, снижением реальных доходов крестьян.

Кроме того, из-за высокого уровня безработицы предприятиям труд рабочих обходится очень дешево, работодатели не стремятся сохранить постоянный рабочий коллектив и тем более развивать его. В результате оборот рабочей силы в значительной части протекает как стихийный процесс, и, имея потенциал, предприятия его не реализуют, что также отчасти обусловлено недостаточностью изучения данного вопроса в науке.

С другой стороны, низкий уровень оплаты труда в сельском хозяйстве обуславливает то, что рабочие не держатся за свои рабочие места и в любой момент готовы сменить место работы. А тот факт, что среди сельскохозяйственных предприятий почти не применяется практика доплат за уровень образования (или такая доплата незначительна), обуславливает отсутствие заинтересованности работников в повышении своей квалификации.

Поскольку формирование трудового потенциала начинается за пределами предприятия, то и решение некоторых проблем его формирования и использования невозможно без государственной поддержки. Поэтому, в первую очередь, необходимо:

1) создать в сёлах условия жизни на уровне городских: трансформировать сельскую инфраструктуру в соответствии с современным уровнем развития; восстановить на селе объекты культурного значения: кинотеатры, танцплощадки, клубы и т. п., чтобы людям было где отдохнуть после тяжёлой рабочей недели, а молодёжи – чем занять свой досуг;

2) сделать сельский труд престижным: повысить уровень жизни путём формирования зарплат на уровне городских; предоставлять льготы сельским жителям (работникам сельского хозяйства) в приобретении жилья, автомобилей и т. п.; пропагандировать в СМИ и среди школьников престижность сельской работы; знакомить городских жителей и молодёжь с «новым селом», например, путём развития сельского туризма;

3) привлекать молодёжь к получению сельскохозяйственных профессий путём увеличения количества бюджетных мест, а после окончания ВУЗов предлагать молодым специалистам работу в селе с хорошей заработной платой и предоставлением жилья;

4) поддержать существующих сельхозпроизводителей;

5) создавать благоприятные условия и всячески мотивировать создание новых предприятий;

6) способствовать созданию на селе не только предприятий сельскохозяйственного назначения, но и предприятий других сфер АПК.

Для эффективного формирования трудового потенциала со стороны аграрных предприятий Луганской области можно предложить ряд таких мероприятий:

1. Наладить тесное сотрудничество с учебными заведениями, обеспечивающими обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников сельского хозяйства; а также тесно работать с молодёжью того региона, где расположено само предприятие:

- проводить пропаганду престижности сельскохозяйственного труда;
- организовывать массовые мероприятия (например, день сельскохозяйственного работника, праздник окончания уборки урожая и т. п.), что, с одной стороны, повысит морально-психологический климат в коллективе, а с другой – предоставит школьникам возможность ознакомиться с разными сторонами трудовой деятельности сельскохозяйственных работников;

- организовывать ознакомление школьников с производством, всячески агитируя выпускников-школьников остаться в своём населённом пункте и работать на данном предприятии, которое, в свою очередь, может предоставить им возможность получить сельскохозяйственную профессию бесплатно.

2. Максимально использовать возможность госзаказа в сфере обучения.

3. Предоставить молодым специалистам дополнительные гарантии в виде бесплатного жилья и возможности продвижения по карьерной лестнице.

4. Для того чтобы мотивировать существующих работников в сохранении своего рабочего места и повышении квалификации, использовать такие системы оплаты труда и его мотивации, которые учитывали бы уровень образования и стаж работы на данном предприятии.

5. Изменить политику найма рабочей силы путём снижения количества сезонных работников и увеличения постоянных через диверсификацию производства (за счёт развития животноводства), либо путём обеспечения сезонным работникам оформления в службе занятости осенью и такого же массового приёма тех же работников на работу весной. Кроме того, через тесное сотрудничество со службой занятости обеспечить возможность повышения квалификации своим сезонным работникам в зимний период с будущей перспективой перехода из разряда сезонных работников в разряд постоянных.

6. Развивать систему наставничества и стажировок. При этом обязательным условием является поощрение работников-наставников в виде надбавок к окладу за наставничество или других форм мотивации: предоставление отгулов, награждение грамотами, именными подарками и т. п.

Выводы. Таким образом, недостаток изучения вопросов формирования и использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий приводит к отсутствию у предпринимателей информации в данной области, что порождает массу проблем, обуславливающих низкую эффективность использования трудового потенциала сельских территорий и, как следствие, снижение эффективности деятельности предприятий в целом.

Список использованных источников

1. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблудська, О. О. Решетняк. – К. : Центр учбової літератури, 2009 [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/-1584072014720/-ekonomika/potentsial_i_rozvitok_pidpriyemstva

2. Бачевський Б. Є. Управління потенціалом підприємства: навч. посібник / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблудська, О. О. Решетняк. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2014. – 412с.

3. Блинова Т. В., Потапов А. П. Трудовой потенциал модернизации российского села [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-modernizatsii-rossiyskogo-sela>

4. Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bse.slovaronline.com>

5. Бондаренко Л. Проблемы развития сельских территорий [Электронный ресурс]. – Режим доступа к изд.: <http://www.vniiesh.ru/publications/Stat/9529.html>

6. Бурмистрова А. А., Родионова Н. К., Кондрашова И. С. Социально-экономические проблемы развития сельских территорий и пути их решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-problemy-razvitiya-selskih-territoriy-i-puti-ih-resheniya>

7. Грицуленко С. І. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. [для студ. напр. підгот. 6.030504 «Економіка підприємства» денної та заочної форм навч.] / С. І. Грицуленко. – Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://metod.onat.edu.ua/metod/download/943/ua>

8. Иванова Н. Экономика и социология труда. Шпаргалка. / Н. Иванова, Е. Жулина [Электронный ресурс]. – Режим доступа к изд.: <http://www.e-reading.club/book.php?book=88407>

9. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання. 2-е вид. / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха та ін. – К.: Центр учбової літератури, 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studbooks.net/54076/ekonomika-potentsial-predpriyatiya>

10. Кузнецов Ю. В. Потенциал предприятия и его структура. [Текст] / Ю. В. Кузнецов, П. Ю. Нартов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnik-samgtu.ru/uploads/-series/1/16/108/2012-2-6-0028.pdf>

11. Межонова Н. Социально-экономические проблемы развития сельских территорий Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ictsd.org/bridgesnews/мосты/-news/социально-экономические-проблемы-развития-сельских-территорий-украины>

12. Модернизация механизма устойчивого развития сельских территорий / Е. Г. Коваленко, Т. М. Полушкина, О. Ю. Якимова, Е. В. Автайкина, О. О. Зайцева, К. С. Седов. Монография [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/-monographs/247>

13. Непомнящий Е. Г. Планирование на предприятии. Конспект лекций. – Таганрог: ТИУиЭ, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/-books/m235/>

14. Онлайн словарь «Академик» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.-academic.ru>

15. Плеханов А. Г. Формирование и управление трудовым потенциалом предприятия [Текст] // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 5 (55) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vestnik-sseu.ru/view_pdf.php?pdf=2404

16. Сидельцев С. В. Методологические подходы к оценке трудового потенциала персонала предприятия [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июнь 2013 г.). – СПб.: Реноме, 2013. – С. 90-92.

17. Степанов А. Я. Категория «потенциал» в экономике / А. Я. Степанов, Н. В. Иванова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/read/-article/a66.htm>

18. Трунин С. Н. Экономика труда. Учебник. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studlib.com/-content/category/8/29/35/>

19. Экономика фирмы. Потенциал предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/potencial-predpriyatiya.html>

20. Потуданская В. Ф. Оценка трудового потенциала персонала предприятия [Текст] // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2011. – № 4 (17). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnik.volbi.ru/upload/-numbers/417/article-417-239.pdf>

УДК 338.1

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАЦИОННОГО И КОММУНИКАЦИОННОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПЕРСПЕКТИВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБНОВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИЙ

ДОЛГИХ В. В.,
ст. препод. каф. «Финансы и кредит», ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Владимира Даля»

Статья раскрывает практические аспекты прогнозирования возможностей технологического обновления предприятия на основе инноваций. Отмечено, что прогнозирование возможностей технологического обновления предприятия должно базироваться на оценке состояния внутренней и внешней среды инновационной деятельности предприятия. Информационное и коммуникационное прогнозирование перспектив технологического обновления предприятия, с учётом общих тенденций инновационного развития, должно осуществляться на всех этапах ведения инновационной деятельности, в частности, при проведении исследования соответствующих документов относительно хозяйственной деятельности предприятия; при разработке решений для устранения выявленных проблем.

***Ключевые слова:** информационное и коммуникационное прогнозирование; перспективы; инновация; предприятия машиностроительного комплекса.*

Стаття розкриває практичні аспекти прогнозування можливостей технологічного оновлення підприємства на основі інновацій. Відмічено, що прогнозування можливостей технологічного оновлення підприємства повинно базуватися на оцінці стану внутрішнього і зовнішнього середовища інноваційної діяльності підприємства. Інформаційне та комунікаційне прогнозування перспектив технологічного оновлення підприємства, з урахуванням загальних тенденцій інноваційного розвитку, повинно здійснюватися на усіх етапах ведення інноваційної діяльності, зокрема, при проведенні досліджень відповідних документів відносно господарської діяльності підприємства, при розробці рішень для усунення виявлених проблем.

***Ключові слова:** інформаційне та комунікаційне прогнозування; перспективи; інновація; підприємства машинобудівельного комплексу.*

In the article the practical aspects of the forecasting capabilities of technological renovation of the enterprise on the basis of innovation are propose. It is forecasting capabilities of technological renovation of the enterprise should be based on an assessment of the state of internal and external environment of innovative activity of the enterprise. Information and communication technology forecasting prospects for the renovation of the enterprise, taking into account the general trends of innovative development should be carried out at all stages of conducting innovative activities, in particular for the study of relevant documents concerning the economic activity of the enterprise; the development of solutions to the problems identified.

***Keywords:** information and communication prediction; prospects; innovation; enterprise machine-building complex.*

Актуальность исследования. При внедрении информационно-коммуникационного обеспечения неизбежно возникают разногласия между информационно-коммуникационным обеспечением и бизнес-подразделениями, и это довольно существенная проблема. Внедрение комплексных информационных и коммуникационных систем на машиностроительных предприятиях так же, как и инноваций в производстве,

как правило, связано с оптимизацией бизнес-процессов и организационной структуры предприятия, а это, безусловно, довольно сложный процесс.

Прогнозирование перспектив технологического обновления внутренней среды – важнейший сегмент в системе управления информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), на основе его результатов осуществляется вся последующая деятельность с определением путей развития ИКТ на предприятии, планов внедрения ИКТ и совершенствование системы управления ИКТ в компании, что и определяет актуальность выбранной темы исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди иностранных специалистов, которые внесли существенный вклад в исследование указанного научного направления, могут быть названы: Апплегейт Л. И., Боткин О. И., Вейл А. П., Голдратт Е. М., Дедов О. А. Зиндер Е. З., Кенней Д. Л., Кравченко Т. К., Лаудон К. С. Среди отечественных авторов следует выделить таких, как Н. Войтюшенко, Ф. Воронский, А. Гальченко, Н. Гарнхем, А. Гринберг, В. Гужва, С. Данилин, Н. Ерёмкина, С. Ильяшенко. Однако недостаточная разработанность выбранного направления исследований побуждает к совершенствованию информационно-коммуникационного обеспечения инновационной деятельности на предприятиях сферы машиностроения.

Целью статьи является формирование практических аспектов по информационному и коммуникационному прогнозированию перспектив технологического обновления предприятия в сфере машиностроения.

Изложение основного материала исследования. Определяя «узкие места» в производственных и операционных цепях, сдерживающих эффективность всей компании относительно её стратегической цели – системных ограничений, которые необходимо устранить в первую очередь, необходимо использовать современные ИКТ. Для лучшего понимания процессов управления ИКТ будет полезно их структурировать, построив карты информационного и коммуникационного прогнозирования перспектив технологического обновления предприятия с учётом общих тенденций инновационного развития. Карта представляет собой таблицу, в которой выделены и описаны параметры, характеризующие данный процесс.

Руководителем процесса прогнозирования перспектив по обновлению внутренней среды на предприятии должен стать человек из окружения генерального директора компании, приоритетно один из его заместителей, поскольку ему досконально известны производственные и управленческие процессы компании, их «слабые» места. К тому же такой человек пользуется доверием генерального директора и имеет авторитет и власть среди менеджеров среднего звена (начальников отделов, начальников цехов и т. д.), что, безусловно, поспособствует в процессе управления и облегчит налаживание контактов с персоналом.

К данному процессу должны быть привлечены также все работники, которые осознают значение современных технологий для развития бизнеса фирмы, – ИКТ-сторонники. Это обеспечивается открытостью информации о деятельности Комитета по ИКТ, и каждый желающий в любое время может подать свои предложения в Комитет в установленной форме. Для большей наглядности представим процесс управления диагностикой внутренней среды в схематическом виде (рис. 1).

Прогнозирование перспектив обновления внутренней среды стоит начинать с описания основных бизнес-процессов компании путём построения карты бизнес-процессов [2]. Карты позволяют выделить процессы, которые определяют текущую производительность предприятия, то есть системные ограничения. Как правило, данный этап анализа не требует специальных методов исследования, поскольку такие «слабые» сферы деятельности компании, как сбыт, качество продукции, производственные

мощности и тому подобное, достаточно легко идентифицировать, и, как правило, их количество незначительно (1-2).

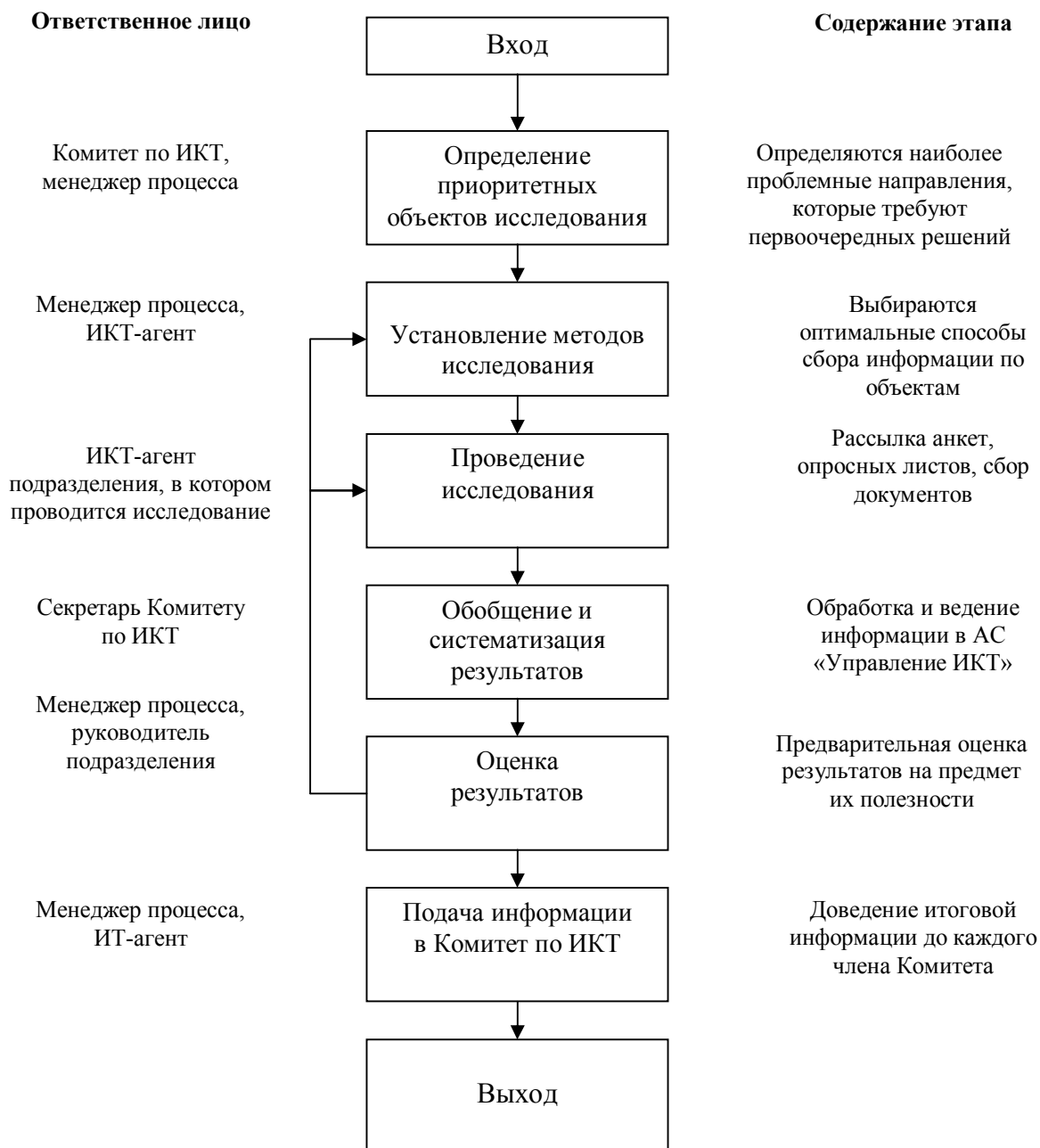


Рис. 1. Структура прогнозирования перспектив обновления внутренней среды предприятия в сфере машиностроения (Источник: разработано автором)

Выявленный процесс – ограничения, детализируется через построение блок-схемы процесса, при этом выделяются следующие категории этапов процесса [1]:

- этапы, которые непосредственно создают ценность. В производственном процессе, например, это действия, которые фактически превращают предмет труда, приближая его к конечному продукту;

- этапы, которые сами по себе не создают никакой ценности, но необходимы на данном этапе развития системы. В производственном процессе это могут быть такие действия, как проверка, транспортировка, оформление документов и тому подобное;

- этапы, которые фактически не создают никакой ценности и не являются обязательным, но являются вспомогательным элементом и могут быть немедленно устранены. Примером может служить многократное введение одной и той же информации в информационной системе, ведение лишней документации и тому подобное.

При проведении анализа процесса-ограничения целесообразно применять следующие методы исследования: анкетирование; сбор документов; интервьюирование [4]. Анкетирование позволяет сложить общее представление об имеющихся проблемах на всех организационных уровнях предприятия, которое даёт возможность спланировать дальнейшее направление работ по диагностике, детального описания и анализа проблемы.

Эти листы рассылаются (преимущественно в электронном виде) следующим работникам: руководителям компании, руководителям структурных подразделений. Руководители структурных подразделений сообщают своим сотрудникам о наличии листов и предлагают всем желающим участвовать (добровольно) в анкетировании. Анкету желательно ограничить 20-25 вопросами, в противном случае исследования не принесут желательного результата и будут напрасными. Иногда встречаются анкеты размером в несколько десятков страниц, которые содержат несколько сотен тщательным образом продуманных вопросов, но, скорее всего, не найдётся ни одного человека, который добровольно (то есть со знанием дела) ответит на них.

Вопрос в анкетном листе необходимо выстроить по следующим направлениям:

- идентификация (ФИО, должность, структурное подразделение и т. п.);
- выявление недовольства респондента существующим состоянием дел в его подразделении, на конкретном участке и в компании в целом и степени этого недовольства;
- раскрытие причин, которые вызывают недовольство;
- идентификация решений, нацеленных на устранение причин, которые вызывают недовольство, предложения по совершенствованию объектов исследования [3].

Сбор документов должен осуществляться на всех этапах проведения обследования; соответствующие документы могут быть использованы при разработке решений для устранения выявленных проблем, в т. ч. с помощью усовершенствования документооборота, устранения лишних документов и операций в технологической цепи исследуемого процесса [8].

Интервьюирование – важнейший и необходимый метод исследования, только с его помощью можно разобраться во всех тонкостях исследуемых процессов [9]. Современное промышленное предприятие – сложное организационное образование, и как оно функционирует, не знает досконально ни один работник предприятия. Естественно, руководство представляет обстановку в целом, а функциональный работник детально знает своё направление, но абсолютно полного представления не имеет никто. Интервьюирование стоит проводить после оценки результатов опросных листов. То есть после того, как выявлены перспективные кадры, с которыми стоит поговорить, чтобы досконально изучить проблему и получить все лучшие идеи и предложения.

С другой стороны, интервьюирование является и наиболее сложным заданием: необходимо найти контакт с сотрудником и построить разговор в доверительном и результативном ключе. Для этого интервью должен проводить человек, который пользуется доверием респондента, например, ИКТ-агент подразделения, в котором проводится исследование.

После сбора информации (данных) она обобщается и систематизируется секретарём Комитета в программном комплексе «Автоматизация управления ИКТ» по следующим направлениям:

- проблемные зоны бизнес-процессов, которые вызывают неудовлетворение в коллективе и требуют, по мнению заинтересованных лиц, немедленного разрешения;
- операции (процессы), которые не вызывают сильного неудовлетворения в коллективе, но которые можно улучшить средствами ИКТ – перспективные предложения;
- предложения по совершенствованию системы управления в компании (в т. ч. ИКТ);
- персональные данные и характеристики работников исследуемых структурных единиц, которые представляют интерес для компании в сфере развития ИКТ (ИКТ-сторонники).

Систематизированная информация проходит предыдущую экспертизу менеджером процесса и руководителем заинтересованного подразделения (возможно, привлечь и ИКТ-агента данного подразделения) на предмет достаточности глубины и качества исследования. После этого или назначаются дополнительные диагностические мероприятия, или информация в готовом виде доносится до всех членов ИКТ-комитета с помощью программы «Автоматизация управления ИКТ» для дальнейшей работы.

Параллельно с процессом прогнозирования перспектив обновления внутренней среды, которая даёт ответ на вопрос «что нужно совершенствовать?», необходимо осуществлять процесс прогнозирования внешней ИКТ-среды, то есть искать ответ на вопрос: «Какими средствами можно улучшить?». Суть процесса прогнозирования внешней ИКТ-среды укладывается в системном анализе ИКТ-рынка: программного обеспечения, технических средств, компаний в этой сфере, персонала и тому подобное. Безусловно, в данный процесс будут привлечены также все работники, которые осознают значение современных технологий для развития бизнеса фирмы – ИКТ-сторонники, что обеспечивает открытость информации о деятельности Комитета по ИКТ – каждый желающий в любое время может подать свои предложения в Комитет в установленной форме [7]. Возглавить данный процесс в компании сферы машиностроения, по мнению автора, должен человек наиболее близкий к информационным технологиям, профессионал в этой сфере – руководитель ИКТ-службы.

Структура процесса управления исследованием внешней ИКТ-среды приведена на рис. 2.

При проведении исследования рекомендуется придерживаться следующего сценария в применяемых методах получения информации:

- предыдущий сбор информации об объектах поиска из рекламы и тому подобное;
- поиск дополнительной информации в СМИ, Интернете, конференциях в результате общения с партнёрами и тому подобное;
- непосредственный контакт с поставщиком ИКТ-продукта с целью получения первичной информации (конкретных параметров, тестовой версии);
- знакомство с тестовой версией продукта, его апробирование.

Оценку значимости тех или других информационно-коммуникационных технологий для повышения эффективности конкретного предприятия целесообразно проводить с помощью метода оценки значимости ИКТ. После сбора на обследуемом объекте информации она обобщается и систематизируется секретарём Комитета в программном комплексе «Автоматизация управления ИКТ» в следующих направлениях:

- наилучшие в своём классе технологии, актуальные для внедрения в данный момент;
- перспективные технологии, которые интересны для компании в ближайшем будущем;
- интегрированность технологий в существующую информационную систему предприятия;

- характеристика и реквизиты компаний, которые работают на рынке ИКТ (поставщики оборудования, программного обеспечения, компании-интеграторы, ИКТ-консультанты и так далее) и услуги, предлагаемые на лучших условиях;
- характеристика и оценка разных вариантов собственности ИКТ-продуктами и ИКТ-сервисами покупка, аутсорсинг, собственная разработка и т. д.

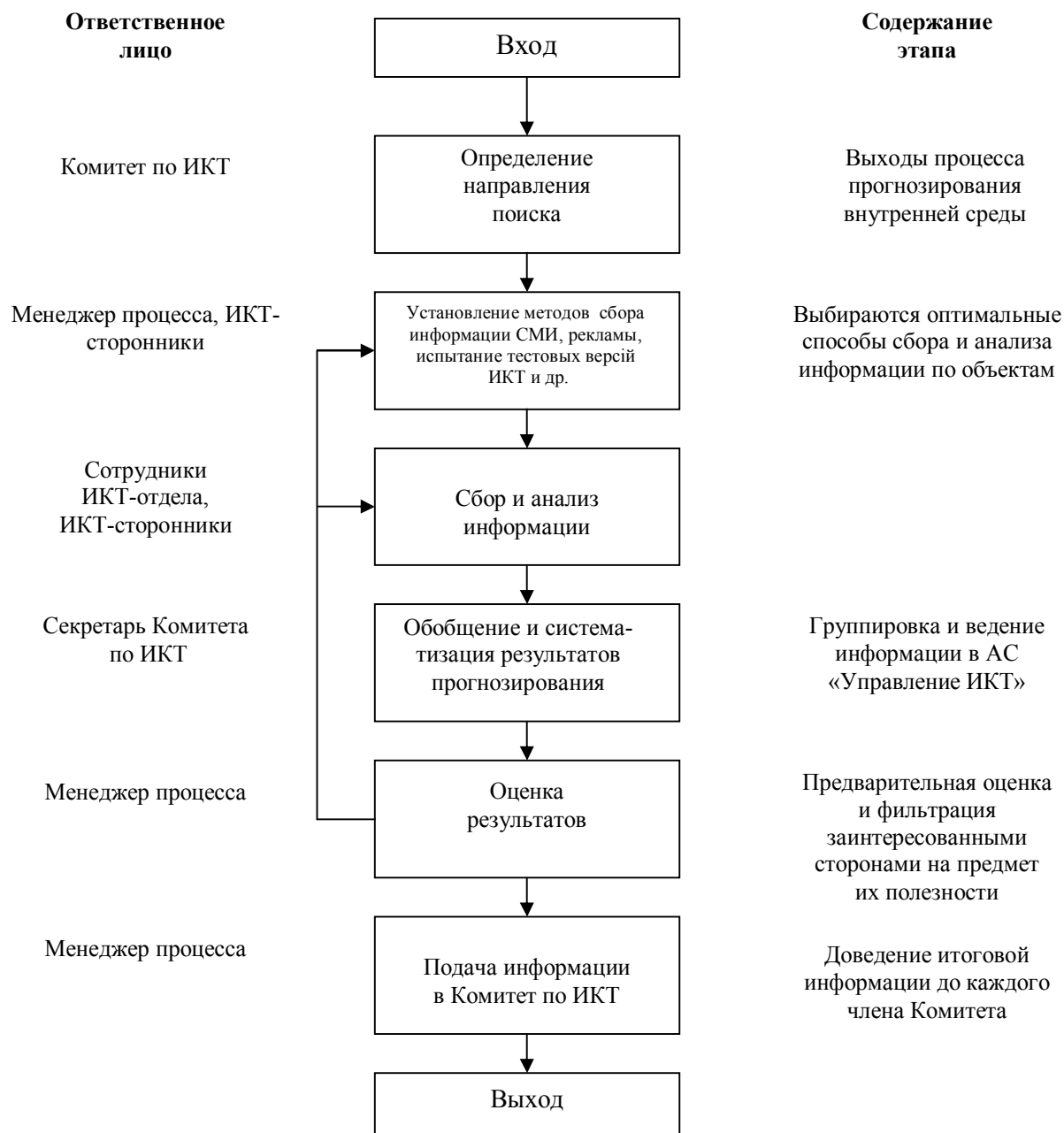


Рис. 2. Структура процесса прогнозирования внешней ИКТ-среды предприятия в сфере машиностроения (Источник: разработан автором)

Систематизированная информация проходит предыдущую экспертизу менеджером процесса и вместе с сотрудниками ИКТ-подразделения (возможно стоит привлекать и ИКТ-агентов экономической службы), в ходе которой отсеиваются некоторые предложения и оцениваются полученные результаты с точки зрения соответствия поставленным заданиям.

В случае неудовлетворительного выхода процесса процедура мониторинга запускается снова – или с этапа установления методов исследования, или этапа сбора информации.

В структуре процесса прогнозирования внешней и внутренней ИКТ-среды в части развития инноваций, по нашему мнению, характеризуется следующими важными факторами:

- прирост объемов прибыли предприятия;
- прирост объема реализации инновационной продукции;
- внедрение новых технологических процессов;
- внедрение производства инновационных видов продукции;
- рост доли инновационной продукции в общем объеме реализованной продукции;
- прирост расходов на исследования, разработку и внедрение инновационной продукции;
- сокращение сопутствующих затрат на разработку и внедрение инновационной продукции.

Закономерно, что показатели-стимуляторы в данном случае определяются необходимостью максимизации своих значений, а показатели-дестимуляторы – наоборот.

Окончательная информация в компактном виде доносится до всех членов ИКТ-комитета с помощью программного обеспечения «Автоматизация управления ИКТ» для использования её в работе комитета.

Выводы. В результате двух процессов управления ИКТ, описанных выше, формируется, с одной стороны, информация о заданиях, которые стоят перед компанией в области информатизации и автоматизации, а с другой стороны – об имеющихся ИКТ-решениях заданий. Также в результате процесса мониторинга внешней среды оказываются передовые технологии (имеются на рынке или в разработке), способные улучшить функционирование компании, причём такие, на которые ещё не сформировался спрос посредством процесса диагностики внутренней среды.

Таким образом, информационное и коммуникационное прогнозирование перспектив технологического обновления предприятия, с учётом общих тенденций инновационного развития, должно осуществляться на всех этапах ведения инновационной деятельности, в частности, при проведении исследования соответствующих документов относительно хозяйствующей деятельности предприятия; при разработке решений для устранения выявленных проблем, в т. ч. с помощью усовершенствования документооборота и устранения лишних документов и операций в технологической цепи исследуемого процесса.

Список использованных источников

1. Афонин, И. В. Инновационный менеджмент [Текст]: учебное пособие / И. В. Афонин. – М.: Гардарики – 2015. – 224 с.
2. Архипова, З. В. Информационные технологии в экономике [Текст] / З. В. Архипова, В. А. Пархомов [учебное пособие]. – Иркутск: Изд-во БГУЭП. – 2013. – 184 с.
3. Гринберг, А. С. Информационный менеджмент [Текст] / А. С. Гринберг, И. А. Король. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 415 с.
4. Инновационный менеджмент: [Текст] Справоч.пособие / Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. 2 е изд., перераб. и доп. – М.: ЦИСН, 2008. – 567с.
5. Информационные технологии управления: учебное пособие для вузов [Текст] / Под ред. Г. А. Титоренко. – 2-е изд., доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 439 с.
6. Інформаційні системи і технології в економіці [Текст] / Під ред. В. С. Пономаренка. – К. : Академія, 2002. – 542 с.

7. Костров, А. В. Основы информационного менеджмента: учебное пособие [Текст] / А. В. Костров. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 336 с.
8. Некрасов, В. И. Формирование территориальных информационных комплексов управления [Текст] / В. И. Некрасов // Школа управления. Профессионализм-компетентность-сотрудничество. – Ижевск, 1995. – Вып. 2. – С. 4-9.
9. Levin T. Marketing Myopia//Harvard Business Review. 1960. July – August. Vol. 38, no. 4. P. 45-56.
10. Molloy S. and Schwenk C.R., «The Effects of Information Technology on Strategic Decision Making», Journal of Management Studies 32, no. 3, May 2005.
11. Richard Moore, Ph.D. and Lisa Scheinkopf, «Theory of Constraints and Lean Manufacturing: Friends or Foes?», Chesapeake Consulting, Inc., 2013

УДК 336.14:339.166:339.138

АНАЛИЗ ЗАКОНОВ СТРАН СНГ С ЦЕЛЬЮ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ ДНР В МАРКЕТИНГОВОЙ СРЕДЕ

КОЗЛОВ В. С.,
канд. экон. наук, доц. кафедры
менеджмента непроизводственной
сферы, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной
службы при Главе Донецкой
Народной Республики»

В статье проанализированы маркетинговые законодательства стран СНГ. Выделены эффективные законы, акты в сфере маркетинговой деятельности, которые возможно применить для усовершенствования маркетингового законодательства ДНР.

Ключевые слова: закон; законодательство; законодательный акт; маркетинговая деятельность; повышение конкурентоспособности.

У статті проаналізовано маркетингові законодавства стран СНД. Виділено ефективні закони, акти у сфері маркетингової діяльності, які можливо застосовувати для удосконалення маркетингового законодавства ДНР.

Ключові слова: закон; законодавство; законодавчий акт; маркетингова діяльність; підвищення конкурентоспроможності.

The article considers marketing the legislation of the Russian Federation and Ukraine, comparative characteristics of the legislation of these countries. Also highlighted the basic laws acts in the field of marketing activities that can be used for marketing legislation the DPR, thereby improving it.

Keywords: law; laws; legislation; marketing activities; competitiveness.

Постановка проблемы в общем виде. Рассматривая маркетинговый комплекс через призму правового регулирования, следует опираться на законодательство, которое регламентирует составляющие его элементы. Необходимо постоянное пополнение и обновление знаний по вопросам правового регулирования средств индивидуализации и средств безопасности товара, методов государственного управления качеством товаров; знаний правового аспекта организации и оформления доставки товара, поскольку каждый канал товарораспределения оформляется самостоятельным хозяйственно-правовым

договором; знаний правового регулирования торговли, ценообразования, рекламы правовых средств защиты деловой репутации участников маркетинговой деятельности.

Большинство вопросов маркетинга плотно пересекаются с правовыми нормами, тем самым создавая необходимость постоянного анализа и адаптации правовых норм стран СНГ в сфере маркетинга и менеджмента. Знание правового регулирования этой сферы общественных отношений приведёт к повышению эффективности использования хозяйствующими субъектами маркетинговых исследований и мероприятий. Отсутствие правильной правовой оценки большинства ситуаций, возникающих в маркетинговой деятельности, может стать причиной лишних затрат и серьёзных ошибок в деятельности хозяйствующего субъекта.

Маркетинговое законодательство Донецкой Народной Республики на сегодняшний день находится в стадии разработки. Нерешённым остаётся достаточно большое количество вопросов. Данный анализ позволит проследить, какие мероприятия следует использовать и применять правительству ДНР для поддержания эффективной маркетинговой деятельности.

Анализ последних исследований. Исследованием маркетингового законодательства Российской Федерации занимается масса российских учёных, в том числе Алексеев С. В. [1]. В своих трудах учёный поднимает вопрос о развитии маркетинга как важнейшей сферы современной экономики, требует его всестороннего и эффективного правового регулирования. Право регулирует взаимодействие участников маркетинговой деятельности с другими субъектами рыночных отношений. Использование соответствующей правовой базы даёт возможность юридически корректно строить отношения с потребителями, предельно удовлетворять их запросы и реализовывать их экономические интересы; проводить маркетинговые исследования, не выходя за рамки закона, в частности, не нарушая режим охраны банковской, коммерческой и государственной тайны; осуществлять исследование намерений покупателей, не нарушая их прав и законных интересов; предупреждать нарушения антимонопольного законодательства [1].

Актуальность. Актуальность данной темы заключается в том, что развитие региона и Республики в целом зависит от сформированной законодательной базы, применительной к любой сфере деятельности.

С увеличением количества предприятий на рынке появляется высокая конкуренция, что способствует совершенствованию менеджмента и развитию маркетинга. Для удержания сильной конкурентной позиции предприятия на рынке ему необходимо проводить эффективную маркетинговую политику. Не учитывая законы, акты, которые дают разрешение либо запрет на определённые действия, предприятие может иметь негативные последствия. Во избежание данной ситуации необходимо исследовать и изучать законодательную базу.

Для Донецкой Народной Республики вопрос законодательной базы в маркетинге и менеджменте остаётся открытым, так как Республика находится в процессе формирования и маркетинговое законодательство подлежит усовершенствованию.

Цель статьи. Целью данной статьи является анализ законов и стандартов законодательств стран СНГ в сфере маркетинга.

Изложение основного материала. В Украине создана нормативно-правовая база, регламентирующая маркетинговую деятельность украинских предпринимателей. На обеспечение нормальных условий для развития конкуренции направлены соответствующие Законы Украины: «Об Антимонопольном комитете Украины» [2], «О защите от недобросовестной конкуренции» [3]. Для правового обеспечения разработки, производства и продажи высококачественных товаров принят Декрет Кабинета Министров Украины «О стандартизации и сертификации».

Большое значение для успешного решения проблемы качества товаров и услуг имеет Указ Президента Украины «О мерах по повышению качества отечественной продукции». Для защиты прав производителей марочных товаров с целью невозможности их подделки принят Закон Украины «Об охране прав на знаки для товаров и услуг». Большой вес в регламентации рекламной деятельности принадлежит Закону Украины «О рекламе». Государственное регулирование маркетинговой деятельности имеет ещё одно важное направление – защита прав потребителей. Закон Украины «О защите прав потребителей» предусматривает различные штрафные санкции [4].

Главным источником правового регулирования маркетинговой деятельности в Российской Федерации является Гражданский кодекс РФ, имеющий статус федерального закона, иногда именуемый «экономической конституцией». Он содержит множество норм, регулирующих элементы маркетингового комплекса в зависимости от области рынка, вида товара, типов потребителей, сферы предпринимательства [5].

Помимо Гражданского кодекса РФ, «правила игры» создают и другие федеральные законы.

Их можно типологизировать в зависимости от сферы действия на следующие группы:

- отношения субъектов маркетинговой деятельности с потребителями регулируются нормами Закона РФ «О защите прав потребителей» (в редакции от 9 января 1996 г.) и др.;

- вопросы сбыта – Федеральным законом от 13 декабря 1994 г. № 60ФЗ «О поставках продукции для федеральных государственных нужд», Федеральным законом от 29 октября 1998 г. № 164ФЗ «О лизинге» и др.;

- отношения, возникающие в сфере маркетинговой товарной политики, – Федеральным законом от 27 декабря 2002 г. № 184ФЗ «О техническом регулировании», Законом РФ от 23 сентября 1992 г. «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров» и др.;

- ценообразование – Федеральным законом от 14 апреля 1995 г. № 41ФЗ «О государственном регулировании тарифов на электрическую и тепловую энергию в Российской Федерации» и др.;

- конкурентные отношения в сфере маркетинга – Законом РСФСР от 22 марта 1991 г. «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках», Федеральным законом от 23 июня 1999 г. «О защите конкуренции на рынке финансовых услуг», Законом РФ от 17 августа 1995 г. «О естественных монополиях»;

- продвижение продукции регулируется в основном Законом РФ от 18 июля 1995 г. «О рекламе» и многие другие [6].

Поскольку Россия по своему государственному устройству является федерацией, то помимо актов федерального уровня, в систему источников, регулирующих маркетинг, входят и акты субъектов Российской Федерации. Их иерархия по юридической силе в основном идентична федеральной.

Кроме нормативных актов, к источникам, регулирующим маркетинг, следует отнести обычаи делового оборота, применяемые исключительно в сфере предпринимательских отношений. Согласно ст. 5 ГК РФ, «обычаем делового оборота признаётся сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе». Не подлежат применению лишь такие обычаи, которые противоречат обязательным для участников маркетинговой деятельности положениям законодательства или договору [5].

Наряду с внутренними законами и иными нормативно-правовыми актами источниками регулирования маркетинговых отношений служат общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. Они содержатся в Уставе ООН, декларациях и резолюциях Генеральной Ассамблеи ООН, документах других международных организаций по наиболее общим вопросам международного правопорядка, многосторонних договорах (конвенциях), решениях Международного суда. Российское законодательство восприняло многие положения международного права и международных договоров. Нормы этих актов обычно применяются к маркетинговым отношениям с участием иностранных физических и юридических лиц, определяют их правовой статус, права иностранцев на имущество, находящееся на территории России, порядок совершения внешнеэкономических сделок, порядок применения правовых последствий причинения вреда иностранцам и иностранцами на территории России и многое другое [6]. Формирование маркетингового права базируется, прежде всего, на экономико-управленческих условиях. Его необходимость определяется тем, что маркетинговая деятельность в Российской Федерации осуществляется уже несколько лет.

Потребность в развитии и использовании на практике маркетингового права стала особенно остро ощущаться в последнее время в связи с обострением конкурентной борьбы. Соотнесение принимаемых в этой сфере решений с законодательными нормами повышает их обоснованность для производственной, научно-производственной, финансовой и сбытовой деятельности. Это рационализирует процесс товародвижения, ценообразования, маркетинговых коммуникаций, разработки товарного ассортимента, совершенствует практику анализа и прогнозирования рыночной ситуации в процессе внутрифирменного планирования. Совершенствование государственного регулирования маркетинга необходимо для установления торговых связей с экономически развитыми странами. Одним из основных условий успешного становления отечественного маркетингового права является системное изучение всего арсенала юридических средств, применяемых в зарубежных странах, с тем, чтобы учитывать и использовать их в законотворчестве (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная анализ маркетингового законодательства РФ и Международного кодекса маркетинговой практики [7]

Законодательство РФ	Международный кодекс маркетинговой практики
<i>Применение. Сфера деятельности, её пределы</i>	
<p>РПК направлен на формирование цивилизованного рынка рекламы, развитие здоровой конкуренции, появление на рынке добросовестной рекламы. Данный кодекс не противоречит Российскому законодательству о рекламе. РПК включает в себя систему понятий, рекомендаций и процедур, принимаемым Рекламным Советом России в целях упорядочения и эффективного развития рекламной деятельности в России посредством добровольного соблюдения его норм субъектами рекламной деятельности.</p> <p>Кодекс формируется на базе Международного Кодекса рекламной деятельности Международной торговой палаты (МТП) и дополняет его этическими нормами и положениями, учитывающими особенности рынка рекламы и культурно-исторические традиции РФ, из ранее действовавшего</p>	<p>Данный кодекс свидетельствует, что промышленность и торговля, включая все стороны, имеющие отношение к рекламной деятельности, признают свою ответственность перед потребителем, а также необходимость установления справедливого баланса между интересами потребителей и коммерческих организаций. В данном варианте кодекса сочетается предыдущий опыт с сегодняшним осознанием важности рекламы как средства передачи информации и её обменом с продавцами и потребителями. В этом плане МТП рассматривает свободу обмена информацией (ст.19 Международного соглашения ООН по гражданским и политическим правам) в качестве основополагающего принципа. Данный кодекс, в первую очередь, является средством самодисциплины, во-вторых, его также могут использовать и</p>

<i>Законодательство РФ</i>	<i>Международный кодекс маркетинговой практики</i>
<p>«Свода обычаев и правил делового оборота рекламы на территории Российской Федерации».</p> <p>Рекламный Совет РФ предусматривает возможность корректировки Кодекса по мере выработки тех или иных правил и обычаев в сфере рекламной деятельности, определяемых динамикой рыночных и культурных преобразований в России.</p> <p>Формирование Кодекса предполагает также создание системы профессиональных понятий, единой терминологии, признаваемой и используемой на рекламном рынке РФ. В Кодексе учитывается европейский опыт применительно к российской специфике развития рекламного рынка и сегодняшнего понимания сущности рекламы как средства обмена информацией между продавцами и потребителями.</p> <p>Рекламный Совет России разделяет позиции Международной торговой палаты, рассматривающей свободу обмена информацией (устанавливаемую статьей 19 Международного соглашения Организации Объединенных Наций по гражданским и политическим правам) в качестве основополагающего принципа.</p> <p>Кодекс устанавливает стандарты этического поведения, которых придерживаются все стороны, имеющие отношение к рекламной деятельности: рекламодатели, рекламопроизводители, средства массовой информации (рекламораспространители) и иные субъекты рекламной деятельности. Кодекс фиксирует ввиду специфических особенностей разнообразных средств массовой информации и носителей рекламы, что реклама, которая может быть приемлемой для одного вида средства распространения, может оказаться неприемлемой для другого.</p> <p>Кодекс распространяется на все содержание рекламы, включая все слова и числа, визуальное изображение, музыку, звуковые эффекты, иные составляющие и их взаимодействие.</p>	<p>правоохранительные органы в качестве важного справочного документа в рамках соответствующего законодательства.</p> <p>Кодекс распространяется на все виды рекламы любых товаров и услуг, включая имиджевую рекламу. Он должен применяться совместно со следующими Кодексами МТП о маркетинговой деятельности: Кодекс маркетинговых исследований; Кодекс деятельности по стимулированию продаж; Кодекс прямой рассылки по почте и торговли по каталогам; Кодекс непосредственных (прямых) продаж. Кодекс устанавливает стандарты этического поведения, которых должны придерживаться все стороны, имеющие отношение к рекламной деятельности: рекламодатели, рекламопроизводители, средства массовой информации.</p> <p>Интерпретация. Кодекс, включая Нормы по рекламе для детей (Нормы для отдельных отраслей будут разрабатываться отдельно), подразумевает следование не только своей букве, но и духу. Ввиду различных особенностей разнообразных средств массовой информации (пресса, телевидения, радио и других электронных средств массовой информации, наружной рекламы, фильмов, непосредственной почтовой рассылки), реклама, которая может быть приемлемой для одного вида средств массовой информации, может оказаться неприемлемой для другого.</p> <p>Реклама должна оцениваться по тому действию, которое она может оказать на потребителя, с учётом использования средства массовой информации.</p> <p>Кодекс распространяется на все содержание рекламы, включая все слова и числа (в письменном виде и произносимые), визуальное изображение, музыку и звуковые эффекты.</p>
<p><i>Категориальный аппарат.</i></p> <p><i>Формирование Кодекса предполагает создание единой профессиональной терминологии, признаваемой и употребляемой всеми субъектами рекламной деятельности</i></p>	
<p>В рамках настоящего Кодекса трактуются следующие термины: «реклама» – любая форма рекламы товаров, услуг и оборудования, вне зависимости от используемого средства массовой информации; «содержание (рекламы)» – информация о физическом или юридическом лице, товарах, идеях и начинаниях, которая предназначена для неопределённого круга лиц и призвана формировать или поддерживать интерес к ним; «форма (рекламы)» – способ объективирования рекламной информации, ее структура, выраженная графическими,</p>	<p>В рамках настоящего кодекса:</p> <p>термин «реклама» должен трактоваться в самом широком смысле, включая в себя любую форму рекламы товаров, услуг и оборудования, вне зависимости от используемого средства массовой информации и включая рекламные заявления на упаковке, ярлыках и в материалах торговых точек;</p> <p>термин «изделие» включает также услуги и оборудование;</p> <p>термин «потребитель» означает любое лицо, к которому адресуется реклама, или которая может достичь его, вне зависимости от того, является ли</p>

Законодательство РФ	Международный кодекс маркетинговой практики
<p>музыкальными и иными средствами; «этичность (рекламы)» – соответствие формы и содержания рекламной информации, условий, порядка, времени и способов её распространения правилам этики; «пристойность (рекламы)» – соответствие содержания рекламной информации общепринятым правилам приличия; «товар» включает также услуги и оборудование; «потребитель» означает любое лицо, которому реклама адресуется, или которого может достичь, вне зависимости от того, является ли он конечным потребителем, торговым клиентом или пользователем.</p>	<p>он конечным потребителем, торговым клиентом или пользователем. Основные принципы: -вся реклама должна быть законной, пристойной, честной и правдивой; -каждая реклама должна разрабатываться с должным чувством ответственности перед обществом и должна соответствовать принципам добросовестной конкуренции, общепринятым в коммерческой деятельности; -никакая реклама не должна оказывать отрицательное влияние на доверие общественности к рекламной деятельности.</p>
<i>Общие требования к рекламе</i>	
<p>Реклама должна быть законной, пристойной, честной, корректной и достоверной. Любая реклама должна разрабатываться с должным чувством ответственности перед обществом и должна соответствовать принципам добросовестной конкуренции, общепринятым в коммерческой деятельности.</p>	<p>Каждая реклама должна быть пристойной и достоверной. Реклама не должна содержать заявлений или изображений, нарушающих общепринятые стандарты пристойности. Реклама не должна злоупотреблять доверием потребителя или извлекать преимущества благодаря его недостаточному опыту или знаниям.</p>
<p>Никакая реклама не должна оказывать отрицательное влияние на доверие общественности к рекламной деятельности.</p>	<p>Реклама не должна без обоснованных причин играть на чувстве страха. Реклама не должна играть на суевериях. Реклама не должна содержать ничего, что могло бы вызвать или спровоцировать акты насилия. Реклама должна избегать одобрения дискриминации по расовому и религиозному признаку или принадлежности к тому или иному полу.</p>

Из данных вышеуказанной таблицы можно сделать вывод о том, что маркетинговое законодательство РФ имеет как подобные, так и отличительные свойства от Международного кодекса маркетинговой практики.

Выводы и перспективы дальнейшего исследования. Проанализировав маркетинговое законодательство РФ и Украины, можно констатировать, что в этих государствах существуют законы, акты и нормативы, которые регламентируют и контролируют маркетинговую политику.

В Донецкой Народной Республике необходимо также разработать законодательную базу для развития маркетинга, адаптируя эффективные законы стран СНГ, отвечающие международным требованиям и положениям.

Список использованных источников

1. Алексеев С. В. Международное право: учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 895 с.
2. Закон України «Про антимонопольний комітет України» від 26.11.93. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3659-12> (дата обращения 9.06.2016)

3. Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 7.06.96. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/236/96%-D0-D1%80> (дата обращения 9.06.2016)
4. Законодавство України [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon-3.rada.gov.ua/laws> (дата обращения 9.06.2016)
5. Гражданский кодекс РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.-ru/10164072/> (дата обращения 9.06.2016)
6. Законодательство РФ. Кодексы и Законы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://online-zakon.ru/> (дата обращения 9.06.2016)
7. Диденко Н. И. Международное право. – М.: Юрайт., 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://static.ozone.ru/multimedia/book_file/1010316749.pdf (дата обращения 9.06.2016).

УДК 339.138: 658.589

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**ЛИСИЧНЫЙ Д. Н.,
ассист. каф. маркетинга и логистики,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»**

В статье описаны современные тенденции развития экономики и бизнеса на рынках стран СНГ и обоснована необходимость использования инновационных подходов в маркетинговой деятельности отечественных предприятий.

Ключевые слова: реинжиниринг; аутсорсинг; электронная коммерция; CRM-система; кастомизация; «зелёный» маркетинг.

В статті описано сучасні тенденції розвитку економіки та бізнесу на ринках країн СНД і ґрунтовано необхідність використання інноваційних підходів у маркетинговій діяльності вітчизняних підприємств.

Ключові слова: реінжиніринг; аутсорсинг; електронна комерція; CRM-система; кастомізація; «зелений» маркетинг.

The article describes modern trends of the development of the economy and business in our country and is motivated need of the use new approaches in marketing activity of domestic enterprises.

Keywords: reengineering; outsourcing; e-commerce; CRM-system; customization; «green» marketing.

Актуальность темы. Под воздействием таких факторов, как новые технологии, глобализация и дерегулирование, на рынках происходят радикальные изменения. Новые факторы вызывают к жизни новое поведение и влекут за собой новые проблемы.

Потребители ожидают постоянного повышения качества товаров и услуг, а также некоторой их адаптации к собственным запросам. Они всё меньше замечают реальные различия между товарами и проявляют всё меньшую лояльность к определённым торговым маркам. Потребители получают исчерпывающую информацию о продукции из Интернета или иных источников, что позволяет им более осознанно подходить к приобретению товаров. Они проявляют всё большую чувствительность к ценам.

Производители сталкиваются с интенсивной конкуренцией со стороны национальных и иностранных торговых марок, что ведёт к росту затрат на продвижение и

сокращение прибыльности производства. Они продолжают бороться с могущественными розничными торговцами, которые, собственно, и определяют, какие товары будут представлены на полках магазинов. Компании розничной торговли всё чаще создают свои торговые марки, конкурируя, таким образом, с национальными производителями.

Розничные торговцы страдают от перенасыщения системы розничной торговли. Мелкие торговцы не в силах противостоять растущей мощи гигантских торговых компаний и «класса убийц». Зависящие от оптовых поставок, розничные торговцы испытывают растущую конкуренцию со стороны торговых домов, торгующих по каталогам, фирм прямой почтовой рассылки, газет, журналов, электронной коммерции и Интернета. А в результате существенно сокращаются их прибыли. В ответ предприимчивые торговцы вносят в обслуживание посетителей магазинов элементы развлечения – кафе-бары, лекции, демонстрации и представления, делая акцент на продажи «впечатлений», а не товаров.

Постановка проблемы. Таким образом, существует проблема адаптации отечественных предприятий в разных сферах деятельности к динамично изменяющимся факторам и явлениям новой экономики, а также проблема своевременной их идентификации и адекватного применения соответствующих инноваций в маркетинге. Актуальность проблемы подчёркивается интеграцией национального рынка в мировую экономику, что влечёт за собой обострение конкуренции на внутреннем рынке и необходимость повышения конкурентоспособности отечественных предприятий и их продукции.

Обзор литературы по данной проблеме показал, что в отечественных источниках [1-5], как правило, нет комплексного описания новых тенденций в экономике и маркетинге, а встречаются только их отдельные факторы и явления. Более полно о современных изменениях и новых факторах бизнеса и маркетинга рассказывается в работах таких известных западных учёных, как Ж. Ж. Ламбен [6] и Ф. Котлер [7] и др.

Целью данной работы является описание современных изменений в сферах бизнеса и маркетинга, а также приведение инновационных подходов в рамках стратегии маркетинговой деятельности, позволяющих успешно функционировать в данной среде, учитывая эти факторы.

Результаты исследования. Компаниям-поставщикам необходимо извлекать из ситуации критические уроки, и некоторые из них находятся в процессе изменений. К наиболее распространённым бизнес-тенденциям относятся:

- Реинжиниринг.
- Внешние источники (аутсорсинг).
- Электронная коммерция.
- Контрольные сравнения (бенчмаркинг).
- Альянсы.
- Поставщики-партнёры.
- Рыночная ориентация.
- Глобальное и локальное.
- Децентрализация.

Естественно, что маркетологи не имеют права оставаться в стороне от происходящих на рынках изменений и пересматривают философию, концепции и инструментальные средства. Далее мы приводим основные маркетинговые темы новой экономики.

Маркетинг партнёрских отношений. Происходит переключение внимания от транзакций к построению долговременных, взаимовыгодных отношений с клиентами. Компании фокусируют внимание на наиболее выгодных потребителях, продуктах и каналах.

Ценность на протяжении жизненного цикла потребителя. От прибыли, извлекаемой из единичной транзакции, компании ориентируются на прибыль, получаемую в процессе долгосрочных контактов с потребителем. Некоторые компании предлагают покупателям отдельные товары повседневного спроса на регулярной основе и по более низким ценам за единицу, поскольку они уверены, что таким образом сохранят отношения с клиентами в течение длительного периода.

Доля потребителя. От стремления к завоеванию большой доли рынка – к построению доли потребителя посредством предложения ему широкого ассортимента товаров. Компании специально готовят сотрудников, способных предложить клиенту ряд различных услуг и товаров и осуществляющих перекрёстную и «повышающую» торговлю.

База данных потребителей. От сбора данных о продажах – к созданию расширенных баз данных об индивидуальных покупках потребителей, их предпочтениях, демографических данных и степени прибыльности. Компании могут использовать соответствующие базы данных для открытия новых сегментов и тенденций.

В условиях рыночной экономики, когда цена и качество продукции разных фирм практически не отличаются, главным инструментом конкурентной борьбы становится работа с клиентом. Компании, сосредоточившие внимание именно на этой задаче, могут рассчитывать на лояльность своих клиентов. Ведь именно лояльные клиенты – основная ценность компании.

Поэтому для достижения успеха на рынке необходимо уметь создавать полное представление о клиентах и быстро реагировать на изменение их требований и предпочтений. Такие задачи призваны решать все современные CRM-системы, или системы управления взаимоотношениями с клиентами (CRM – Customer Relationship Management). Примером такой системы может служить Microsoft Dynamics CRM 3.0, профессиональный инструмент, позволяющий эффективно управлять процессами продаж, маркетинга и обслуживания клиентов [8, с. 54-61]. Такие системы позволяют вести эффективную маркетинговую деятельность менеджерам компании. Основные специалисты маркетингового отдела компании получают следующие преимущества при использовании данной технологии.

Менеджер по маркетингу получает такие инструменты, как планирование, бюджетирование и анализ эффективности маркетинговых мероприятий, а также возможность быстрого реагирования на маркетинговые изменения. CRM-система делает возможными планирование и управление маркетинговыми кампаниями, а также маркетинговую аналитику и сегментацию клиентов компании. Это, *во-первых*, освобождает менеджеров по маркетингу от рутинной работы, а *во-вторых*, повышает эффективность маркетинговой деятельности компании. Директор по маркетингу компании имеет возможность оперативного получения информации в виде отчётов, исключая необходимость запрашивать её через все уровни управления (что зачастую приводит к искажению информации). Также немаловажна для директора по маркетингу аналитика для применения её в стратегическом планировании.

Кроме этого, интеграция современных CRM-систем с почтовой системой и настраиваемые шаблоны позволяют проводить персональные рассылки клиентам по электронной почте. Эта операция полностью автоматизирована, а распределение потенциальных сделок между сотрудниками позволит автоматизировать рутинные процессы передачи потенциальных клиентов из отдела маркетинга в отдел продаж.

Таким образом, использование такого инновационного подхода в маркетинге как CRM, воплощённого в жизнь при помощи программных продуктов, подобных Microsoft Dynamics CRM 3.0, позволяет осуществлять такие актуальные маркетинговые направления как маркетинг партнерских отношений, создание ценности на протяжении

жизненного цикла потребителя, построение доли потребителя, создание баз данных потребителей, речь о которых шла выше. При этом важно понять, что управление взаимоотношениями с клиентами (CRM) – это стратегия ведения бизнеса.

Целевой маркетинг. От предложения товаров максимально широкому кругу покупателей – к обслуживанию чётко очерченных целевых рынков. В этом ключевые происходят перемены: от организации на основе продукта – к организации вокруг определённого сегмента рынка. Целевому маркетингу способствует сотрудничество со специализированными журналами, телевизионными каналами и группами новостей Интернета.

Подгонка торговых предложений под конкретного потребителя (кастомизация). От унифицированного предложения целевому рынку – к индивидуализации и адаптации (кастомизации) торговых предложений под конкретного потребителя. Фактически потребитель становится производящим потребителем, а компания лишь предлагает «мастерскую» для дизайна желаемого изделия.

Интегрированные маркетинговые коммуникации (ИМК). От жёсткой привязки к определённым коммуникативным каналам (например, рекламе), торговым агентам – к использованию методов, позволяющих донести до клиента имидж торговой марки при каждом контакте. ИМК – такое планирование маркетинговых коммуникаций, при котором понималась бы добавленная ценность общего плана, сочетающего инструменты коммуникации таким образом, чтобы обеспечить ясность, последовательность и максимальный эффект благодаря безупречной интеграции отдельных обращений.

Члены каналов как партнёры. От отношения к посредникам как к клиентам – к партнёрским взаимодействиям, направленным на доведение ценности до конечных потребителей. В современных условиях границы между фирмами всё больше стираются. Границы между поставщиками, дистрибьюторами и клиентами изменяют свои очертания по мере того, как предприятия осознают необходимость в управлении всей цепочкой начисления стоимости (от сырья до клиента) и более тесно сотрудничают с фирмами-партнёрами над созданием дополнительной ценности на всём протяжении цепочки [9, с. 706-707].

Каждый сотрудник – маркетолог. Не следует думать, что маркетинг – задача только маркетологов, торговых представителей и персонала из службы обеспечения потребителей. Каждый работник компании должен быть ориентирован на удовлетворение потребностей клиентов. Роль и функция маркетинга нуждается в переосмыслении, в основе которого лежит уход от понятия о маркетинге как о функциональном направлении деятельности организации, подразделении в её структуре. На данном этапе маркетинг является процессом в рамках цепочки увеличения ценности, который обеспечивает гибкость и быстрое реагирование [9, с. 716-718].

Действия, основанные на модели принятия решений. Принятие решений не на основе интуиции или расплывчатых данных, а исключительно на основе моделей и результатов анализа реального функционирования рынка.

Стремление успешно осуществлять предпринимательскую деятельность и повышать уровень конкурентоспособности вынуждают руководство предприятий и компаний искать и применять новые формы управления бизнесом. Одной из таких форм стал *аутсорсинг*, экономическая сущность которого заключается в системе отношений, которые возникают во время передачи компанией-заказчиком некоторых видов своей деятельности специализированным профессиональным фирмам на основании долгосрочных договоров. Анализ современных научных разработок по вопросам теории и практики использования аутсорсинга в деятельности предприятий показывает, что они, в первую очередь, освещают правовые и организационные аспекты использования этой концепции.

Обоснованию модели осуществления предпринимательской деятельности, которая базируется на использовании аутсорсинга, с методологических позиций посвящены работы российского автора С. А. Календжяна [10]. Поиск путей создания высокоэффективных и конкурентных предприятий с использованием концепции аутсорсинга отражено в исследованиях российского экономиста Б. А. Аникина [11, с.107-116]. В. Веретнов и Д. Хлебников в своих разработках рассматривают аутсорсинг как способ снижения затрат и в связи с этим предлагают использовать матрицу аутсорсинга, с помощью которой можно определить стратегическую важность тех или иных бизнес-процессов.

Аутсорсинг маркетинговых функций – это вид аутсорсинга, который вовлекает в содержание соглашения по аутсорсингу исследование рынка товаров и услуг, конкурентов, организацию рекламной деятельности, проведение рекламных компаний, презентацию новых видов товарной продукции, сбыт товаров и услуг и т. д. Аутсорсинг в нашей стране находится в стадии становления, причём не только в сфере маркетинга. Темпы его развития очень медленные, поскольку предприятия побаиваются передавать ряд функций из-за риска их выполнения на ненадлежащем уровне. Специфика аутсорсинга в наших условиях заключается в том, что предприятия нацелены в большей степени на передачу исследовательский функций, функций коммуникации, чем на передачу функций в области сбыта и контроля маркетинговой деятельности.

Рынок аутсорсинга в маркетинговой сфере очень далёк от насыщения. Однако все специалисты склоняются к мнению, что это достаточно перспективное направление деятельности, поскольку всё больше компаний во время продвижения своей продукции акцентируют внимание не столько на уникальности товарного предложения, сколько на особенностях торгового продвижения – работа для профессиональных маркетологов. Компания может доверить внешней стороне выполнение отдельных маркетинговых функций или их комплекс.

Одним из инновационных инструментов в арсенале предприятий является реорганизация функциональной схемы организации и выделение ключевых бизнес-процессов, каждый из которых управляется мультидисциплинарной командой (*реинжиниринг*).

Информационная революция вносит свой вклад, предлагая маркетологам новые альтернативы. Такой альтернативой является *электронная коммерция*. Вместо того чтобы завлекать покупателей в магазины и нанимать дополнительных продавцов, можно организовать виртуальный магазин в Интернете. Такие магазины предоставляют множество новых услуг: потребители имеют возможность тщательно рассмотреть изображение товара, прочесть подробное описание его свойств и сделать покупки в режиме реального времени на самых выгодных для себя условиях и по самым выгодным ценам, для чего достаточно щёлкнуть «мышкой», сделать заказ и оплатить покупку. Быстро растёт и бизнес-потребление в Интернете. Электроника проникает и в сферу личных продаж, когда покупатель и продавец могут синхронизировать изображение на экранах своих компьютеров в режиме реального времени. Итак, можем подытожить основные преимущества э-коммерции: удобство, экономия, выбор, индивидуализация, полнота информации. Однако следует помнить, что переориентация бизнеса в направлении э-коммерции отнюдь не является гарантией успеха. Преуспевание в этой сфере требует переопределения целей компании и серьёзной реорганизации бизнеса.

Для того чтобы быть в русле происходящих изменений, компании должны следить за работой конкурентов и искать пути повышения эффективности своей деятельности. Это может обеспечить переход от опоры на самосовершенствование к изучению «мировых лидеров» в данной области и усвоению «наилучших практик» (*бенчмаркинг*).

С развитием интеграционных процессов у предприятий появляется всё больше возможностей завоевания международных рынков. При этом следует руководствоваться таким принципом: от локальных рынков к глобальной деятельности при сохранении локальных позиций – так называемый «глокальный» подход.

Успешность компании в современных условиях во многом зависит от того, занимается ли она инновационной деятельностью и какова доля инновационных продуктов в её производстве. Для поддержания инновационной деятельности необходимо создание соответствующей атмосферы в организации. Здесь актуален переход от системы управления, в которой все решения принимаются руководством, к более инициативной и «интрапренёрской» системе менеджмента и маркетинга на локальном уровне. Интрапренёры – сотрудники компании, которым поручено создание нового бизнеса или товара. Здесь мы можем говорить о *децентрализации* системы управления предприятием.

Говоря о новых тенденциях бизнеса и маркетинговых инновационных подходах, связанных с ними, следует сказать о так называемом «зелёном маркетинге», который хоть и не приобрёл ещё европейских размахов, однако развивается, о чём свидетельствует всё более частое применение дополнительной экологической маркировки на отечественных товарах. Сегодня производители уже осознали все преимущества дополнительной маркировки. «Зелёный» маркетинг в полную силу набирает обороты в нашей Республике: привередливый покупатель не просто изучает каждый знак на упаковке перед покупкой, но и готов за такой товар платить больше. И это при том, что такие знаки не носят обязательного характера для производителей. Одним из основных барьеров на пути развития «зелёного» маркетинга является отсутствие должной «раскрутки» национального экологического знака, да и маркированной им продукции вообще [12].

Выводы. Современные предприятия нуждаются в свежих идеях работы и конкуренции в условиях новой экономики. Под «новой экономикой» мы подразумеваем целый комплекс развившихся в последнее время сил и факторов, требующих инновационных подходов к маркетингу и бизнесу в целом. Среди таких подходов можно выделить следующие.

Использование аутсорсинга, принцип которого – передавать другим фирмам те функции, которые могут быть выполнены на стороне дешевле и лучше и сохранять при этом базовые виды деятельности.

Использование предприятиями контрольных сравнений (бенчмаркинга), сопоставляя результаты собственной работы с результатами лучших в своём классе мировых фирм.

Углубление партнёрских отношений предприятий с ключевыми поставщиками и дистрибьюторами.

Использование межфункциональных команд вместо традиционного разделения на отделы в управлении основными процессами.

Поиск предприятиями новых преимуществ, а не сосредоточение на старых.

Осознание компаниями того, что значительную часть их стоимости составляют нематериальные активы, в частности, торговые марки, накопленная клиентура, персонал, деловые связи с партнёрами, интеллектуальный капитал.

Вложение значительных инвестиций в информационные системы, являющиеся главным средством снижения издержек и завоевания конкурентного преимущества.

Внедрение менеджмента взаимоотношений с покупателями (CRM), главной задачей которого является удовлетворение индивидуальных потребностей (кастомизация) наиболее прибыльных клиентов. Для этого требуется база данных покупателей и сбор данных для обнаружения трендов, сегментов и индивидуальных потребностей.

Подводя итог, отметим, что грамотное использование отечественными предприятиями описанных выше инновационных инструментов в рамках стратегии

маркетинговой деятельности, по нашему мнению, позволит принимать аргументированные решения для повышения эффективности маркетинга и бизнеса в целом.

Список использованных источников

1. Гаркавенко С. С. Маркетинг: підручник. – Київ: Лібра, 2007. – 720 с.
2. Куценко В. М. Маркетинговий менеджмент: навч. посібник. – К.: МАУП, 2003. – 184 с.
3. Куденко Н. В. Маркетингові стратегії фірми: монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 245 с.
4. Маркетинговий менеджмент: навч. посібник / За ред. Л. В. Балабанової. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2004. – 354 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
5. Пелішенко В. П. Маркетинговий менеджмент: навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 200 с.
6. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, орієнтований на ринок / Перев. с англ. под ред. В. Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2004. – 800 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).
7. Маркетинг менеджмент. 11-е изд. / Ф. Котлер. – СПб.: Питер, 2005. – 800 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
8. Хрычева О. Управление маркетингом в клиент-ориентированной компании Microsoft Dynamics CRM 3.0 // Маркетинг и реклама. – 2007. – № 11 (135). – С. 54-61.
9. Хулей Грэм, Сондерс Джон, Пирси Найджел. Маркетинговая стратегия и конкурентное позиционирование / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 800 с.
10. Календжян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний. – М.: Дело, 2003. – 272 с.
11. Аникин Б. А., Воронцов В. И. Основные аспекты формирования аутсорсинга // Маркетинг. – 2005. – № 4 (83). – С. 107-116.
12. www. Rusnauka.com

УДК 332.122:330.3

РАЗВИТИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ДИАГНОСТИКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ПЕТЕНКО И. В.,

**д-р экон. наук, проф. каф. «Маркетинг
и логистика», ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет» («ДонНУ»),**

СТРЕЛЬЦОВА Н. Л.,

**соискатель каф. «Маркетинг и
логистика», ГОУ ВПО «ДонНУ»**

В статье рассмотрены методические подходы к диагностике человеческого капитала, предложен алгоритм проведения диагностики. Обоснованы основные задания организационно-аналитического обеспечения диагностики человеческого капитала. Определены сроки реализации программ и стратегий развития для каждой из фаз воссоздания человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал; диагностика человеческого капитала; фазы воспроизводства человеческого капитала; формирование; использование; накопление; сохранение человеческого капитала.

В статті розглянуті методичні підходи до діагностики людського капіталу, запропоновано алгоритм проведення діагностики. Обґрунтовані основні завдання організаційно-аналітичного забезпечення діагностики людського капіталу. Визначено терміни реалізації програм і стратегій розвитку для кожної з фаз відтворення людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал; діагностика людського капіталу; фази відтворення людського капіталу; формування; використання; накопичення; збереження людського капіталу.

In the article the methodical going is considered near diagnostics of human capital, the algorithm of realization of diagnostics is offered. The basic tasks of the organizationally-analytical providing of diagnostics of human capital are reasonable the terms of realization of the programs and strategies of development are Certain for each of phases of recreation of human capital.

Keywords: human capital; diagnosis human capital; phase reproduction human capital; formation; use; accumulation; preservation human capital.

Постановка проблемы. Современное развитие экономики происходит в условиях становления нового информационно-технологического способа производства, который, в свою очередь, изменяет характер, сущность и условия труда. Наличие новейших технологий практически во всех секторах экономики увеличивает спрос на высококвалифицированных специалистов, которые не только должны иметь специализированную профессиональную подготовку, но и успешно владеть навыками предпринимательской и управленческой деятельности. Следовательно, важнейшим условием развития современного общества является создание основ для развития человеческого капитала и эффективного его использования.

Базисом построения систем развития человеческого капитала в современных условиях являются теоретические работы отечественных и зарубежных исследователей, посвящённые проблемам человеческого капитала и управлению знаниями [1-9]. Методологическую основу для этой работы обеспечивают исследования В. Василенко, О. Благодарного, Э. Бойченко, О. Дмитриевой и др. [10-11].

Актуальность. С целью создания эффективных программ развития человеческого капитала авторам кажется необходимым осуществление теоретических и прикладных исследований, которые касаются воссоздания человеческого капитала. Следовательно, возникает необходимость организационно-аналитического обеспечения диагностики человеческого капитала на всех фазах его воссоздания.

Цель работы – анализ субъектов и этапов воссоздания человеческого капитала с целью формирования организационно-аналитического обеспечения и разработки соответствующего алгоритма его диагностики.

Изложение основного материала исследования. Организационно-аналитическое обеспечение диагностики человеческого капитала следует рассматривать как систему, которая состоит из двух взаимоувязанных элементов – комплекса организационного обеспечения диагностики и комплекса методических основ её выполнения.

К основным заданиям организационно-аналитического обеспечения диагностики человеческого капитала следует отнести представленные на рис. 1.

Установление диагноза является результатом диагностики, он должен содержать оценку состояния объекта исследования. Диагноз устанавливается на основе проведения комплексного исследования, составляющими которого являются анализ, синтез и оценка.

Следующим этапом, который предусмотрен организационно-аналитическим обеспечением диагностики человеческого капитала, есть определение перспектив развития человеческого капитала по установленному диагнозу.



Рис. 1. Организационное обеспечение диагностики человеческого капитала

Определение приоритетов развития человеческого капитала должно происходить на основе результатов диагностики в зависимости от установленного диагноза, то есть соответственно с существующими проблемами его воссоздания (табл. 1).

Следует уточнить, что развитие человеческого капитала является непрерывным процессом с разной интенсивностью протекания, которая зависит, прежде всего, от жизненного цикла человека и факторов, которые влияют на его воссоздание, а также от наличия, объёма и видов инвестиций.

Таблица 1

Общие приоритеты развития человеческого капитала

<i>Фаза воссоздания</i>	<i>Проблемы развития</i>	<i>Приоритеты развития</i>
Формирование	<p><i>Демографические:</i> сокращение численности населения; уровень рождаемости не обеспечивает даже простого воссоздания населения; высокий уровень смертности в работоспособном возрасте; негативное сальдо миграции, в частности, население в работоспособном возрасте; старение населения и т. п.</p> <p><i>Образовательные:</i> снижение качества образования; обесценивание инвестиций в образование; сокращение заведений внешкольного образования; нарушение в структуре профессионального образования; несоответствие подготовки специалистов спроса на рынке труда и т. п.</p>	поддержка многодетных семей; улучшение репродуктивного здоровья населения; поддержка домохозяйств с целью сдерживания миграционных процессов; обеспечение государственными гарантиями минимального социального обеспечения населения; поддержка развития внешкольного и общего образования; реформирование системы профессионального образования с целью обеспечения её соответствия потребностям рынка труда и тому подобное
Использование	отсутствие профориентации молодёжи; низкая производительность труда работников; высокая текучесть кадров; отсутствие возможности регулярно повышать квалификацию; высокий уровень безработицы; высокий уровень экономически неактивного населения; низкий уровень оплаты труда и т. п.	активизация творческого, научного потенциала населения; создание новых рабочих мест; поддержка малого и среднего бизнеса; создание программ, что способствуют самозанятости населения; разработка программ профессиональной учёбы работников непосредственно на предприятии и т. п.
Накопление	низкое качество профессионального образования; отсутствие возможности получения образования на протяжении трудовой жизни; отсутствие международных программ повышения квалификации работников; недостаточная периодичность повышения квалификации работников и т. п.	Поддержка молодых специалистов; содействие профессиональной учёбе на протяжении трудовой жизни; развитие профессиональных центров повышения квалификации; содействие мобильности работников с целью обмена и получения дополнительного профессионального опыта и т. п.
Сохранение	сокращением средней продолжительности жизни; снижение уровня здоровья населения; ухудшение условий труда; производственный травматизм, в том числе со смертельными случаями	создание системы медицинского страхования; содействие здоровому образу жизни; обеспечение условий относительно обязательного ежегодного профилактического осмотра населения; содействие экономической заинтересованности работодателей в обеспечении безопасных условий труда работников

Следовательно, при определении сроков реализации программ и стратегий развития для каждой из фаз воссоздания человеческого капитала целесообразно учитывать срок жизненного цикла поколения и отдельных этапов такого цикла.

На основе определённых приоритетов развития происходит разработка программ, стратегий, концепций развития человеческого капитала, создание которых должно осуществляться на основе уже существующих международных, государственных и

региональных документов, которые отображают общие положения воссоздания человеческого капитала.

Установление сроков реализации программ, стратегий развития человеческого капитала должно происходить с учётом специфики его воссоздания. Важным является тот факт, что все процессы воссоздания человеческого капитала протекают с большим временным шагом. В зависимости от вида программ развития устанавливается и срок их реализации. Важной частью реализации программ и стратегий развития человеческого капитала является поиск необходимых финансовых источников и обеспечения полноты финансирования предусмотренных мероприятий.

Среди наиболее приемлемых источников есть средства государственного и местного бюджетов, соответствующие целевые фонды, международная помощь, собственные средства предприятий, средства посторонних инвесторов, гранты и кредитные ресурсы.

Финансовое обеспечение реализации программ, стратегий развития человеческого капитала, прежде всего, осуществляется за счёт бюджетных средств, предусмотренные Государственным бюджетом Украины, который является главным финансовым планом и из которого получают средства для их материального обеспечения.

При установлении объёмов финансирования программ, стратегий развития человеческого капитала необходимо учитывать следующие особенности его воссоздания:

- уровень формирования человеческого капитала, а именно: личный, микро- и макроэкономический;

- фаза воссоздания человеческого капитала – формирование, использование, накопление, сохранение;

- наличие инвестиций в развитие человеческого капитала и их ранжирование в соответствии с его воссозданием (расходы на образование и целевую подготовку будущих кадров, повышение профессиональной квалификации, мобильности, поддержку здоровья и тому подобное);

- источники инвестиций в человеческий капитал, то есть государственный и местный бюджеты, целевые и общественные фонды, юридические и физические лица и тому подобное;

- наличие возможностей инвестирования в человеческое развитие.

Государственные расходы на осуществление программ развития человеческого капитала предусматривают утверждение соответствующих бюджетов, в которых определяется порядок формирования объёма расходов, подтверждаемых соответствующими расчётами. Каждая категория расходов на развитие человеческого капитала осуществляется с учётом особенностей соответствующей фазы формирования, использования, накопления и сохранения. Финансирование программ развития человеческого капитала осуществляется на основании утверждаемой сметы, которая включает определённые расходы.

Во-первых, это расходы на подготовку и проведение программ (оплата труда привлечённых работников, арендная плата помещений, оборудования, транспортных средств и тому подобное), и, *во-вторых*, это расходы на содержание участников программ (оплата командировок, проезда и тому подобное), в соответствии с функциями бюджетной классификации, распределяемые по разделам: образовательно-воспитательные, научно-методические, культурологические, оздоровительные, информационные. Кроме того, складывается календарный план, в который включаются объёмы определённой сметной стоимости проведения программы развития человеческого капитала.

Финансирование программ развития человеческого капитала на микроуровне осуществляется руководителями предприятий, работодателями в объёмах, которые отвечают запланированным расходам на развитие персонала предприятия.

Реализация программ, стратегий развития человеческого капитала происходит в соответствии с разработанными мероприятиями в сроки, определённые программой (стратегией). Реализация этих документов предусматривает ряд организационных мероприятий, с помощью которых возможно достижение основной цели, предусмотренной этими документами, а также достижение сопутствующих результатов. При реализации программ, стратегий за каждым разработанным направлением мероприятий или комплекса мероприятий назначается ответственный исполнитель, определяются сроки их выполнения и назначаются контрольные мероприятия.

Управление развитием человеческого капитала является важной составляющей организационного обеспечения его диагностики. Управление развитием целесообразно рассматривать как процесс планирования, организации, мотивации и контроля на фазах формирования, использования, накопления и сохранения человеческого капитала с целью повышения его количественных и качественных характеристик. Этот процесс необходимо исследовать отдельно на микро- и макроуровнях, что обусловливается особенностями воссоздания человеческого капитала на каждом уровне.

На макроуровне управление развитием человеческого капитала осуществляют на основе полученных результатов диагностики его состояния уполномоченные органы государственной власти, деятельность которых регламентируется Конституцией Донецкой Народной Республики (ДНР), законами, постановлениями, указами.

Управление развитием человеческого капитала на основе статей Конституции, которая даёт основание для этого процесса, определяется следующим образом: жизнь и здоровье человека является наивысшей социальной ценностью (ст. 3); общественная жизнь в ДНР базируется на основах политического, экономического и идеологического разнообразия (ст. 15); человек имеет право на свободное развитие своей личности и имеет обязанности перед обществом, в котором обеспечивается свободное и всестороннее развитие его личности; на достаточный жизненный уровень; на охрану здоровья, медицинскую помощь и медицинское страхование; на безопасную для жизни и здоровья окружающую среду; на образование, причём полное общее среднее образование является обязательным (ст. 23, 48, 49, 50, 53); человеку гарантируется свобода литературного, художественного, научного и технического творчества, защита интеллектуальной собственности, её авторских прав, моральных и материальных интересов (ст. 54) [6].

В соответствии с заданиями, которые должны решать министерства и ведомства относительно управления развитием человеческого капитала, они подразделяются на те, что обеспечивают развитие человеческого капитала, и те, которые влияют на его воссоздание. Управление на макроуровне с целью обеспечения процессов формирования, использования, накопления и сохранения человеческого капитала осуществляют такие органы государственной власти:

Министерство социальной политики, основной деятельностью которого является формирование и обеспечение реализации государственной политики в сферах занятости населения и трудовой миграции, трудовых отношений, социальной защиты, социального обслуживания населения, волонтёрской деятельности, по вопросам семьи и детей, оздоровления и отдыха детей, то есть обеспечивает материальную поддержку населения.

Государственная служба по вопросам инвалидов и ветеранов, которая относится к системе органов исполнительной власти и обеспечивает реализацию государственной политики в сфере социальной защиты инвалидов, ветеранов и военнослужащих.

Государственная инспекция по вопросам труда осуществляет надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде, о занятости населения, об общеобязательном государственном социальном страховании в части назначения, начисления и выплаты помощи, компенсаций, предоставления социальных услуг и других видов материального обеспечения с целью соблюдения прав и гарантий застрахованных лиц.

Министерство образования и науки, деятельность которого заключается в обеспечении формирования государственной политики в сферах образования и науки, научной, научно-технической и инновационной деятельности, информатизации, формирования и использования национальных электронных информационных ресурсов, создание условий для развития информационного общества, а также в сфере осуществления государственного надзора (контроля) за деятельностью учебных заведений независимо от их подчинения и формы собственности; реализация государственной политики в сфере образования и науки.

Государственная служба интеллектуальной собственности осуществляет управление объектами государственной собственности, контроль над соблюдением законодательства в сфере интеллектуальной собственности, экспертизу объектов права интеллектуальной собственности; организует информационную и издательскую деятельность; выдаёт патенты (свидетельства) на объекты права интеллектуальной собственности; определяет уполномоченные заведения экспертизы и поручает им проведение экспертизы заявок и тому подобное. С точки зрения управления развитием человеческого капитала Государственное агентство по вопросам науки, инноваций и информации в ДНР осуществляет реализацию государственной политики в сфере научной, научно-технической, инновационной деятельности, трансфера технологий, информатизации, обеспечивает формирование, использования и защиты государственных электронных информационных ресурсов и создаёт условия для развития информационного общества.

Министерство молодёжи и спорта, основными заданиями которого является обеспечение формирования и реализация государственной политики в молодёжной сфере, сфере физической культуры и спорта.

Министерство культуры, которое способствует формированию и обеспечению реализации государственной политики в сферах культуры, искусств, языковой политики, в сфере кинематографии, в отрасли специального образования в сфере культуры и искусств, а также в сфере волонтерской деятельности относительно проведения мероприятий, связанных с сохранением культурного наследия, историко-культурной среды, достопримечательностей истории и культуры, мест захоронения.

Министерство охраны здоровья, которое осуществляет формирование и обеспечение реализации государственной политики в сфере охраны здоровья; санитарного и эпидемического благополучия населения и производства, контроля качества и реализации лекарственных средств, медицинских иммунобиологических препаратов и медицинских изделий, противодействия ВИЧ-инфекции/СПИДу и другим социально опасным заболеваниям.

Государственная санитарно-эпидемиологическая служба обеспечивает сохранение человеческого капитала за счёт реализации государственной политики в сфере санитарного и эпидемического благополучия населения; реализации мероприятий по профилактике инфекционных болезней и профессиональных заболеваний, предотвращения вредного влияния на состояние здоровья и жизни человека факторов среды жизнедеятельности; проведение анализа опасных для здоровья человека факторов окружающей и производственной среды, организации осуществления государственного санитарно-эпидемиологического наблюдения на всех этапах производства и тому подобное.

На микроуровне управление развитием человеческого капитала происходит непосредственно на каждом отдельном предприятии, в каждом учреждении. Формирование, эффективное использование, накопление и сохранение человеческого капитала является залогом конкурентоспособности как самого предприятия, так и его продукции, услуг.

Не взирая на вид экономической деятельности, особенности технологического процесса, организационной структуры, воссоздание человеческого капитала, обусловлено влиянием как внутренних, так и внешних факторов, управление развитием человеческого капитала имеет приоритетное значение для каждого отдельно взятого предприятия. Следовательно, конкурентоспособность современного производства в значительной мере зависит от качества человеческого капитала, для развития которого на предприятии создаются соответствующие условия. Как показывает практика, для создания условий развития человеческого капитала необходима эффективная система управления им.

Система управления развитием человеческого капитала предприятия, которая выполняет функции планирования, организации, мотивации и контроля, состоит из совокупности методов, инструментов, форм, рычагов, критериев, сформирована и функционирует в соответствии с нормативно-правовыми актами ДНР. Эта система должна охватывать все фазы воссоздания человеческого капитала, а именно формирование, использования, накопления и сохранения.

Управление развитием человеческого капитала, не зависимо от уровня его воссоздания, должно происходить с целью решения следующих заданий, а именно это касается обеспечения:

- стратегического развития, целью которого является улучшение качества человеческого капитала на основе долгосрочных программ развития;
- оперативного развития, целью которого является улучшение реального (фактического) человеческого капитала в краткосрочной перспективе;
- постоянного развития, то есть создание условий для развития потенциального (возможного) человеческого капитала;
- социальными инвестициями, то есть капиталовложениями в развитие человеческого капитала;
- социальными инновациями, которые заключаются в использовании прогрессивных технологий развития человеческого капитала;
- надлежащих, благоприятных условий труда, которые отвечают санитарно-гигиеническим требованиям, и мероприятий по их улучшению, интеллектуализации труда;
- мотивационной составляющей, которая призвана обеспечить повышение производительности труда за счёт материального и нематериального стимулирования развития человеческого капитала, в том числе и его саморазвитие.

Контроль за ходом реализации программ, стратегий развития человеческого капитала требует комплексного подхода на уровне научно-методических, практических, управленческих мероприятий. Контроль, который является неотъемлемой функцией управления, осуществляется на основе наблюдения за получением результатов реализации принятых программ, стратегий развития человеческого капитала. Регулярный контроль даёт возможность отследить в динамике ряд показателей, тенденций, факторов социально-экономического характера, которые прямо или косвенно влияют на развитие человеческого капитала, предоставляют возможность сделать комплексную оценку и осуществить прогнозирование вероятных вариантов его развития в будущем.

Осуществление контроля за ходом реализации программ, стратегий развития человеческого капитала происходит на основе установления нормативных показателей, что подлежат измерению целевых ориентиров и обоснованных допустимых отклонений путём сравнения показателей диагностики человеческого капитала с предложенными стандартами.

Возможный перечень видов работ при проведении диагностики человеческого капитала представлен в табл. 2.

Таблица 2

**Предложенная последовательность видов работ при проведении
диагностики человеческого капитала**

<i>№ n/n</i>	<i>Перечень видов работ</i>
1.	Формирование и утверждение рабочей группы
2.	Назначение руководителя рабочей группы
3.	Проведение инструктажа по организации и методике проведения диагностики
4.	Осуществление предварительной диагностики, которая необходима для уточнения наиболее проблемных тенденций в воссоздании человеческого капитала
5.	Проведение диагностики воссоздания человеческого капитала по определённым направлениям
6.	Установление диагноза воссоздания человеческого капитала
7.	Построение диагностического профиля воссоздания человеческого капитала
8.	Определение проблемных зон в воссоздании человеческого капитала
9.	Составление карт диагностики и обоснование полученного диагноза
10.	Разработка мероприятий по развитию человеческого капитала на основе определения проблемных зон его воссоздания
11.	Установление связи разработанных мероприятий с существующими программами, стратегиями
12.	Согласование разработанных мероприятий развития человеческого капитала с существующими программами, стратегиями
13.	Прогнозирование развития человеческого капитала с учётом откорректированных мероприятий развития человеческого капитала
14.	Реализация программ развития
15.	Осуществление контроля за ходом реализации программ

Следовательно, предложенная последовательность видов работ при проведении диагностики человеческого капитала позволяет установить диагноз его воссоздания, построить диагностический профиль и составить карту диагностики этих процессов.

Определение проблемных зон воссоздания человеческого капитала позволяет разработать мероприятия по его развитию, установить их связь и согласовать с существующими программами, стратегиями, а также спрогнозировать развитие человеческого капитала и осуществить контроль за ходом реализации предложенных программ.

Выводы

1. Организационно-аналитическое обеспечение диагностики человеческого капитала следует рассматривать с точки зрения структурного, нормативного и процессного подхода, целью которого является создание процедуры, то есть установленного порядка, проведения диагностики.

2. На основе определённых подходов относительно организационно-аналитического обеспечения диагностики человеческого капитала можно доказать, что целью этого процесса является создание комплекса правил, которые являются базовыми условиями диагностики и полного обеспечения этого процесса необходимыми ресурсами.

3. К основным заданиям организационно-аналитического обеспечения диагностики человеческого капитала следует отнести следующие: постановка диагноза; определение перспектив развития человеческого капитала по установленному диагнозу; разработка программ, стратегий, концепций развития человеческого капитала с учётом результатов диагностики; реализация программ развития и их мониторинг; осуществление контроля за ходом реализации предложенных мероприятий.

4. Постановка диагноза является результатом диагностики, который должен содержать оценку состояния объекта исследования на момент диагностики.

5. Доказано, что определение приоритетов развития человеческого капитала должно происходить на основе результатов диагностики в зависимости от установленного диагноза, то есть в соответствии с существующими проблемами его воссоздания.

6. Определение перспектив развития человеческого капитала целесообразно разрабатывать в соответствии с основными стадиями воссоздания человеческого капитала, то есть формирования, использования, накопления и сохранения. Использование этого подхода позволяет чётко определиться с перспективами развития человеческого капитала, учитывая особенности, специфику и условия функционирования на каждой фазе.

7. Управление развитием человеческого капитала целесообразно рассматривать как процесс планирования, организации, мотивации и контроля на фазах формирования, использования, накопления и сохранения человеческого капитала с целью повышения его количественных и качественных характеристик. Этот процесс необходимо исследовать отдельно на микро- и макроуровнях, что обусловливается особенностями воссоздания человеческого капитала на каждом уровне.

8. Осуществление контроля за ходом реализации программ, стратегий развития человеческого капитала происходит на основе установления нормативных показателей, что поддаются измерению, целевых ориентиров и обоснованных допустимых отклонений путём сравнения показателей диагностики человеческого капитала с предложенными стандартами.

9. Предложенное организационно-аналитическое обеспечение диагностики человеческого капитала на основании полученных результатов диагностики его воссоздания позволяет своевременно выявить негативные тенденции развития этих процессов, проанализировать причины их возникновения, избрать степень мер пресечения и реализовать программы развития, которые складываются с учётом масштабов кризисного состояния и социально-экономических возможностей территорий.

Список использованных источников

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / В. П. Антонюк. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сл, 2007. – 348 с.
2. Беккер Г. Человеческий капитал [Электронный ресурс] / Г. Беккер ; [пер. с англ. Р. И. Капелюшникова]. – Режим доступа : <http://www.libertarium.ru/69974>.
3. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: [монографія] / О. А. Грیشнова. – К. : Тов-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
4. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 453 с.
5. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : [монографія] / О. В. Захарова. – Донецьк : ДонНТУ, 2010. – 378 с.
6. Prahalad C. K. The core competence of the corporation / C. K. Prahalad, G. Hamel // Harvard Business Review. – 1990. – Vol. 68. – No. 3. – Pp. 79-91.
7. Sveiby K. E. The New Organizational Wealth / K. E. Sveiby // Managing and measuring Knowledge-Based Assets. – San Francisco, 1997. – 220 p.
8. Просвирина И. И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы [Электронный ресурс] / И. И. Просвирина // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 4. – Режим доступа : <http://www.dis.ru/fm/arhiv/>
9. Шаталова Т. С. Влияние человеческого капитала на стоимость предприятия / Т. С. Шаталова, Н. В. Зайцева // Модели управління в ринковій економіці : зб. наук. пр.; [заг. ред. Ю. Г. Лисенка] ; Донецький нац. ун-т. – Донецьк : ДонНУ, 2010. – Вип. 13. – С. 311-318.

10. Диагностика развития регионов: виды, подходы, приёмы : монография / [Василенко В. Н., Благодарный А. И., Бойченко Э. Б и др.] ; [под науч. ред. В. И. Василенко]. – Донецк : Юго-Восток, 2012. – 558 с.

11. Дмитриева О. Г. Региональная экономическая диагностика / О. Г. Дмитриева. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та экономики и финансов, 1992. – 127 с.

УДК332.1:351.82

НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ С МАЛЫМ И СРЕДНИМ БИЗНЕСОМ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ПЕТРУШЕВСКИЙ Ю. Л.,
д-р экон. наук, проф., зав. каф. учёта
и аудита, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»,
РЕВУНОВ А. Е.,
аспирант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В статье рассмотрены вопросы взаимодействия власти и бизнеса, а также выделены основные направления развития такого взаимодействия. Обосновано, что приоритетным направлением развития Донецкой Народной Республики является поддержка и развитие малого и среднего бизнеса и создание необходимой инфраструктуры для его роста. При этом указаны задачи власти и бизнеса с определением ожиданий такого взаимодействия.

***Ключевые слова:** направления взаимодействия; принцип баланса интересов; малый и средний бизнес; инфраструктура бизнеса; предпринимательство.*

В статті розглянуто питання взаємодії влади і бізнесу, а також виділено основні напрямки розвитку такої взаємодії. Обґрунтовано, що пріоритетним напрямком розвитку Донецької Народної Республіки є підтримка і розвиток малого і середнього бізнесу та створення необхідної інфраструктури для його зростання. При цьому вказано задачі влади і бізнесу з визначенням очікувань такої взаємодії.

***Ключові слова:** напрямки взаємодії; принцип балансу інтересів; малий і середній бізнес; інфраструктура бізнесу; підприємництво.*

The paper deals with the interaction between business and government, as well as the basic directions of development of such cooperation. It is proved that the priority development of the Donetsk People's Republic is the support and development of small and medium-sized businesses and the creation of the necessary infrastructure for its growth. At the same time indicated the problem of power and business with certain expectations such interaction.

***Keywords:** areas of cooperation; the principle of balance of interests; small and medium businesses; business infrastructure; business.*

Постановка проблемы. Развитие малого и среднего бизнеса всегда были приоритетными направлениями развития экономики любой страны. Сейчас актуальность поддержки и развития малого и среднего бизнеса обусловлена тем, что развивающееся предпринимательство помогает решить наиболее важные задачи государства: снижение безработицы, наполнение бюджета, повышение качества выпускаемой продукции, что ведёт к развитию экономической, социальной, инвестиционной, инновационной политики

Республики. Решение перечисленных задач основано на взаимодействии власти и бизнеса.

Анализ последних исследований и публикаций. Особое внимание в изучении взаимодействия властных и предпринимательских структур уделяли следующие учёные-экономисты Донецкой Народной Республики: Е. М. Азарян, И. А. Ангелина, Г. К. Губерная, А. Г. Марзюк, М. В. Миньковская. Особенности развития малого и среднего бизнеса в ДНР рассматривались Е. Г. Кошелевой, К. А. Гребенюк, А. А. Крамаренко, В. А. Ширококовой, М. В. Миньковской и др.

Анализ публикаций перечисленных авторов позволяет констатировать, что на сегодняшний день недостаточно изучены вопросы направлений взаимодействия власти и бизнеса в Донецкой Народной Республике, что обусловило цель и задачи статьи.

Целью статьи является определение основных направлений взаимодействия между властью и бизнесом при соблюдении баланса интересов.

Для этого были поставлены и решены следующие задачи:

- проведение анализа программы перспективного развития г. Донецка;
- выделение основных направлений взаимодействия власти и бизнеса;
- разработка системы инфраструктурного обеспечения малого и среднего бизнеса.

Изложение основного материала исследования. Взаимодействие любых экономических субъектов основано на *принципе баланса интересов*. Впервые данный термин относительно взаимодействия властных и предпринимательских структур (ВВПС) был введён И. А. Ангелиной: «баланс социально-экономических интересов властных и предпринимательских структур – это система показателей (критериев, параметров), характеризующих соотношение социально-экономических интересов между органами государственной власти и субъектами предпринимательства в ходе утверждения и реализации бюджетных программ, которая определяет условия их сотрудничества и границы взаимодействия» [1]. При этом интересы каждого конкретного субъекта не всегда могут быть реализованы в полной мере. Таким образом, наиболее эффективной системой считается та система, в которой взаимодействие её субъектов основано на максимальном удовлетворении и минимальном подчинении и подавлении интересов обеих сторон.

Основными принципами ВВПС, по мнению А. М. Федосеева, являются:

- обеспечение консенсуса экономических интересов взаимодействующих сторон;
- легитимность субъектов взаимодействия;
- обоюдная морально-этическая, а в известных пределах – регламентируемая соответствующим законодательством материальная, административная и судебная ответственность сторон;
- наличие эффективно действующего обоюдного мотивационного механизма взаимодействия;
- нацеленность на эффективное использование всей совокупности экономических ресурсов национальной экономики в целях её устойчивого роста и социального прогресса всего общества;
- сбалансированность действия механизмов рыночного саморегулирования и государственного воздействия на функционирование и развитие экономических и социальных процессов [2].

В Донецкой Народной Республике примером взаимодействия власти с малым и средним бизнесом является Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2016 год [3].

По указанной Программе из запланированных 410 мероприятий требуют финансирования 339, при этом совместные для властных и бизнес структур только два:

– № 250 Привлечение средств специальных фондов (предприятий) на улучшение финансового обеспечения лечебно-профилактических учреждений в сумме 5791,2 тыс. рос. руб. (отрасль – здравоохранение);

– № 300 Проведение городских, районных спортивно-массовых соревнований, участие команд и спортсменов в соревнованиях высшего уровня планируется за счёт бюджета города и его районов в сумме 1850,0 тыс. рос. руб., а также привлечённых предприятий 160,0 тыс. рос. руб. (отрасль – физическая культура и спорт) для популяризации спорта и здорового образа жизни среди населения, увеличение количества занимающихся всеми видами физической культуры и спортом.

Создание благоприятных условий для развития бизнеса (нефинансируемые мероприятия) также можно считать элементом взаимодействия власти и предпринимательства в г. Донецке:

- разработка нормативно-правовой базы, направленной на развитие и государственную поддержку малого и среднего бизнеса;

- создание прозрачного и чёткого механизма взаимодействия органов власти и субъектов предпринимательской деятельности;

- упрощение таможенных процедур;

- совершенствование работы банковской системы для расчёта с контрагентами;

- разработка и внедрение единой налоговой и финансовой политики, направленной на действенную поддержку субъектов предпринимательской деятельности;

- внедрение льгот по налогообложению для предпринимателей, осуществляющих деятельность в районах, находящихся в непосредственной близости от зоны боевых действий;

- устранение административных барьеров на пути развития малого бизнеса;

- разработка и принятие нормативно-правовой базы для обеспечения возможности заключения договоров с контрагентами Российской Федерации;

- налаживание внешнеэкономических и новых торговых связей;

- оказание государственной поддержки предприятиям агропромышленного комплекса, привлечение инвестиций;

- проведение «круглых столов» с заинтересованными субъектами хозяйственной деятельности по вопросу осуществления внешнеэкономической деятельности для импорта товаров, произведённых в Российской Федерации и ближнем зарубежье, с целью расширения ассортимента реализуемой продукции, снижения уровня цен на потребительском рынке.

Кроме того, наращивание темпов экономического роста, повышение конкурентоспособности города предполагается за счёт следующих нефинансируемых мероприятий:

- стимулирование развития действующих и создание в городе новых наукоёмких производств;

- техническое переоснащение предприятий промышленного комплекса с целью повышения конкурентоспособности продукции;

- обеспечение возможности своевременной транспортировки сырья и готовой продукции;

- содействие созданию инновационного сектора в промышленности;

- сохранение кадрового потенциала и социальной защиты работников;

- помощь промышленным предприятиям в расширении рынков сбыта, сохранение конкурентных позиций на традиционных рынках.

Анализ программы развития г. Донецка привёл к необходимости определения основных направлений взаимодействия власти и бизнеса (табл. 1) для комплексного представления аспектов сотрудничества.

Таблица 1

Направления взаимодействия власти с малым и средним бизнесом

<i>Задачи органов власти</i>	<i>Ожидания власти</i>	<i>Направления взаимодействия</i>	<i>Ожидания малого и среднего бизнес</i>	<i>Задачи бизнеса</i>
Обеспечение законодательно-правовой базой и пакетом административных услуг	Выполнение законов	Нормативно-правовое	Принятие законов в пользу бизнеса	Соблюдение законов
Снижение налоговой нагрузки, применение льгот	Наполнение бюджета,	Экономическое	Осуществление деятельности, получение роста прибыли	Уплата налогов
Выполнение социально значимых функций государства	Повышение уровня доверия	Социальное	Создание новых рабочих мест, улучшение условий труда, соц. пакет	Социальная направленность
Информационное обеспечение	Получение статистической информации	Информационное	Удовлетворение потребности в информации	Предоставление отчётности
Стимулирование и юридическое сопровождение инноваций	Развитие инновационной деятельности	Инновационное	Поддержка инновационного пути развития	Разработка и внедрение новой техники и технологий
Поиск инвесторов	Создание проектов	Инвестиционное	Вложение инвестиций	Реализация проектов
Протекционистская политика	Развитие международных связей	Производственно-материальная	Увеличение каналов сбыта	Производство готовой продукции
Внедрение экологически чистых производств и технологий	Уменьшение выбросов	Экологическая	Контроль выбросов в окружающую среду	Уменьшение выбросов
Контроль денежных обращений	Поддержка российского рубля	Монетарная	Стабилизация валюты	Отказаться от гривны

Основными направлениями взаимодействия власти и бизнеса являются: экономическое, нормативно-правовое, социальное, информационное, инвестиционное, инновационное, производственно-материальное.

В законодательной сфере Народный Совет Донецкой Народной Республики принимает к рассмотрению законопроекты, разработанные министерствами и ведомствами (специальными комиссиями), при этом возможно привлечение профсоюзов, Союза предпринимателей и других общественных организаций.

Параллельно с этим базовое законодательство направлено на оказание определённых административных услуг субъектам предпринимательства, а также обеспечивает законное выполнение государством своих функций.

Осуществление деятельности, использование ресурсов, получение и рост прибыли предприятий позволяет наполнять бюджет Республики, а применение налоговых льгот стимулирует развитие приоритетных отраслей и видов деятельности (экономическое направление взаимодействия власти и бизнеса). При этом основной задачей государства является снижение налоговой нагрузки, а также разработка и применение льгот для предпринимательских структур. Основными задачами предпринимателей при этом взаимодействии является своевременная и полная уплата налогов.

Социальное направление сотрудничества в ДНР предполагает выполнение социально-значимых функций государством посредством подготовки кадров для бизнеса и повышения квалификации персонала, содействия в поиске нужных специалистов через

фонды занятости, предоставления льгот в налогообложении при трудоустройстве социально незащищённых слоёв населения и прочее. Эти направления позволят государству повысить уровень доверия населения, что создаст базу для продуктивной работы. Со своей стороны, предпринимательскими структурами обеспечивается создание новых рабочих мест, улучшение условий труда работников и обеспечение социальным пакетом (оплата отпусков, больничных, материальной помощи и т. п.).

Хотелось бы отметить, что в Донецкой Народной Республике происходит развитие социального партнёрства. Примером такого развития является приказ Министерства образования и науки ДНР № 741 от 8 июля 2016 года, в котором говорится о создании Совета по социальному партнёрству для обеспечения взаимодействия сторон при принятии решений по основным проблемным и перспективным вопросам, касающимся подготовки и трудоустройства специалистов для становления и развития экономики Донецкой Народной Республики.

Властные структуры, удовлетворяя потребность в своевременной и полной информации, могут контролировать и воздействовать на предпринимательские структуры и общество, получая статистические данные для формирования макроэкономических показателей и разработки тактических и стратегических программ развития Республики, а также определения бюджетных ориентиров на следующий бюджетный период.

Производственно-материальное взаимодействие предполагает:

- восстановление после боевых действий объектов производства (возможно, за счёт помощи государства);
- создание новых производств;
- саму производственную деятельность (выпуск готовой продукции).

Властные органы должны обеспечить открытый доступ товаропроизводителям к ресурсной базе и к рынкам сбыта, разработать основы протекционистской политики (защита собственного производителя). Инновационная сфера насыщает экономику новой техникой и технологиями, источником чего являются инновационные бизнес-идеи. В свою очередь, властные структуры должны разработать мероприятия по стимулированию и юридическому сопровождению инноваций в ДНР.

Экологическое направление затрагивается предпринимателями постоянно, особенно в Донецком регионе, где многие предприятия используют химически опасные вещества и технологии. Поэтому внедрение экологически чистых производств и технологий должно поддерживаться властными структурами и контролироваться объём выбросов в окружающую среду.

Монетарное направление взаимодействия выделено нами специально, так как в условиях экономической блокады все предприятия ДНР отказались от гривны как основной валюты и поддержали переход на российский рубль. Со своей стороны, власти Республики должны контролировать денежное обращение (в первую очередь, курс обмена валют, уровень инфляционных процессов, ценовую политику предприятий и прочее). Эффективность взаимодействия властных и предпринимательских структур может базироваться на развитии инфраструктурной сферы при таком сотрудничестве (рис. 1).

Остановимся более детально на рассмотрении данного аспекта. Инфраструктура поддержки малого и среднего предпринимательства – это совокупность государственных, негосударственных, общественных, образовательных и коммерческих организаций, целью функционирования которых является создание благоприятных условий для развития предпринимательства.

Это обеспечивается путём оказания комплексной и адресной поддержки малым и средним предприятиям в различных направлениях: информационном, обучающем, научно-техническом, технологическом, финансовом, имущественном. Наряду с этим осуществляется оказание целого спектра деловых услуг, деловых контактов [4].



Рис. 1. Система инфраструктурного обеспечения малого и среднего бизнеса
(составлено авторами на основании [5])

Для решения широкого круга возникающих проблем необходимо вокруг местных центров поддержки малого и среднего бизнеса создать (привлечь на конкурсной основе) по 15-20 малых и средних предприятий или организаций, реализующих основные рыночные функции:

- рыночную адаптацию и обучение;
- консалтинг, маркетинг, рекламу;
- дизайн;
- информатику;
- торговлю;
- лизинг и инжиниринг;
- организационно-финансовое и технологическое сопровождение.

Эти предприятия и организации, являясь звеньями сервисной сети, будут обеспечивать непосредственную поддержку и развитие малого и среднего предпринимательства, а также прохождение учебной практики начинающими предпринимателями.

Таким образом, местный фрагмент инфраструктуры будет включать административно управляемый центр, его сервисную систему и собственно малые и средние предприятия [5].

Выводы по данному исследованию.

1. Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2016 год позволяет выявить благоприятные условия для развития бизнеса в г. Донецке.

2. Анализ программы развития г. Донецка привёл к необходимости определения основных направлений взаимодействия власти и бизнеса для комплексного представления аспектов сотрудничества.

3. Эффективность взаимодействия властных и предпринимательских структур базируется на развитии инфраструктурной сферы при таком сотрудничестве.

Список использованных источников

1. Ангелина, И. А. Методический подход к анализу и оценке взаимодействия властных и предпринимательских структур / И. А. Ангелина // Вестник ДонНУЭТ. Сер. Экономические науки. – 2014. – № 1(61). – С. 64-70.

2. Федосеев, А. М. Основы взаимодействия предприятий малого и среднего бизнеса с органами государственного и регионального регулирования / А. М. Федосеев. // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2009. – № 2. – С. 173-176.

3. Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2016 год. Администрация г. Донецка. Тенденции социально-экономического развития города за 2016 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gorod-donetsk.com/programma-vozstanovleniya-i-razvitiya>

4. Синяева, И. М. Инфраструктура поддержки малого бизнеса / Маркетинг в малом бизнесе: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080111 «Маркетинг» / И. М. Синяева, С. В. Земляк, В. В. Синяев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 287 с.

5. Алтынникова, Л. А., Формирование инфраструктуры малого бизнеса / Л. А. Алтынникова, И. М. Голайдо, И.В. Кузнецова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Economics/29998.doc.htm

УДК 339.9

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА СБОРКИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

ПРИПОТЕНЬ В. Ю.,
д-р экон. наук, проф., ГОУ ВПО
ЛНР «Донбасский государственный
технический университет» («ДГТУ»),
БОРОДАЧ Ю. В.,
канд. экон. наук, доц., ГОУ ВПО
ЛНР «ДГТУ»

В статье рассматриваются вопросы выбора эффективной формы организации сборки на машиностроительных предприятиях в зависимости от типа производства. Выбор оптимальной формы сборки всегда являлся основной стороной хозяйственной деятельности. В последнее время данный выбор приобрёл положение одной из наиболее важных функций экономики предприятия. Это связано с переходом от рынка продавца к рынку покупателя, вызвано необходимостью гибкого реагирования производственных систем машиностроительных предприятий на изменчивые приоритеты потребителя.

Ключевые слова: сборка; тип производства; серийность; организационная форма; длительность сборочного цикла.

В статті розглядаються питання вибору ефективної форми організації збірки на машинобудівних підприємствах в залежності від типу виробництва. Вибір оптимальної форми збірки завжди є основною стороною господарської діяльності. В останній час даний вибір придбав положення однієї з найважливіших функцій економіки підприємства. Це пов'язане з переходом від ринку продавця до ринку покупця, викликане необхідністю гнучкого реагування виробничих систем машинобудівних підприємств на мінливі пріоритети споживача.

Ключові слова: збірка; тип виробництва; серійність; організаційна форма; тривалість складального циклу.

In the article the questions of choice of effective forms of organization of assemblies at machine-building enterprises depending on the type of production. The choice of the optimum form of build has always been the basic party to economic activity. Lately this selection has acquired the position of one of the most important functions of an enterprise economy. This is due to the transition from seller's market to buyer's market, due to the need of flexible response of production systems machine-building enterprises on the changing priorities of the consumer.

Keywords: assembly; type of production; seriation; organisational form; the duration of the assembly cycle.

Актуальность темы исследования: Выбор рациональной организации сборки во многом определяет эффективность всего производства изделий в машиностроении. Прежде всего, необходимо исходить из основных требований, предъявляемых к процессу сборки, экономии рабочего времени и средств, сокращению продолжительности цикла, рациональному использованию производственных площадей.

Постановка проблемы. В машиностроительной отрасли одной из основных целей является увеличение конкурентоспособности продукции предприятия. Для повышения привлекательности выпускаемой продукции необходимо стремиться к снижению себестоимости, а в данной ситуации основной статьей, ведущей к достижению поставленной цели, является снижение длительности сборочного цикла. Длительность сборки зависит от выбранной организационной формы сборочного процесса. В статье планируется разработать критерии выбора организационной формы сборочного процесса в зависимости от типа производства.

Схемы производства в зависимости от типа представлены на рис. 1.

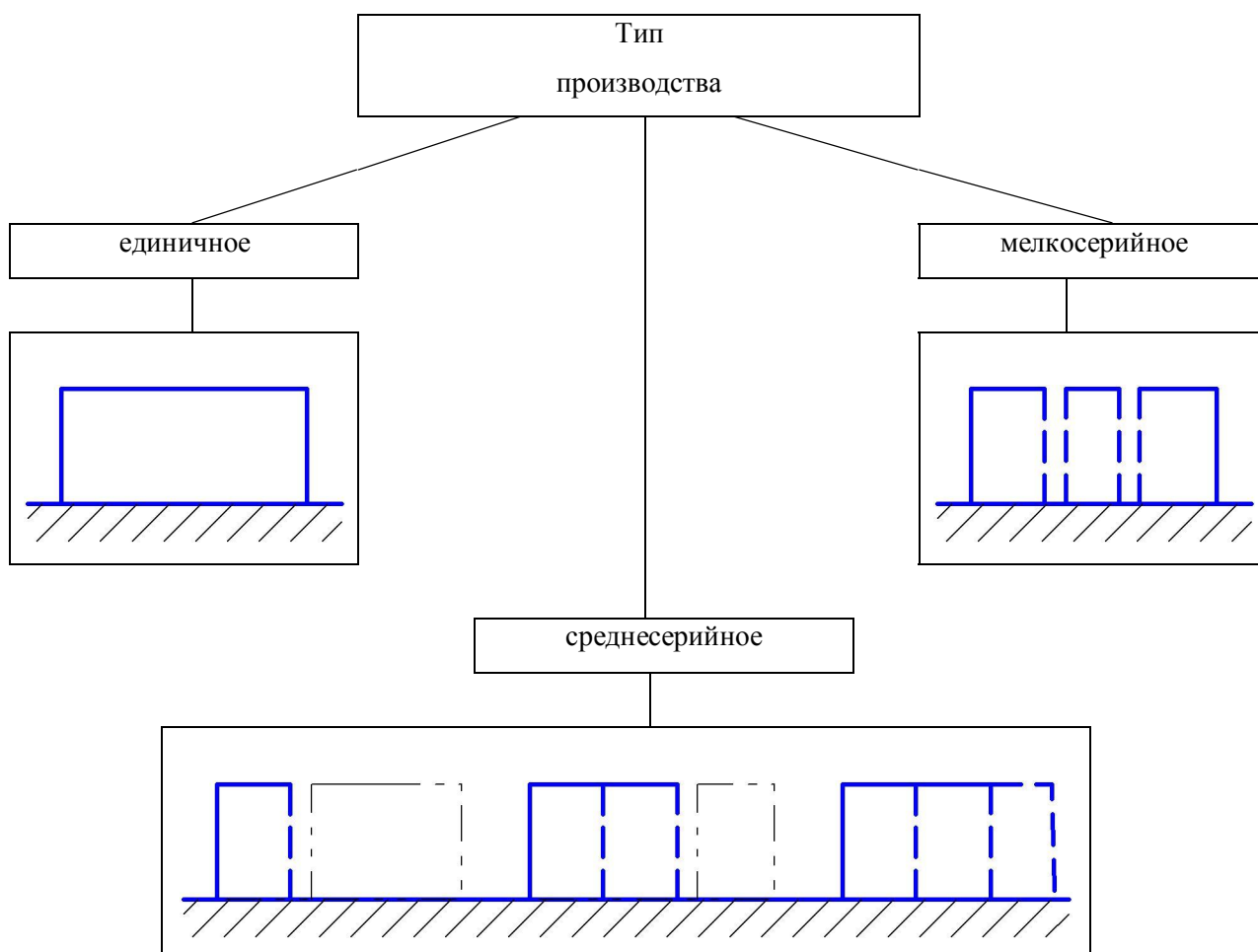


Рис. 1. Схемы производства в зависимости от типа

Целью статьи является визуализация выбора организационной формы сборки в зависимости от типа машиностроительного производства.

Основная часть исследования. Организационными формами сборки являются стационарная и подвижная. При стационарной сборке изделие полностью собирают на одном сборочном посту, то есть все детали и узлы, требуемые для сборки изделия, поступают на этот пост.

При подвижной сборке собираемое изделие последовательно перемещается по сборочным постам, на каждом из которых выполняется определённая операция. Посты оснащаются приспособлениями и инструментами, необходимыми для выполнения данной операции, детали и узлы для сборки поступают на соответствующие посты.

В данной статье рассматривается выбор в качестве формы сборочного процесса стационарной сборки, которая является более актуальной в сложившейся экономической ситуации региона. Стационарная сборка может осуществляться по двум принципам: по принципу концентрации (без расчленения сборочных работ) и по принципу дифференциации (с расчленением сборочных работ).

Стационарную сборку изделия по принципу концентрации практически должен осуществлять один рабочий высокой квалификации. Цикл сборки изделия по данному методу при значительной трудоёмкости сборочного процесса удлиняется, и при большой программе выпуска требуется большее количество сборочных площадей, инструмента, оборудования и пр. Поэтому данный вид сборки применяют в единичном и мелкосерийном типах производства, когда весь процесс сборки изделия состоит из

небольшого количества операций, а также этот метод часто применяется в опытном производстве при сборке специальных, уникальных приборов.

В данный момент, в связи с недостатком рабочих высокой квалификации, такая организация сборки начинает довольно широко распространяться и в ряде производств средней серийности. Качество сборки при этом возрастает и повышается производительность труда.

Сборщик выполняет не только все операции от начала до конца, но и проверяет качество собранного изделия. Это значительно повышает его ответственность за сборку и надёжность изделия.

Одной из разновидностей метода сборки по принципу концентрации является метод, при котором сборку всего крупногабаритного изделия выполняет бригада рабочих. Такой метод можно условно назвать «бригадным». Но выбор данного метода сборки является первым шагом на пути к дифференциации, так как внутри бригады имеет место определённое разделение работ: одни рабочие специализируются на одной группе сборочных операций, другие – на другой.

При сборке нескольких однотипных изделий каждому рабочему бригады зачастую закрепляют один или несколько узлов изделия, вследствие чего члены бригады специализируются на выполнении конкретных сборочных работ. Однако по техническим условиям в большинстве случаев вести сборку всех узлов одновременно невозможно. В связи с этим при таком методе сборки большое значение имеет правильное планирование процесса сборочных работ по узлам с учётом их трудоёмкости и последовательности установки на изделие.

Применение на сборке крупных изделий, состоящих из большого числа деталей и узлов, метода сетевого планирования является эффективным. Сетевой график процесса способствует полному использованию возможностей производства за счёт чёткого определения сроков выполнения конкретных комплексов работ по сборке комплектации узлов и систем, параллельного проведения этих работ, выявления участков, ограничивающих темп сборки; облегчает диспетчеризацию; позволяет проводить систематический контроль хода работ.

Данный метод сборки («бригадный») широко распространён в единичном и мелкосерийном производствах, а также при выполнении повторной сборки машины на месте её постоянной работы.

При использовании сборки по принципу концентрации длительность сборочного цикла ($T_{сб}$) рассчитывается по следующей формуле в часах:

$$T_{сб} = \frac{T_{сб\sum}}{B} \cdot N_c,$$

где $T_{сб\sum}$ – трудоёмкость процесса сборки одного изделия в человеко-часах;

B – количество рабочих в сборочной бригаде;

N_c – число собираемых изделий.

Из данной формулы видно, что спецификой метода является уменьшение длительности сборочного цикла за счёт увеличения рабочих в бригаде и ограничивается возможностью рациональной расстановки их на сборочном участке (при большом количестве рабочих они будут мешать друг другу).

Стационарная сборка по принципу дифференциации предполагает деление процесса на узловую сборку основных групп и общую сборку изделия. При этом сборку каждой группы и общую сборку изделия выполняют в одно и то же время многие сборщики. В результате одновременного выполнения сборочных операций большим количеством рабочих длительность процесса сборки значительно сокращается, что естественно приведёт к сокращению сроков поставок.

При использовании сборки по принципу дифференциации длительность сборочного цикла ($T_{сб}$) в зависимости от различных условий может рассчитываться по следующим формулам в часах:

$\frac{\tau_o}{B_o} \geq \frac{\tau_y}{B_y}$	$T_{сб} = \frac{\tau_y}{B_y} + \frac{\tau_o}{B_o} \cdot N_c$
$\frac{\tau_o}{B_o} < \frac{\tau_y}{B_y}$	$T_{сб} = \frac{\tau_y}{B_y} \cdot N_c + \frac{\tau_o}{B_o}$

где τ_y – трудоёмкость сборки наиболее трудоёмкого узла;

B_y – количество рабочих, занятых на сборке наиболее трудоёмкого узла;

τ_o – трудоёмкость общей сборки изделия;

B_o – количество рабочих, занятых на сборке конечного изделия.

Расчленение процесса сборки даёт значительный экономический эффект: сокращается потребность в рабочей силе и производственных площадях, увеличивается максимально возможный выпуск изделий, уменьшается трудоёмкость, снижается себестоимость сборочных работ.

В ряде производств объект сборки по принципу дифференциации остаётся на одном месте. Собираемые машины размещают на стапелях или стендах, а рабочий (или группа рабочих) выполняет у каждого объекта сборочную операцию, после окончания которой переходит к следующему объекту, где продельывает ту же операцию и т. д. При этом методе сборки каждую группу рабочих целесообразно снабжать небольшим передвижным столом, на котором помещаются инструмент и приспособления для механизации процесса сборки.

Время, затрачиваемое на переход от одного объекта сборки к другому при расстоянии между объектами l и скорости передвижения v_o .

$$\tau = \frac{l}{v_o}.$$

Для выполнения сборочных операций необходимо наличие только одной бригады на каждом объекте. Следовательно, переход бригад от одного объекта сборки к другому должен совершаться одновременно через определённый промежуток времени. Таким образом, выход готового изделия с участка сборки будет совершаться тоже через этот промежуток времени, называемый темпом сборки.

При процессе сборки по принципу концентрации темп не регулируется, и выпуск продукции совершается неравномерно, через различные промежутки времени.

Полную сборку некоторых крупных и тяжёлых машин осуществить на заводе-изготовителе трудно. Для этого требуются значительные площади, соответствующие габаритам машины, специальные подъёмные средства. Поэтому на ряде заводов тяжёлого машиностроения применяется так называемый цепной метод сборки.

Машину собирают последовательно, начиная с базового узла. Но весь процесс общей сборки разрабатывается и организуется так, чтобы на определённых этапах собранные ранее узлы можно было без нарушения качества дальнейших работ, разобрать и отправить заказчику. Таким образом, необходимые для сборки площади сокращаются и уменьшается цикл сборки.

Преимущества сборки по принципу дифференциации состоят в том, что для расчленённого процесса при заданной программе выпуска изделий требуется меньше производственных площадей, так как сокращается цикл сборки, уменьшается количество одновременно собираемых изделий и объём незавершённого производства; при

расчленённом процессе сборки имеется возможность оснастить каждую операцию специальными приспособлениями и специальным инструментом.

Рабочий, освоивший конкретную операцию, использует специальные приспособления более эффективно, и вследствие этого затраты времени на неё будут меньше, чем у рабочего бригады, не имеющего достаточного навыка. Время на сборку изделия и потребное количество рабочих при расчленённом процессе сборки в конечном счёте сокращаются по сравнению с нерасчленённым.

Выводы. В ходе проведённых исследований разработаны указания для выбора оптимально эффективной формы сборки машиностроительных предприятий, что, в свою очередь, приведёт к достижению поставленных целей. Схема выбора формы сборки приведена на рис. 2.

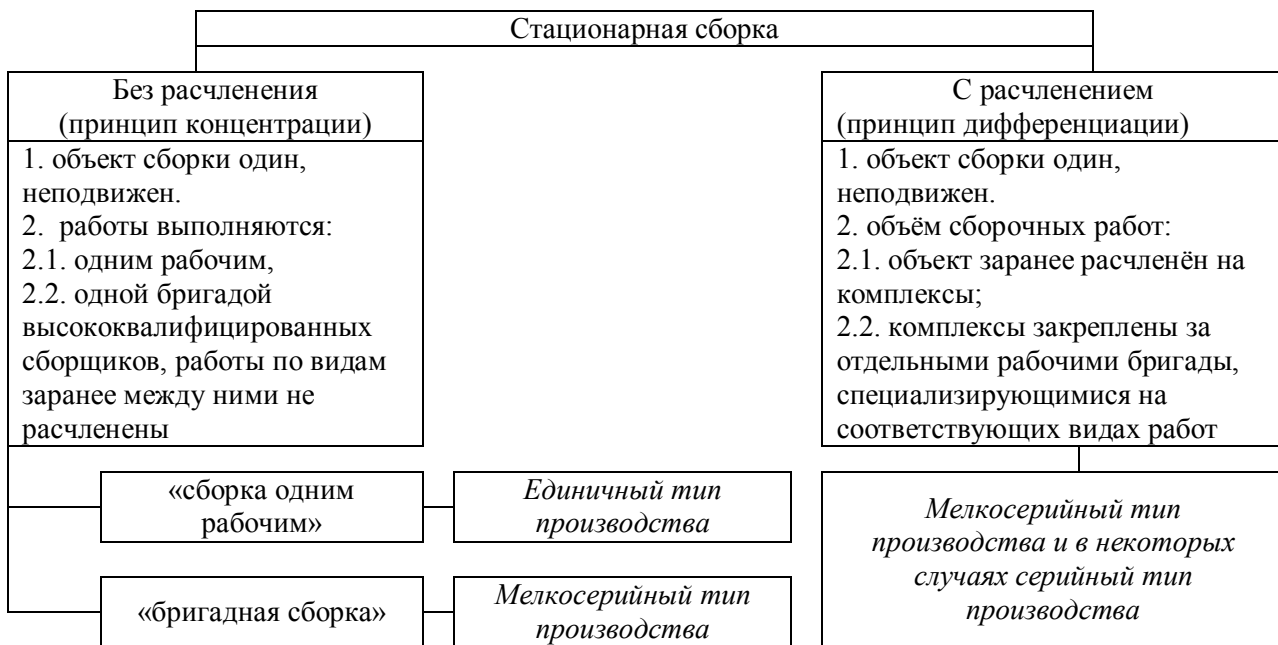


Рис. 2. Выбор оптимальной формы сборки предприятий машиностроительного комплекса

Список использованных источников

1. Бородач Ю. В. Повышение эффективности управления материальными потоками сборочного производства / Юлия Викторовна Бородач // Новые подходы в экономике и управлении: материалы III международной научно-практической конференции, 15-16 сентября 2013. – Прага: Высшая школа экономики; НИЦ «Социосфера», 2013. – С. 130-133.

2. Бородач Ю. В. Управління матеріальними потоками складання / Юлія Вікторівна Бородач // Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції, 29-30 травня 2013 року. – Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2013. – С. 195-197.

3. Організація і моделювання сучасного складального виробництва: монографія / В. М. Гончаров [та ін.]; під заг. ред. В. М. Гончарова. – Донецьк, ТОВ «Альматео», 2005. – 160 с.

4. Організація управління ефективним розвитком промислових підприємств в умовах ринкового конкурентного середовища: монографія / В. М. Гончаров, Д. В. Солоха, В. Ю. Припотень, О. А. Фесіна. – Донецьк, СПД Купріянов В. С., 2006. – 206 с.

УДК 338.242:330.142

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

РЯБОКОНЬ М. В.,
канд. экон. наук, ГОУ ЛНР
«Луганский национальный
аграрный университет»

В данной работе рассмотрен вопрос инвестиционного обеспечения планирования социально-экономического развития территории, определено составное понятие «инвестиционный потенциал», дано определение инвестиционному потенциалу как фактору структурных сдвигов послекризисного возобновления экономики.

Ключевые слова: инвестиционный потенциал; инвестиционная политика; региональное развитие; планирование.

В даній роботі розглянуто питання інвестиційного забезпечення планування соціально-економічного розвитку території, визначено складне поняття «інвестиційний потенціал», дано визначення інвестиційному потенціалу як фактору структурних зрушень післякризового відновлення економіки.

Ключові слова: інвестиційний потенціал; інвестиційна політика; регіональний розвиток; планування.

In this paper we consider the investment planning ensuring the socio-economic development of the territory defined, composite concept of «investment potential», defines the investment potential as a factor of structural changes of the economy post-crisis resumption

Keywords: investment potential; investment policy; regional development; planning.

Актуальность. Современная экономика нуждается в значительных инвестициях, поскольку реформирование хозяйственного механизма сопровождается перепрофилированием подавляющего большинства предприятий. Сегодня довольно важным является сохранение приобретённого научно-технического потенциала, его структурное преобразование и обеспечение дальнейшего научно-технического развития, которое даст возможность перейти от экономики с преобладающим объёмом производств низких технологических устройств к созданию и использованию технологий более высокого уровня.

Отсутствие, недостаточная развитость технологической структуры, низкий технический уровень производственной базы субъектов хозяйствования, слабое финансирование государством научно-исследовательских и исследовательско-конструкторских работ, ограниченность финансовых ресурсов не дают возможности экономике развиваться в направлении достижения более высоких технологических устройств на собственной научно-технической основе, когда научные и исследовательско-конструкторские разработки превращаются в базовый элемент производства. Поэтому формирование эффективной государственной научно-технической и инвестиционной политики, стимулирование развития инновационной сферы является важной задачей и условием становления экономической независимости любого государственного образования.

Анализ последних исследований. Несмотря на то, что данной проблеме посвящено немало работ таких учёных и практиков, как: А. Вольская, В. Геец, В. Гончаров, Г. Губерная, В. Дорофиенко, М. Ермошенко, В. Логвиненко, В. Лукьянченко, И. Петренко, В. Пилюшенко, А. Поважный, С. Поважный, А. Родионов и др., вопросы

совершенствования механизмов реализации инвестиционной политики требуют дальнейших исследований.

Изложение основного материала. Аккумулируя предпринимательский, государственный и смешанный капитал, обеспечивая доступ к современным технологиям и менеджменту, инвестиции не только содействуют формированию национальных инвестиционных рынков, но и оживляют рынки товаров и услуг. Кроме того, эффективное привлечение и использование инвестиционных ресурсов содействуют макроэкономической стабилизации и позволяют решать проблемы социального развития.

Инвестиции являются одним из наиболее употребляемых понятий в экономической системе как на макро-, так и на микроуровне. Однако, несмотря на постоянное пристальное внимание исследователей к этой ключевой экономической категории, научная мысль до сих пор не выработала универсального определения инвестиций, которое отвечало бы нуждам как теории, так и практики, а также было бы адекватным позициям конкретного субъекта осуществления инвестиционной деятельности – государства, предприятия, домашнего хозяйства.

Как самостоятельная наука, инвестирование сформировалась относительно недавно, хотя отдельные разработки в этом направлении велись ещё во время Второй мировой войны. Однако исследователи полагают, что началом этого процесса была первая половина 50-х годов XX века, когда М. Марковиц в своих работах заложил основы современной теории инвестиционного портфеля, разработал положение относительно методологии принятия решений в сфере инвестирования и предложил для этого соответствующий научный инструментарий.

Во второй половине 50-х годов прошлого века, наряду с активизацией научных поисков эффективной инвестиционной политики, начинают проводиться интенсивные исследования теории структуры капитала и цены источников финансирования, административного регулирования финансовых расходов, промышленности и в особенности ценных бумаг [1].

Основной вклад в исследования этих проблем сделали Ф. Модильяни и Г. Миллер, разработавшие так называемую теорию финансов корпорации, которая устанавливала связь между структурой основного капитала и политикой дивидендов фирм-производителей, с одной стороны, и рыночной оценкой этих фирм и затратами капитала – с другой. Предметом данной теории является изучение обоснованности принятия решений частными фирмами относительно инвестиций и по финансовым вопросам.

Формирование западной научной мысли относительно инвестирования осуществлялось на основе учений о финансах. Именно в пределах теории финансов сформировалась прикладная дисциплина – инвестиционный менеджмент – как наука, посвящённая методологии и механизму управления инвестициями компании и непосредственно включающая три взаимосвязанных направления, которые составляют ядро процесса управления инвестициями компании:

- инвестиционная политика (действия, связанные с размещением инвестиционных ресурсов);

- управление источниками средств (принятие решения о том, откуда брать средства и какой должна быть оптимальная структура источников финансирования);

- дивидендная политика (определение объёмов дивидендов и видов их выплаты).

Значительный импульс для развития теории инвестиций был задан становлением системы частного предпринимательства и ростом конкуренции. Пиком исследований инвестирования можно считать 90-е годы XX века, когда проблемам теории инвестиций и связанных с этим понятием процессам уделялось особое внимание [2; 3].

Согласно позиции меркантилистов, среди которых ведущую роль играли научные взгляды Т. Манна, Д. Юма, Д. Ло, Ж. Кольбера, Л. Зекендорфа, И. Беккера, Ф. Горнига,

начальное состояние формирования основных принципов инвестиционной теории связано с парадигмой экономического анализа. Руководящие принципы научного мировоззрения этих исследователей в области инвестиционной теории связывали, прежде всего, с источниками формирования инвестиционных ресурсов.

Определённое развитие инвестиционной теории связано с научно-исследовательской деятельностью представителей экономической школы физиократов – Ф. Кене, Ж. Тюрбо, М. Ривьеры, Т. Сиена. Их видение формирования инвестиционных ресурсов и объектов инвестирования было основано на земледельческом производстве (а не на торговле, как у меркантилистов). Именно оно, по их мнению, было единственным источником формирования положительного значения суммы прибыли, часть которой могла использоваться в качестве инвестиционного ресурса. Приоритетной инвестиционной политикой государства и отдельных предпринимателей физиократы, соответственно, считали вложение средств в развитие сельскохозяйственного сектора экономики. Обобщая взгляды отечественных и зарубежных учёных-экономистов на теоретические положения инвестиционного анализа, мы приходим к выводу о существовании определённых расхождений, прежде всего, в толковании понятия «инвестиции».

Целью инвестиционной политики является обеспечение постоянного социально-экономического развития страны на основе качественного обновления основных и оборотных фондов. Достижение такой цели нуждается не только в наращивании инвестиционных ресурсов, но и в повышении экономической и социальной эффективности их использования. Это особенно актуально, поскольку полноценная интеграция любой национальной экономики в мировую систему хозяйствования возможна лишь при условии опережающего развития, которое базируется на широком использовании инвестиционного потенциала.

Результативность осуществления процесса структурной перестройки экономики нашего региона в значительной мере, зависит от эффективности функционирования систем управления финансовыми ресурсами на уровне отдельных предприятий. Её можно оценивать в статике и динамике. В первом случае, по нашему мнению, предполагается определение стоимости предприятия на определённую дату, а во втором – его инвестиционного потенциала.

Оценка инвестиционного потенциала имеет особое значение в процессе функционирования системы управления финансовыми ресурсами предприятия, поскольку позволяет определить – является ли предприятие инвестиционно-привлекательным. Повышение оценки инвестиционного потенциала свидетельствует о создании благоприятных условий относительно вложения средств в данное предприятие, а также обеспечивает не только сохранение, но и улучшение его позиций в конкурентной борьбе.

Особое внимание учёными уделяется такой категории, как «инвестиционный потенциал». Он обычно трактуется как благоустроенная совокупность инвестиционных ресурсов [4]. Понятие «потенциал» означает «... совокупность имеющихся средств, способностей, возможностей в любой области». Под термином «инвестиционный потенциал» следует понимать совокупность имеющихся материальных и нематериальных, трудовых и организационно-управленческих ресурсов предприятия, которые характеризуют его способность принять и освоить инвестиционные средства.

Как правило, оценка инвестиционного потенциала предусматривает проведение финансового анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия, который позволяет оценить вариант управленческого решения в действии, а также сильные и слабые его стороны. Как известно, понятие «инвестиции» до 1991 года подменялось понятием «капитальные вложения», то есть они были тождественными понятиями [5; 6].

Инвестиции полагали самым важным экономическим инструментом, который характеризовался и анализировался в двух аспектах: как экономическая категория и как процесс, связанный с движением денежных средств (ресурсов). При этом основное внимание было сосредоточено на структуре источников финансирования капитальных вложений, договорных отношениях участников инвестиционного процесса (подрядчиков, заказчиков и других) и роли банков в финансировании и кредитовании капитальных вложений.

Институциональные инвесторы, как правило, основной формой своей деятельности избирают финансовые инвестиции, поскольку работают на финансовом рынке, а реальные инвестиции они могут осуществлять только в пределах законодательства для каждой группы таких инвесторов. Производители большей частью осуществляют реальное инвестирование в форме капитальных вложений и приобретения нематериальных активов с целью осуществления реконструкции, расширение, модернизации производства, поддержки действующих мощностей и т. п. Относительно финансовых инвестиций предприятий: они, как правило, связаны с краткосрочными вложениями временно свободных денежных средств или долевым участием в отдельных предприятиях и осуществляются на более поздних стадиях развития субъекта хозяйствования.

Следует отметить, что правильное и быстрое определение инвестиционного потенциала предприятия позволяет потенциальному инвестору осуществлять наиболее оптимальное управление финансовыми ресурсами, которые находятся в его распоряжении. Это позволяет, с одной стороны, минимизировать риск от инвестиционной деятельности, а с другой – максимизировать доходы от неё. В связи с этим можно сказать, что в условиях расширения предприятиями своей деятельности на основе освоения новых видов продукции целесообразным является поглощение или слияние с другими предприятиями, которые специализируются на их выпуске.

Таким образом, пересмотрев основные теоретические взгляды относительно инвестирования, мы приходим к выводу, что сущность инвестиций можно изложить в такой редакции: инвестиции – это вложения капитала (денежных, материальных и нематериальных ценностей) в финансовые и реальные активы с целью получения прибыли (дохода) и/или роста стоимости капитала.

Если говорить об инвестиционных ресурсах Луганской Народной Республики (ЛНР), то нужно отметить следующее: в настоящее время они не обеспечивают эффективного расширенного воспроизводства, что объясняется изношенностью (до 70%) основных фондов действующих предприятий, которые используют крайне устаревшую материально-техническую базу, и в связи с этим большинство оборотных средств направляется не на обновление оборудования, а на его ремонт. Кроме этого, снижает объём инвестирования и кризис платежей.

Среди проблем, которые тормозят экономическую динамику в Республике, можно назвать ограниченность ресурсов при высокой технологической потребности экономики в дополнительных средствах и инвестициях в основной капитал. Стратегически важная проблема завершения переходного периода и развития рыночной экономики сводится к вопросу о привлечении определённого минимально необходимого объёма инвестиционных ресурсов, которые могли бы послужить опорой для дальнейшего наращивания экономического оборота уже на собственной основе.

Это должно стать средством обеспечения выхода из продолжительного экономического кризиса, наблюдавшегося с 1991 года – момента распада СССР, достижения реальных структурных сдвигов в народном хозяйстве, технического перевооружения, повышения качественных показателей хозяйственной деятельности на микро- и макроуровнях и, главное, жизненного уровня населения. Активизация инвестиционного процесса является решающим условием успешного продолжения

социально-экономических преобразований в ЛНР.

С этой целью на рассмотрение руководства Парламента ЛНР был выдвинут Законопроект «Об инвестиционной деятельности» № 113-ПЗ/15 от 16 сентября 2015 года. В нём говорится о том, что «...инвестициями являются все виды имущественных и интеллектуальных ценностей, которые вкладываются в объекты предпринимательской и других видов деятельности, в результате чего создается прибыль (доход) или достигается социальный эффект. Такими ценностями могут быть денежные средства, целевые банковские вклады, паи, акции и другие ценные бумаги; движимое и недвижимое имущество; имущественные права, которые происходят из авторского права, опыт и другие интеллектуальные ценности; совокупность технических, технологических, коммерческих и других знаний, оформленных в виде технической информации, привычек и производственного опыта, необходимых для организации того или другого производства; права пользования землей и другие ценности.

Инвестиции, направленные на воспроизведение основных фондов и на прирост материально-производственных запасов, осуществляются в форме капитальных вложений» [7; 8].

В Законопроекте ЛНР «Об инвестиционной деятельности» указывается также, что в уточнении нуждаются и объекты инвестиционной деятельности, поскольку в Законопроекте под ними полагают только те, которые будут содействовать получению прибыли (дохода) или достижению социального эффекта.

Таким образом, делается ударение на цели инвестиционных вложений, а характеристики объектов не уточняются. Целесообразнее было бы выделить финансовые активы (средства, целевые банковские вклады, паи, акции и другие ценные бумаги) и реальные активы:

- движимое и недвижимое имущество, имущественные права, которые вытекают из авторского права, опыт и другие интеллектуальные ценности;
- «ноу-хау»; права пользования землёй, водой, ресурсами, домами, сооружениями, оборудованием;
- другие имущественные права и другие ценности.

Согласно Законопроекту ЛНР «Об инвестиционной деятельности» приоритетами в сфере инвестиционной деятельности в Республике официально определены вопросы права собственности; охраны прав интеллектуальной собственности; землепользование; устранение административных препятствий для инвестиционной деятельности; выполнение решений судов и других органов (должностных лиц); специальных режимов стимулирования инвестиционной деятельности; налоговой политики; банковских и небанковских финансовых учреждений; комплексного развития экономики; высоких технологий и связи; сельского хозяйства и пищевой промышленности; создание положительного имиджа региона [7].

Для активизации инвестиционного процесса в ЛНР было принято и вступило в силу Постановление Совета Министров Луганской Народной Республики № 401 от 2 августа 2016 года «Об утверждении Временного порядка регулирования инвестиционной деятельности на территории Луганской Народной Республики и Положения о порядке разработки, согласования и утверждения инвестиционных проектов».

Временный порядок регулирования инвестиционной деятельности регламентирует правовые и экономические основы регулирования инвестиционной деятельности на территории Луганской Народной Республики и устанавливает гарантии равной защиты прав, интересов и имущества инвесторов, субъектов и участников инвестиционной деятельности независимо от форм собственности.

Нормы Временного порядка регулирования инвестиционной деятельности на территории ЛНР не распространяются на отношения, связанные с вложениями капитала в

банки и иные кредитные организации, а также в страховые организации. Запрещается инвестирование в объекты, создание и использование которых не отвечает требованиям санитарно-гигиенических, радиационных, экологических, архитектурных и других норм, установленных законодательством Луганской Народной Республики, а также нарушает охраняемые законом права и интересы граждан, юридических лиц и государства.

В соответствии с нормами Временного порядка, разработка и реализация инвестиционного проекта предполагает четыре основных стадии прохождения инвестиционного проекта: предпроектную, проектную, стадию реализации и заключительную стадию.

Каждая из этих стадий включает следующие мероприятия.

I. Предпроектная стадия:

- направление анкеты потенциального инвестиционного проекта и заявления Председателю Комиссии при Совете Министров Луганской Народной Республики по вопросам рассмотрения инвестиционных проектов;

- составление бизнес-плана инвестиционного проекта с обязательным технико-экономическим обоснованием.

Анкета, заявление и бизнес-план инвестиционного проекта с технико-экономическим обоснованием направляются инициатором инвестиционной деятельности в Комиссию в печатном и электронном виде согласно типовым формам.

II. Проектная стадия:

- проведение государственной экспертизы инвестиционного проекта исполнительными органами государственной власти, которые определены Комиссией при Совете Министров Луганской Народной Республики по вопросам рассмотрения инвестиционных проектов, а в случае необходимости – с привлечением экспертов;

- заключение Комиссии о признании проекта инвестиционным;

- утверждение инвестиционного проекта Советом Министров Луганской Народной Республики;

- для регистрации и присвоения кода инвестиционного проекта, инициатор осуществляет одно из следующих действий, в установленном законодательством порядке: создаёт и регистрирует субъекта хозяйствования на территории Луганской Народной Республики; аккредитует филиал иностранных юридических лиц-инвесторов на территории Луганской Народной Республики (в случае если инвестором является иностранное юридическое лицо); заключает контракт /договор между инвестором и субъектом инвестиционной деятельности (в т. ч. ранее зарегистрированного на территории Луганской Народной Республики) и предоставляет копии контракта/ договора в исполнительный орган государственной власти, ответственный за координацию и регулирование инвестиционной деятельности;

- получает для инвестиционного проекта индивидуальный код в исполнительных органах государственной власти, ответственных за координацию и регулирование инвестиционной деятельности.

III. Стадия реализации:

- предоставление льгот соответствующими исполнительными органами государственной власти инвестору и/или субъекту инвестиционной деятельности по утвержденному инвестиционному проекту;

- фактическая реализация инвестиционного проекта в соответствии с бизнес-планом инвестиционного проекта, осуществляемая инвестором и (или) субъектом, а также участниками инвестиционной деятельности;

- проведение исполнительными органами государственной власти, на территории которых зарегистрирован субъект инвестиционной деятельности, мониторинга реализации инвестиционного проекта.

IV. Заключительная стадия:

- предоставление инвестором и/или субъектом инвестиционной деятельности отчета о завершении инвестиционного проекта.

Нормами Временного порядка регулирования инвестиционной деятельности к государственным гарантиям прав инвесторов отнесено следующее:

1. Государство гарантирует равенство прав, предоставляемых инвесторам независимо от их формы собственности при реализации инвестиционных проектов, а также равную, без всякой дискриминации, защиту прав и законных интересов инвесторов.

2. Государство гарантирует инвестору и/или субъекту инвестиционной деятельности предоставление налоговых, таможенных льгот, льгот относительно земельного налога и арендной платы, а также иных льгот, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики.

3. Инвестору гарантируется после уплаты налогов и других обязательных платежей, установленных законодательством Луганской Народной Республики, беспрепятственный перевод за пределы Луганской Народной Республики прибыли (дохода), полученной на территории Луганской Народной Республики в результате осуществления инвестиционной деятельности, а также платежей, производимых в пользу иностранного инвестора и связанных с осуществлением инвестиций. Документ об отсутствии задолженности выдается Государственным комитетом налогов и сборов Луганской Народной Республики.

4. Государство гарантирует непосредственную защиту инвестиций в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики, в том числе иностранных, независимо от форм собственности. Инвесторам обеспечивается равноправный режим, исключающий применение мер дискриминационного характера, которые могли бы воспрепятствовать управлению инвестициями, их использованию, а также предусматриваются условия вывоза вложенных товарно-материальных ценностей и результатов инвестиций при уплате всех обязательных платежей в бюджет Луганской Народной Республики.

Ключевым аспектом регулирования инвестиционных процессов является определение их внутренних целей. Так, система целей производственного инвестирования, на наш взгляд, включает два основных направления: первая и основная целевая составляющая инвестирования – это достижение увеличения суммы инвестированных средств через получение прибыли. Второй составляющей инвестирования является получения определённого эффекта, который может состоять как в расширении социально-потребительских характеристик, так и в повышении потенциала объекта инвестирования.

На современном этапе развития инвестиционного механизма ключевым его принципом будет обеспечение алгоритмизации экономических взаимоотношений, которые обеспечивают процесс инвестирования. Основой определения алгоритмов и нормативов функционирования инвестиционных потоков в экономике является формирование соответствующего нормативно-правового поля, которое включает, кроме чёткого законодательства, разработанную систему экономических норм, нормативов и качественных стандартов, которые должны быть массовыми и общедоступными, а не носить элементы коммерческой тайны, которая имеет место на сегодняшний день.

Существенная часть экономических условий инвестирования создаётся на общегосударственном уровне и, соответственно, выходит за рамки полномочий региональных институтов управления. К ним принадлежат налоговые, общеправовые и общегосударственные программные направления. Однако довольно могущественный пласт инструментов, который обуславливает набор рычагов и стимулов регионального уровня управления инвестиционными процессами, которые принадлежат к указанным

системам, должен быть использован в рамках механизма регулирования инвестирования в регионе, а именно: региональные программно-целевые инструменты; региональная бюджетная политика; политика прямого административного регулирования и др.

Анализ современного состояния инвестиционного процесса в регионах удостоверил его низкую эффективность, ориентацию преимущественно на централизованные методы управления, слабую ориентированность на социально-экономические нужды регионов. Необходима новая технология формирования и осуществления инвестиций в регионах с использованием регионального самоуправления и регулируемых рыночных отношений.

Анализ тенденций регионального развития также показал, что успешность инвестиционной политики региона прямо связана с качеством объединения (взаимодействия) процесса планирования инвестиций с действием рыночного механизма, который принципиально не терпит никакого планового диктата. Поэтому роль планирования должна быть коренным образом изменена таким образом, чтобы она не осуществляла давления и не мешала развитию рыночных отношений в инвестиционном комплексе.

Главной целью планирования должно быть определение основных направлений развития региона. При этом должен измениться и сам принцип планирования, содержанием которого должны стать не исследование ресурсов под установленный план, а планирование инвестиций под реально существующие и возможные ресурсы. Таким образом, региональная инвестиционная политика должна быть дифференцированной, стимулировать регионы к самостоятельному осуществлению расходов долгосрочного характера при активной роли государства в инвестиционном процессе.

Выводы. Одной из самых важных проблем регулирования инвестиционных процессов в Луганской Народной Республике является разработка научно обоснованных подходов к оценке их состояния и соответствующих направлений инвестиционного развития. На современном этапе существует значительное количество разных подходов к оценке инвестиционной среды региона, которые учитывают точки зрения разных авторов, и их обобщение с учётом специфики региона является одним из ключевых задач методического развития инвестиционного механизма.

Список использованных источников

1. Modigliani F., Miller M. The Cost of Capital. Corporation Finance and the Theory of Investment// American Economic Review. – № 48. – June 1958. – P. 261-297.
2. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф [пер. с англ. Л. И. Евенко]. – М.: Экономика, 1989. – 520 с.
3. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент / И. А. Бланк. – К.: МП «ИТЕМ» ЛТД, «Юнайтед Лондон Лимитед», 1995. – 448 с.
4. Абыкаев Н. Инвестиционный потенциал и экономический рост (методологический аспект) // Экономист. – 2000. – № 6. – С. 58-66.
5. Снижение стоимости строительства и банковский контроль / Н. П. Денисенко, И. А. Зайцев, В. М. Лукашевский, С. Ф. Ревуцкий. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 128 с.
6. Финансово-кредитный словарь / Под ред. В. Ф. Гарбузова. – М.: Финансы и статистика, 1985. – 564 с.
7. Законопроект ЛНР «Об инвестиционной деятельности» (от 16.09.2015 № 113-ПЗ/15).
8. Временный порядок регулирования инвестиционной деятельности на территории ЛНР (от 2.08.2016 № 401).

УДК 338.242.2

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА

СТЕПАНЧУК С. С.,
канд. экон. наук, доц. каф. финансов,
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики» («ДонАУиГС»),
ГОРДЕЕВА Н. В.,
аспирант кафедры финансов,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Статья знакомит с исследованиями в области реструктуризации как одним из способов обеспечения устойчивого развития предприятий. Выявлены этапы реструктуризации предприятий и дана их характеристика. Выводы сделаны на основе анализа последних научных публикаций как отечественных, так и зарубежных авторов.

Ключевые слова: реструктуризация; финансово-экономическое состояние; эффективность; ресурсы.

Стаття знайомить з дослідженнями в сфері реструктуризації як одним із способів забезпечення стійкого розвитку підприємств. Виявлено етапи реструктуризації підприємств і надано їх характеристику. Висновки зроблено на основі аналізу останніх наукових публікацій як вітчизняних, так і зарубіжних авторів.

Ключевые слова: реструктуризация; финансово-экономический стан; ефективність; ресурси.

The article introduces the research in the field of restructuring as one way of sustainable development of enterprises. Identified the stages of restructuring of enterprises and their characteristics. Conclusions are made on the basis of analysis of recent scientific publications, both domestic and foreign authors.

Keywords: restructuring; financial condition; efficiency; resources.

Постановка проблемы. Реструктуризация предприятия – это изменение его организационно-технологической структуры (иными словами, порядка, расположения основных её элементов), а также элементов, формирующих бизнес, под влиянием факторов либо внешней, либо внутренней среды.

Реструктуризация включает: совершенствование системы управления, финансово-экономической политики предприятия, его операционной деятельности, системы маркетинга и сбыта, управления персоналом. Основной причиной стремления предприятий к реструктуризации обычно является низкая эффективность основной деятельности, которая выражается в неудовлетворительных финансовых показателях, в нехватке оборотных средств, в высоком уровне дебиторской и кредиторской задолженности. Предприятия часто проводят структурные преобразования, ведь любая модификация масштабов бизнеса или рыночных условий требует адекватного изменения системы управления и проведения реструктуризационных программ. Однако их недостаточное теоретико-методическое обоснование, а также низкий уровень ресурсного обеспечения зачастую приводят к отсутствию положительных результатов, заложенных в реструктуризационные мероприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Актуальность и многоаспектность проблем реструктуризации промышленных предприятий обусловили интерес к ней как российских, так и зарубежных учёных. Методические аспекты реструктуризации производственных предприятий, разработанные применительно к условиям рыночного хозяйствования, нашли своё отражение в трудах Д. С. Хлебников, И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, С. В. Безделов, А. В. Тутунджян, В. Г. Крыжановский, Л. И. Абалкина, А. А. Алпатова, А. Д. Берлина, В. Н. Борисова, А. Г. Гранберга, Н. В. Игнатовой, Ю. В. Моисеева, Б. А. Райзберга, О. С. Сухарева, М. Хаммера, Дж. Чампи и ряда других отечественных и зарубежных учёных.

Важный вклад в развитие современных подходов к реструктуризации предприятий внесли представители теории роста роли нематериальных активов фирмы Р. Р. Нельсон, С. Уинтер, Э. Пенроз, П. Пеликан, К. Э. Свейби, Д. Тис, Ж. Писано, Г. Хамел, К. К. Пралахад и др.

Среди зарубежных и отечественных учёных, занимавшихся отдельными вопросами управления и реструктурирования, следует отметить И. Ансоффа, М. Портера, Т. Саати, Р. Уотермена, Г. Кунца, Д. Хана, А. В. Бачурина, Д. М. Гвишиани, В. М. Глушкова, В. А. Ивлеву, Г. Б. Клейнера, М. Г. Лапуста, Р. Попова и др.

К проблемам методологии инновационных решений в процессе реструктуризации предприятий обращались С. Ю. Глазьев, С. В. Ильдеменов, Н. Д. Кондратьев, Д. С. Львов, В. Г. Медынский, З. П. Румянцева, С. П. Фалько, Л. Г. Шаршукова, Ю. А. Яковец и др.

Ряд работ содержит подходы, близкие к постановке проблемы управления реструктуризацией на основе инновационно-ориентированных методов: С. В. Валдайцев, М. В. Аистова и др. Вместе с этим следует отметить, что в перечисленных работах авторы не в полной мере раскрывают методологию разработки и реализации инновационных решений в рамках реструктуризации предприятий. Имеющиеся работы учёных и экономистов не дают бесспорных ответов по решению существующих проблем, тем самым они остаются актуальными и сегодня, что вызывает необходимость продолжения исследования обозначенных выше проблем по отношению к промышленным предприятиям и подчёркивает актуальность научной темы исследования.

Актуальность исследования. Результаты экономического развития любого государства и его энергетическая безопасность зависят от энергетического обеспечения собственными ресурсами, в том числе, и каменным углём. Вместе с тем глобальная конкуренция и современные кризисные условия, связанные с политической и экономической обстановкой в Донбассе, вынуждают действующие угольные предприятия искать и использовать новые структуры и формы организации производства и труда. К такой структурной реорганизации предприятий, затрагивающей глубинные процессы хозяйствования, относятся процессы, которые включают в себя: разгосударствление, приватизацию, децентрализацию управления, производство, самоуправление объединений, сбыт продукции, менеджмент, модернизацию техники и технологии, инновации, компетенцию. Использование таких форм реорганизации производственной деятельности хозяйствующих субъектов определяют как наиболее экономичные и эффективные способы ведения хозяйства в глобальных рыночных условиях. При этом реализация возможностей реструктуризации осуществляется посредством использования различного рода экономических механизмов.

В мировой практике накоплен положительный опыт использования различных механизмов реструктуризации промышленных предприятий. Сложившиеся экономические условия Донбасса с настоятельной необходимостью требуют развития механизмов реструктуризации предприятий угольной промышленности с учётом как специфики отрасли, так и политико-экономических обстоятельств.

Цель статьи. Целью научной работы является раскрытие и обобщение теоретических и методических положений реструктуризации предприятий в современных условиях.

Изложение основного материала исследования. В отечественной экономике формирование товарных, финансовых рынков и специфических условий конкуренции предъявляют новые, жёсткие требования к предприятиям. Одним из таких требований является необходимость технологической и экономической реструктуризации, вследствие которой происходят глубокие изменения структуры в технологии производства, управлении хозяйственными процессами и сбытом продукции, выборе финансово-экономических направлений дальнейшего развития.

Экономические исследования показывают, что при проведении реструктуризации в отдельных отраслях хозяйствования достигается повышение производительности труда на одного работника на 12-20 %, а инвестиционный цикл реализации проектов развития сокращается на 13-15% [1; 2; 3]. В целом, за счёт структурного реформирования производства эффективность работы предприятия без больших вложений дополнительных средств может увеличиться за первый год работы в новых условиях на 30-60 % лишь за счёт активизации внутренних возможностей и серьёзного учёта внешней среды [3].

Реструктуризация есть процесс адаптации внутренних структур предприятия, вне зависимости от её масштабов и организационно-правовой формы, к постоянно меняющимся под влиянием различных факторов условиям существования и развития внешней среды. Реструктуризация обуславливается внешней средой, борьбой за выживание: необходимо постоянно оптимизировать свою внутреннюю организацию с целью достигнуть большей устойчивости развития, максимизировать экономический эффект при минимуме затрат [4].

В настоящее время сложились самые разнообразные законодательно утверждённые и авторские подходы к сущности и содержанию понятия «реструктуризация предприятия», которые сведены в табл. 1 [5; 6; 7; 8, 9; 10].

Наиболее адаптированный к изменяющимся условиям хозяйствования является подход Мазура И. И. и Шапиро В. Д., где взаимоувязываются такие базовые элементы, как «оптимизация системы функционирования предприятия», «требования внешнего окружения», «стратегия развития предприятия», «повышение эффективности и конкурентоспособности производства и выпускаемой продукции» [6; 11; 12].

Таким образом, ключевая цель проведения реструктуризации – повышение конкурентоспособности, эффективности и устойчивости предприятия. Однако поскольку реструктуризация – комплексный процесс, затрагивающий все стороны деятельности компании, при её проведении возникает ряд частных задач:

- оптимизация организационной и функциональной структур и системы управления компании в соответствии со стратегическими целями развития (при необходимости оптимизация стратегии и политики компании);
- реинжиниринг бизнес-процессов и, главным образом, процессов коммерческой и финансовой деятельности в целях улучшения показателей;
- обновление производственной базы;
- переориентация организации на прибыльные сегменты рынка;
- рациональное использование ресурсов компании;
- оптимизация количественного и качественного состава персонала [4].

В реструктуризации заинтересованы все предприятия, как адаптировавшиеся к рынку, так и не успевшие пока приспособиться к нему, а также находящиеся в затрудненном финансово-экономическом состоянии. Это объясняется тем, что преобразование товарного и финансового рынков существенно изменило спрос и

предложение на товары и услуги, что, в свою очередь, повлияло на структуру активов предприятия [12].

Таблица 1

**Авторские подходы к сущности и содержанию понятия
«реструктуризация предприятия»**

<i>Авторы</i>	<i>Содержание понятия</i>
Российское законодательство	Трактует реструктуризацию предприятий в качестве «организационно-экономических, правовых, технических мер, направленных на изменение структуры предприятия, его управления, форм собственности, организационно-правовых форм, способных привести предприятие к финансовому оздоровлению, увеличению объёмов выпуска конкурентоспособной продукции, повышению эффективности производства»
Мазура И. И., Шапиро В. Д.	Рассматривают реструктуризацию как комплексную оптимизацию системы функционирования предприятия в соответствии с требованиями внешнего окружения и выработанной стратегией его развития, способствующей принципиальному улучшению управления, повышению эффективности и конкурентоспособности производства и выпускаемой продукции
Хлебников Д. С.	Реструктуризация – изменение структуры компании, а также элементов, формирующих её бизнес под влиянием факторов либо внешней, либо внутренней среды
Крыжановский В. Г.	Реструктуризация – структурная перестройка в целях обеспечения эффективного распределения и использования всех ресурсов предприятия, заключающаяся в создании бизнес-единиц на основе разделения, соединения, ликвидации действующих и организации новых структурных подразделений, присоединения к предприятию других предприятий, приобретения определяющей доли в уставном капитале или акций сторонних организаций
Хокканен Т.	Реструктуризация должна рассматриваться как использование всего управленческого и производственного потенциала, необходимого для создания и прибыльной продажи нужных потребителям товаров и услуг
Тутунджян А. В.	Определяет реструктуризацию как объективно обусловленный процесс структурной адаптации данной экономической системы к условиям трансформирующейся внешней среды

Резко деформировалась и структура пассивов предприятий, особенно кредиторской задолженности. На большинстве предприятий адаптироваться к рынку не смогла и система управления. Нестабильность производства, его подразделений, а также невозможность набора и обучения новых кадров, без сокращения работающих, для формирования систем финансового и маркетингового менеджмента, всё это сдерживает влияние управления на повышение эффективности и конкурентоспособности производства.

Изучение опыта проведения реструктуризации позволяет выделить несколько основополагающих этапов для её осуществления. Первым этапом реструктуризации предприятия является уяснение, можно ли возродить убыточное производство посредством реструктуризации. Для этого необходим обстоятельный анализ текущего состояния и динамики финансово-экономических показателей развития предприятия и выявление влияния на них отдельных рычагов внешнего и внутреннего регулирования их развития.

В основе этой работы лежит управленческий анализ текущей деятельности предприятия, а главная проблема связана с тем, как оценить эффективность этой деятельности, прежде всего, с точки зрения обеспечения будущей долгосрочной прибыли.

Как правило, для подобной оценки используются разные показатели: прибыльность, уровень риска, стоимость активов, доля новых товаров на рынке. Традиционным является утверждение, что предприятие должно максимизировать свою прибыль, однако максимизация прибыли как цель деятельности одновременно означает повышение риска. Функция «результат – риск» показывает, что величина прибыли и вероятность её получения находится в обратной зависимости. Кроме того, уровень прибыльности предприятия зависит не только от цены на продукцию и структуры её себестоимости, но и от скорости движения капитала.

На практике наиболее приемлемым способом определения ожидаемого уровня прибыли является выбор показателя на основе сравнения результатов деятельности предприятия с показателями других отраслей и аналогичных предприятий в данной отрасли (межотраслевое и внутриотраслевое сравнение).

Итогом такой аналитической работы есть чёткое понимание того, на какой стадии находится производство (финансового оздоровления, скрытого банкротства, финансовой неустойчивости или явного банкротства). Кроме того, необходимо установить, какова зависимость каждого из основных экономических показателей от структуры активов, пассивов и системы управления, как они будут изменяться при тех или иных управленческих действиях.

Следующий шаг перед принятием решения о реструктуризации – это анализ товарных рынков и конъюнктуры выпускаемой продукции, позволяющий установить, какие товары и услуги пользуются спросом, какие их объёмы рынок способен «поглотить» и по какой цене. Результат подобного анализа должен сводиться к выделению следующих основных групп выпускаемой продукции:

- убыточной и бесперспективной;
- имеющей активный сбыт при убыточном производстве;
- реализуемой, но с понижением рентабельности;
- располагающей сбытом с повышением рентабельности.

Завершением этого этапа подготовки к реструктуризации сравним с использованием параметров для расчёта математической модели, по условиям которые устанавливаются:

- исходные данные и ограничения;
- зависимости показателей финансово-экономической деятельности предприятия от различных факторов (структуры активов, пассивов);
- граничные условия (цена, целевая норма прибыли, объёмы выпуска).

Если следовать такой аналогии, то третьим этапом проводимой работы является расчёт различных вариантов по разрабатываемой модели и выбор наиболее рационального решения [4].

Множество современных проблем промышленных предприятий вызывает затруднение даже у вполне адаптировавшихся к нынешним условиям хозяйствования руководителей [13]. По результатам исследований, среди этих проблем, наиболее актуальных и часто встречающихся в условиях становления экономики Донбасса, можно выделить следующие:

- кадровая – большинство менеджеров высшего и среднего уровней до сих пор не владеют необходимым для конкурентной экономики арсеналом знаний и методов, не говоря уже о неадаптированных целях и ценностях;
- система маркетинга всё ещё ориентирована на производство, а не на рынок, это не позволяет проводить эффективную инновационную, а, следовательно, инвестиционную политику;

- система бухгалтерского учёта по-прежнему решает в основном проблему сохранности имущества, а не оптимизации расходов и платежей, при этом часто и задача сохранности не решается из-за старого оборудования, то есть отсутствия автоматизации;
- изношенность производственно-технической базы с низким коэффициентом её использования, что порождает высокие амортизационные и эксплуатационные расходы;
- проблемы излишне высокой текущей дебиторской и кредиторской задолженности, именуемой обычно кризисом неплатежей, задержки заработной платы и задолженности перед бюджетом зачастую объясняемыми, в основном, внешними причинами, связанными с денежно-кредитной политикой молодых республик, а не деятельностью руководителей предприятий;
- низкая покупательная способность потребителей продукции;
- отсутствие инвестиционных источников и ресурсов для развития производства, что является результирующей проблемой.

Реструктуризация – это один из существенных путей решения перечисленных проблем предприятий. С точки зрения минимизации расходов на реформирование управления предприятием, реструктуризация может по праву считаться самым эффективным решением, которое позволяет максимально сблизить, а иногда и сконцентрировать в одних руках управление технологическим процессом и финансовыми потоками, ответственность и извлечение выгоды.

Одновременно не нужно ожидать, что после реструктуризации предприятия приобретут инвестиционную привлекательность и конкурентные преимущества. Предприятие может получить искомый динамизм развития и без глубокой перестройки производства. Учитывая эти существенные последствия, решение о реструктуризации должно быть подвергнуто всестороннему обоснованию, исходя из принципа здорового консерватизма и с учётом мнения внешних, независимых консультантов (аудиторов). Решение о реструктурировании бесспорно лишь в случае, когда единственной альтернативой ему является банкротство.

Опыт показывает, что при грамотном проведении реструктуризации финансово неблагополучных предприятий большая их часть находит собственные резервы для дальнейшей успешной деятельности. Поэтому важным моментом является не только грамотная методика реформирования предприятия, но и организация его проведения. Это подразумевает не только разработку самого плана реконструкции, но и сопровождение его выполнения консультантами.

Непременным условием достижения предприятием финансового благополучия является построение рациональной схемы управления процессом реструктуризации. Важнейшим инструментом здесь являются современные информационные технологии и, в частности, комплексная информационная система управления предприятием. Предприятию, занимающему большую территорию и осуществляющему разнообразные бизнес-процессы, подобная система может помочь в достижении «прозрачности» и управляемости финансовыми и товарными потоками «день в день», что может стать одним из мощнейших рычагов в реализации стратегических замыслов.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Реструктуризация по своей сути есть сложнейшая процедура комплексной оптимизации структуры и функционирования предприятия в соответствии с требованиями внешней экономической среды и выработанной стратегией его развития [15].

Что касается основных итогов реструктуризации промышленных предприятий, то можно сделать вывод, что это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на преобразование производственной и организационной структур отрасли в целях повышения её эффективности. Способы разработки программы реструктуризации, её

структура и содержание различаются для каждого конкретного предприятия. Однако общей чертой всех программ реструктуризации является то, что они отвечают на два основных вопроса: что изменить на предприятии и как это сделать.

Поэтому, *во-первых*, в программе должно быть определено современное состояние дел на предприятии и точно сформулированы проблемы, которые требуют решения.

Во-вторых, обозначены основные направления и цели преобразований, в том числе преимущественных сфер хозяйственной деятельности.

В-третьих, в программе следует предусмотреть и установить проекты конкретных инициатив и мероприятий, порядок организации процесса реструктуризации, а также принципы и источники финансирования соответствующих преобразований.

Наконец, должен быть разработан график реализации конкретных мероприятий и выработаны механизмы координации и контроля принятых решений.

Список использованных источников

1. Российская электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mami.ru/science/mami145/scientific/S_01.htm
2. Аистова, М.Д. Реструктуризация предприятий : Вопросы управления : Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям / М. Д. Аистова ; под науч. ред. Г. А. Александрова. – М. : Альпина Паблшер, 2002. – 287 с.
3. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/816/45816/22434?p_page=5
4. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/strategy/change/restructurisation.html>
5. Федеральный закон «О финансовом оздоровлении сельскохозяйственных товаропроизводителей» от 09.07.2002 N 83-ФЗ
6. Мазур, И. И. Реструктуризация предприятий и компаний : монография / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро; под общ. ред. И. И. Мазура. – М. : ЗАО Издательство Экономика, 2001. – 456 с.
7. Хлебников, Д. В. Реструктуризация предприятий и компаний [Электронный ресурс] / Д. В. Хлебников. – Режим доступа: <http://kmssoft.ru/LD/C012/102/1828272069.html>
8. Крыжановский, В. Г. Реструктуризация предприятия : конспект / В. Г. Крыжановский. – М. : ПРИОР, ИВАКО Аналитик, 2008. – 48 с.
9. Хокканен Т. Практика реструктуризации российских предприятий / Т. Хокканен // Проблемы теории и практики управления, 2008. – № 6. – 123 с.
10. Тутунджян, А. К. Реструктуризация в условиях перехода к рыночной экономике: проблемы теории и практики / А. К. Тутунджян. – М. : Экономика, 2000. – 262с.
11. Каткова, Л. А. Реструктуризация предприятий как основа активизации процесса реформирования экономики / Л. А. Каткова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 9. – С. 118 – 122.
12. Алексеева, Л. Ф. Организационные меры и механизмы реструктуризации предприятия / Л. Ф. Алексеева // Вестник ВГУЭС. – 2012. – № 2. – С. 157-166.
13. Файловый архив студентов [Электронный ресурс] // Электронный книга. – 2016. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru>
14. Большой менеджер [Электронный ресурс]. – М.: Научный журнал, 2016. – № 9. – Режим доступа: <http://www.mostmanager.ru/parts-908-1.html>
15. Файловый архив [Электронный ресурс] // Электронный книга. – 2016. – Режим доступа: <http://www.asgeos.ru/data/Files/File/43.pdf>

УДК 614.2:65

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ МЕДИЦИНСКИМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

ЧЕРНЕЦКИЙ В. Ю.,**д-р гос. упр., доцент кафедры
менеджмента непродуцированной
сферы, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики» (ДонАУиГС),****ЧЁРНАЯ Л. В.,****канд. гос. упр., доц. кафедры
менеджмента внешнеэкономической
деятельности, ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
МАЛИК М. А.,****канд. экон. наук, доц. кафедры
менеджмента внешнеэкономической
деятельности, ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

В статье представлен опыт применения различных подходов к диагностике, формированию и развитию организационной культуры в сфере предоставления услуг медицинской организацией; на основании проведённого анализа моделей организационного поведения предложена модель формирования организационной культуры медицинской организации.

Ключевые слова: медицинская организация; услуга; организационная культура; модели организационной культуры; ценности; диагностика.

В статті представлений досвід застосування різних підходів до діагностики, формуванню і розвитку організаційної культури в сфері надання послуг медичною організацією; на основі проведеного аналізу моделей організаційної поведінки запропоновано модель формування організаційної культури медичної організації.

Ключові слова: медична організація; послуга; організаційна культура; моделі організаційної культури; цінності; діагностика.

The paper studied the experience of different approaches to the diagnosis, the formation and development of organizational culture in the provision of medical services organization, based on the analysis of organizational behavior model, a model of formation of organizational culture of the medical organization.

Keywords: medical organization, service; organizational culture; organizational culture models; values; diagnostics.

Постановка проблемы. В современном мире ответом на вызовы постиндустриальной экономики и реформирования демократических институтов является совершенствование здравоохранения. С одной стороны, в условиях инновационного развития к качеству человеческого капитала предъявляются принципиально новые требования при помощи нейтрализации рисков производства с целью улучшения качества жизни людей.

С другой стороны, повсеместная формализация прав на равный доступ к медицинским услугам обуславливает необходимость существенного увеличения финансирования здравоохранения на фоне ограниченных ресурсов. Эти тенденции приводят к поиску резервов повышения эффективности их использования и активизации

элементов рыночного механизма в целях сдерживания такого роста, а также форм и методов развития современного рынка медицинских услуг, где наряду с медицинскими учреждениями, оказывающими для населения бесплатную медицинскую помощь, конкурируют медицинские учреждения, которые оказывают платные медицинские услуги населению [1].

В этой связи вхождение Республики в мировое сообщество в новом качестве предполагает адаптацию медицинских организаций к постоянно меняющимся условиям внешней среды, повышая роль организационной культуры как конкурентного преимущества, поскольку одной из более актуальных в теории и практике менеджмента для достижения организационных целей является проблема максимально полного использования потенциала организационной культуры.

В менеджменте эффективная организационная культура – условие жизнеспособности деловых организаций, поскольку каждая преуспевающая организация формирует и реализует наиболее соответствующую её целям, миссии и ценностям организационную культуру, подчёркивающую индивидуальность и отличие одной организации от другой. Сегодня можно с уверенностью сказать, что сильная организационная культура – одна из основополагающих составляющих успеха и целенаправленных усилий по развитию корпоративного духа.

Большинство иностранных компаний, предоставляющих разнообразные услуги, используют организационную культуру как механизм, более эффективно использующий персонал для достижения целей организации, и как обеспечивающий сотрудниками преданность общему делу фактор. Поэтому управление организацией в сфере услуг – это сложный и комплексный процесс. К сожалению, для наших отечественных организаций сферы услуг вопросам диагностики, формирования и развития организационной культуры не уделяется достаточного внимания, считая их второстепенными, а её экономические возможности остаются нереализованными.

Это касается и учреждений здравоохранения. Последовательный процесс формирования системы здравоохранения Республики – неотъемлемая часть её социальной политики, поскольку результативность деятельности медицинских организаций и предоставление качественных медицинских услуг населению обладают высокой общественной значимостью. Необходимо отметить, что приоритетная ориентация современного здравоохранения на предоставление качественных услуг населению выступает ведущим фактором внедрения современных персонал-технологий в практику менеджмента медицинской организации, а её высокая клиентоориентированность нуждается в использовании возможностей такого фактора как организационная культура [3].

Отметим, что модернизация организационной культуры, постоянно совершенствующиеся управленческие отношения при осуществлении комплексной оптимизации управления возможны лишь в эффективной медицинской организации. При этом, с одной стороны, модернизация организационной культуры управления медицинской организации должна осуществляться синхронно оптимизации системе управления. Во-вторых, исследование изменений организационной культуры управленческого взаимодействия медицинской организации позволит выявить новые социальные условия для инновационной деятельности её работников, предусматривающие постоянное совершенствование форм оказания медицинских услуг населению [4].

Для эффективного управления организационной культурой медицинской организации, её руководству необходимо иметь определённый набор методов и инструментов исследования, формирования и развития, а также знать элементы, уровни и

типы организационной культуры, иметь представление о её роли и специфике в процессе деятельности [5].

В этом контексте актуальными видятся вопросы разработки рекомендаций и инструментария по диагностике, формированию и развитию организационной культуры медицинской организации в сфере предоставления услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Учёными всего мира подчёркивается значение организационной культуры в успешном функционировании организации. Так, в трудах М. Вебера, П. Сорокина, Ф. Тэйлора, А. Файоля, Г. Форда, Г. Хофстеда, Г. Эмерсона, В. Потёмкина, Т. Соломанидиной, В. Спивака, и др. отражены актуальные вопросы по исследованию проблем управления организационной культурой и её влияния на эффективность деятельности организации. Анализ их трудов даёт понятие организационной культуры как системного явления, определяющего стратегические цели и установки. Исходя из этого, организационная культура нуждается в комплексном анализе.

Исследования процессов, происходящих в сфере услуг, проводили ряд авторов, а именно К. Гренроос, Х. О. Ворачек, О. А. Хаширов, М. Д. Предводителя и О. Н. Балаева, А. В. Плешивцев О. И. Николаев, В. М. Рутгайзер, Т. И. Корягина, Т. И. Арбузова и др., которые дали представление об услуге, классификации её видов, системе функций и т. п. Вместе с тем, несмотря на наличие большого числа научных трудов по организационной культуре и сфере услуг, тема организационной культуры медицинских организаций в сфере предоставления услуг практически не исследована.

Постановка цели – разработка практических рекомендаций и инструментария по диагностике, формированию и развитию организационной культуры медицинской организации в сфере предоставления услуг.

Изложение основного материала исследования. Глобальные изменения на рынке медицинских услуг привели к необходимости приобретения новых знаний в области менеджмента, поскольку медицинским организациям приходится прилагать значительные усилия для поддержания конкурентоспособности на рынке медицинских услуг. Одним из наиболее доступных средств формирования имиджа, воспитания чувства общности членов коллектива, формирования общего представления потребителей медицинских услуг является создание конкурентной организационной культуры медицинской организации.

В менеджменте организационной культуре исследователи стали уделять повышенное внимание, начиная с первой половины XX в. Так, Э. Мэйо в 30-х гг. XX ст. выяснял влияние различных факторов на производительность труда работников компании Western Electric в Чикаго. Выводы Э. Мэйо о необходимости «осмысленной жизни для индивидуума в компании», развития «чувства групповой сопричастности» на основе общих групповых ценностей явились «первотолчком» для дальнейших исследований поведения работников с точки зрения культуры их организации [6].

В 60-е гг. XX ст. американский учёный М. Далтон провёл научное исследование факторов, повлиявших на возникновение организационных культур и субкультур, исходя при этом из различных потребностей работников. Одновременно с М. Далтоном организации как культурные системы начала изучать группа британских учёных из Тавистокского института [6]. Исследователи Корнелльского во главе с Х. Трайсом в конце 60-х гг. XX в. провели исследование различных традиций и обрядов в производственных организациях.

На рубеже 80-90 гг. XX ст. феномен организационной культуры оказался в центре внимания большого круга исследователей, а именно: У. Оучи, Т. Питерса и Р. Уотермана [7], Т. Дила и А. Кеннеди [10], которыми разрабатывались идеи организационной культуры как важный фактор экономической эффективности организации.

Под эгидой проблем организационной культуры, организационного фольклора и символики в этот период в Канаде и Европе были проведены пять крупных научных конференций. В трудах Э. Шейна разрабатывался подход к изучению организационной культуры с позиций динамики, адаптации и интеграции. К. Камерон и Д. Эггингтон занимались исследованиями концептуальных основ организационной культуры. В то же время Р. Заммучо и Дж. Краковер предложили изучать количественные и качественные методы оценки организационной культуры, уделяя большое внимание разработке критериев измерения эффективности организационной культуры и методикам управления культурологическими аспектами организационных изменений.

Из анализа теоретических подходов к определению роли данного феномена можно сказать, что организационная культура – не обособленный и замкнутый в себе организм. Следовательно, необходимость прочной и эффективной культуры в организации объясняется быстро меняющейся окружающей средой. В этой связи для принятия решений на всех уровнях управления в организации формируется организационная культура, то есть система общих и стабильных ценностей, целей, принципов, правил поведения. Отметим, что наличие гибкой, сильной, устойчивой организационной культуры, соответствующей быстро меняющейся окружающей среде, – один из важнейших факторов выживания, успеха и конкурентного преимущества организации. Организационная культура формируется и развивается под воздействием следующих факторов:

- общечеловеческие ценности;
- стремление или нежелание совершенствовать технику и технологию;
- правила поведения определённой деловой профессиональной группы;
- ценностно-мотивационное отношение к труду, богатству, накоплению;
- особенности ландшафта, климата, местонахождения страны, размеров её общей и сельскохозяйственной территории;
- национально-культурные и религиозно-культурные стереотипы образа жизни конкретной страны.

Культура различных стран, которая формирует различные системы ценностей, существенно влияет на культуру организации и поведение коллектива. Вычлняя в мировых религиях этнический компонент, Макс Вебер показал, что «важные для хозяйственной этики черты религий интересуют нас с определённой точки зрения, а именно по их отношению к экономическому рационализму, причём, поскольку и это понятие не однозначно, экономическому рационализму, который стал господствовать на Западе с XVI и XVII вв. в качестве компонента укоренившейся там буржуазной рационализации жизни». Это явление М. Вебер назвал «протестантской этикой», центральным для протестантского мировоззрения понятием и оценил как один из факторов становления эффективной капиталистической экономики.

Герберт Хофстед в 60-80-е гг. XX ст. доказал определённую роль национально-государственного и этнического факторов в развитии культуры организации. Он построил четырёхкомпонентную модель ценностей, позволяющую описать типы культур в организации. Согласно этой модели, культура организации может быть охарактеризована следующими компонентами: дистанция власти; показатель избегания неопределённости; индивидуализм-коллективизм; мужественность-женственность.

Соответственно, организационная культура базируется на желаниях и пристрастиях основателей организации и выработанных в процессе деятельности базовых установках сотрудников, а современным организациям должно уделять внимание людям, которые в ней работают, и культуре. В контексте сказанного можно сделать вывод, что организационная культура – это новая область знаний, которая изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации.

Э. Шейн определял организационную культуру как совокупность коллективных базовых правил, изобретённых, открытых или выработанных определённой группой людей по мере того, как она научилась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграцией, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считаться ценными. Следовательно, новых членов группы следует обучать этим правилам как единственно правильному способу постигать что-либо, думать и чувствовать в ситуациях, связанных с решением подобных проблем.

О. Виханский и А. Наумов под организационной культурой понимали набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [2].

Определяя культуру организации как совокупность типичных для неё ценностей, норм и точек зрения или идей, которые сознательно или подсознательно формируют образец поведения для сотрудников организации, Ю. Г. Одегов и П. В. Журавлёв полагали, что они входят в традицию, подвергаются изменениям и узнаются по символам, а культура организации рассматривается как выражение ценностей, воплощённых в организационной структуре и кадровой политике [18].

В. В. Козлов считал, что «организационная культура – это система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворённости работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с предприятием и перспективами его развития [19].

Организационная культура в интерпретации В. Каткова – система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников в данной организации, отличающихся стилем поведения, показателями удовлетворенности работой, уровнем взаимного сотрудничества, степенью идентификации работников с организацией и целями её развития [20].

Из всего многообразия определения организационной культуры, можно уточнить данное понятие и определить его как совокупность формальных и неформальных правил и норм деятельности организации, сформированных и установившихся традиций, обычаев, интересов, особенностей поведения, присущих только для данной организации, сложившегося стиля руководства, степени идентификации работников с организацией, целей развития.

На сегодняшний день существует множество классификаций организационной культуры, однако наиболее используемая – классификация, предложенная К. Камероном и Р. Куинном в методике OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument), представленная в табл. 1.

Приведённые типы организационной культуры в чистом виде практически не встречаются, а на основе сочетания её типов устанавливаются важные характеристики (стиль управления, потенциальные возможности возникновения конфликтов, характер их протекания, способы разрешения, совместимость организации и т. д.), то есть в организации может существовать несколько типов организационных культур одновременно, но будет преобладать одна, которая задаёт её окраску и специфичность.

Можно сказать, что именно организационная культура является тем «социальным клеем», который соединяет работников организации, делает их поведение предсказуемым и позволяет им испытывать чувство принадлежности к организации [21].

Таблица 1

Методика OSAI К. Камерона и Р. Куинна

<i>Культура</i>	<i>Индикаторы организационной эффективности</i>
Клановая культура	Сплоченность организации, высокий уровень морали и удовлетворенности наёмных рабочих условиями труда, развитие человеческих ресурсов, бригадная форма работы. Участие наёмных работников в принятии решений способствуют доверительности и обязательности, что обеспечивает организационную эффективность
Адхократическая культура	Новая продукция, творческое решение проблем, идеи на передовом рубеже знаний и рост на новых рынках. Новаторство и новые идеи создают новые рынки, новых потребителей и новые благоприятные возможности
Бюрократическая (иерархическая) культура	Рентабельность, своевременность, плавное функционирование и предсказуемость. Контроль способствует рентабельности (исключает потери и образование излишков)
Рыночная культура	Достижение целей, опережение соперников в конкурентной борьбе, увеличение рыночной доли и обретение достойных подражания уровней оборота денежных средств. Конкуренция создаёт стимулы к достижению более высоких уровней продуктивности и, следовательно, более высокого уровня организационной эффективности

В этой связи многие зарубежные исследователи организационной культуры отмечают, что результаты управления ею чреваты непредвиденными последствиями в связи с постоянными изменениями, направления которых не поддаются контролю.

В последнее время в мире резко возрос интерес к медицинскому менеджменту, учёными в этом направлении дискутируются вопросы управления медицинскими учреждениями и формирования их организационной культуры. По мнению исследователей, управление медицинскими организациями требует особого подхода ввиду специфичности выпускаемого на рынок продукта – медицинской услуги, социальная значимость которой диктует применение особых методов менеджмента и маркетинга, а также подходов к формированию организационной культуры [22].

В нашей Республике жизненно необходимо внедрение нового профессионализма в области управления здравоохранения. В связи с этим общественное здравоохранение имеет ответственную миссию – создать новое поколение профессиональных менеджеров в области здравоохранения, необходимых для обеспечения системы, модернизации и эффективного функционирования, организационных изменений в медицинских организациях.

Имея свою специфику – наличие внутренних субкультур, разветвленных уровней взаимодействия (врач→пациент, врач→средний медицинский персонал, специалист→специалист и др.) – медицинские учреждения сталкиваются с необходимостью преемственности и работы в команде. Однако при применении различных инструментов оценки таких неформальных структур, как организационная культура медицинского учреждения, можно получить более детальные данные о движущих факторах развития учреждения, что, в свою очередь, может явиться основой для принятия управленческих решений и организационных изменений [3].

Совместная деятельность людей в медицинском учреждении объединена, с одной стороны, общими задачами по сохранению и восстановлению здоровья граждан страны, с другой – глобальные изменения исторически-общественного развития мировой цивилизации оказали существенное влияние на разрушение традиционных подходов к формированию общечеловеческой ценностной системы, не предложив взамен новых.

Следовательно, формирование современной организационной культуры требует изменений и создания современной корпоративной системы ценностей, набор которых существенно не изменился. Корпоративная культура медицинской организации характеризуется такими признаками (рис. 1).

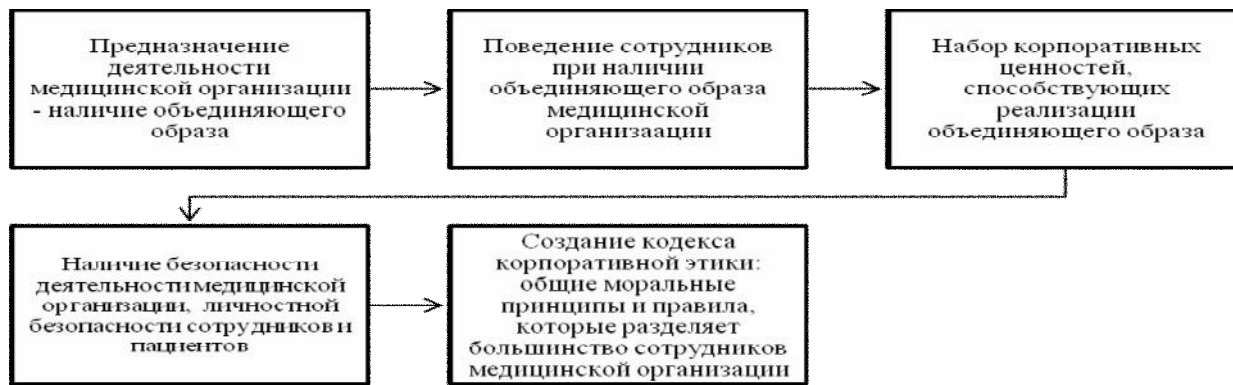


Рис. 1. Характерные признаки корпоративной культуры медицинской организации

Множество различных функций, представляющих ценность для организации и большинства её сотрудников, определяют устойчивость организационной культуры медицинского учреждения (табл. 2).

Таблица 2

Функции организационной культуры медицинской организации

<i>Функции</i>	<i>Предназначение</i>
Ценностно-образующая функция	Формирование у сотрудников личностных ценностей, связанных с обучением и сферой профессиональной деятельности, и межличностных и общеорганизационных, обеспечивающих целостность организации и реализацию её целей
Нормативно-регулирующая функция	Определение норм поведения, наиболее целесообразных для достижения поставленных целей, не противоречащих ценностям организации и не препятствующих осуществлению успешной деятельности, связанной с предоставлением разнообразных услуг
Познавательная функция	Обеспечение усвоения организационной культуры на этапе адаптации новых сотрудников с целью их включения в жизнь коллектива и все направления его деятельности
Коммуникационная функция	Формирование способов более эффективного взаимодействия между членами коллектива, пациентами, другими заинтересованными лицами, находящимися во внешней среде посредством ценностей, норм поведения и принятой этики
Мотивирующая функция	Побуждение сотрудников к действиям, направленным на достижение поставленных целей. Мотивационные установки определяются нормами и ценностями, принятыми в организации
Стабилизационная функция	Обеспечение стабильности, согласованности действий членов коллектива, их сплочённости. Идентифицирующая функция позволяет провести границу между «мы» (организация) и «они» (субъекты внешней среды) и обеспечивает приверженность и преданность сотрудников к организации, их лояльность

Успешная деятельность медицинской организации зависит от её философии, то есть тех основополагающих принципов, на основе которых строится вся её деятельность (табл. 3).

Таблица 3

**Принципы формирования и развития организационной культуры
медицинской организации**

<i>Принципы</i>	<i>Формирование организационной культуры</i>
Принцип всеобщности	Общепринятость, разделяемость всеми или большинством членов организационной культуры
Принцип доступности	Ясность и простота организационной культуры, обеспечивающие возможность её понимания всеми звеньями работников сверху донизу
Принцип чёткости и однозначности	Недопущение двойного толкования организационной культуры
Принцип априорности	Априорность, т. е. не требующих доказательств, положений организационной культуры (цели, ценности и т. п.)
Принцип уважения к индивидуальной личной культуре и национальной культуре	Не должна противоречить и высказывать неуважение к культуре работников организации, социо-культурного сообщества и того государства, где находится организация
Принцип обоснованности	Соответствие специфике деятельности организации и следование законам, национальной культуре
Принцип достижимости основных целей и ценностей организационной культуры	Достижение цели и соответствие ценностям организационной культуры для работника любого уровня или структурного подразделения

Как видим, формирование и развитие организационной культуры в сфере здравоохранения – это сложный, многоступенчатый процесс, охватывающий все элементы организации и требующий от руководителя умения воспринимать организацию как систему, единое целое, и осознавать то, что каждое его действие оказывает влияние на всю организационную культуру в целом.

Для того чтобы процесс управления организационной культурой был успешным, необходимо создание системы методов формирования или изменения организационной культуры, учитывающей все уровни и функции культуры.

При этом формирование здоровой этической основы трудовых отношений поможет в полной мере реализовать интеллектуальный и творческий потенциал коллектива медицинской организации при помощи использования преимущества в жёсткой конкурентной борьбе за пациента, развития кадровой политики и организационной культуры.

Соответственно, повышение качества медицинских услуг – главная задача улучшения качества результатов каждого сотрудника, повышения его мотивации, а критерий оценки организационной культуры – совпадение или совместимость стратегии и культуры организации.

Решение этих задач включает:

- максимальный охват населения услугами здравоохранения;
- обеспечение доступа к медицинскому обслуживанию неимущих и социально уязвимых групп населения;
- воздействие различных стратегий медицинского обслуживания на систему здравоохранения в целом;
- мониторинг качества предоставляемых услуг, отзывчивости и обеспечения безопасности пациентов;

- адекватное управление службами, ориентированными на нужды и запросы пациентов;

- развитие инфраструктуры системы предоставления услуг и использование информационных технологий в управлении.

Выявить базовые элементы организационной культуры, оценить эффективность управленческих решений, выделить наиболее характерные черты, определить области для совершенствования и наличие необходимых ресурсов, оценить динамику изменения в развитии в привязке к управленческим решениям и структуре управления учреждением позволит предварительная диагностика. Отсутствие диагностики и информации о значимых факторах в формировании и развитии организационной культуры приведёт к тому, что при внедрении изменений сработает неучтённый фактор и все нововведения не будут эффективными, что приведёт к потере затраченных денежных средств, времени, людских ресурсов. Для диагностики организационной культуры медицинского учреждения используется трёхступенчатый подход (табл. 4) [12].

Таблица 4

Подходы к диагностике организационной культуры медицинского учреждения

<i>Этапы</i>	<i>Формулировки</i>
Первый этап	Формулируются представления о желаемой организационной культуре, то есть системный анализ стратегии развития медицинского учреждения
Второй этап	Выдвигаются требования к организационной культуре, на основе которых формулируются желаемые установки и ценностные ориентации
Третий этап	Определяется степень совпадения организационной культуры и организуются соответствующие мероприятия по корректировке

Отметим, что такая диагностика будет помогать выработке методов воздействия на организационную культуру в медицинском учреждении с целью её изменения в желаемом направлении, поскольку этот внутренний «стержень» коллектива позволяет каждому его члену ощутить свою принадлежность к организации, формируя социальные сети, стабилизируя штатный состав, открывая перспективы долговременного планирования стратегии управления кадрами и оказывая позитивное влияние на эффективность стратегии управления медицинской организацией.

Основываясь на той или иной модели, организационная культура базируется на желаниях и пристрастиях медицинской организации и базовых установках сотрудников, которые они выработали в процессе своей деятельности. В этом случае организационная культура может возникать и формироваться как осознанное, так и неосознанное явление. Выделяют два основных направления методики формирования организационной культуры.

1. Поиск ценностей организационной культуры. Он должен максимально соответствовать организационной технологии, возможностям и ограничениям внешней среды организации, уровню профессионализма персонала, особенностям национального менталитета. Это направление относится к сфере стратегических разработок, в ходе которых выявляются организационные ценности, соответствующие целям организационного развития и особенностям персонала медицинской организации. К мерам по реализации данного направления относятся: анализ особенностей национального менталитета; изучение возможностей и ограничений персонала; выявление основных технологических возможностей и внешней среды.

2. Закрепление выявленных ценностей организационной культуры на уровне персонала организации. Это направление относится к тактическому менеджменту с целью разработки системы конкретных мероприятий и процедур по укреплению ценностей, определённых на первом этапе.

Соответственно, искомые ценности организационной культуры медицинской организации становятся основной целью для второго этапа их формирования. При этом задачи направления реализуются выделением ключевых фигур или вдохновителей организационной культуры, призванных формировать необходимые организационные ценности.

В качестве наиболее значимых для медицинского учреждения организационных ценностей можно выделить:

- имидж учреждения, его предназначение;
- стиль руководства;
- процедуры принятия организационных решений;
- распределение власти и полномочий;
- организация работы и дисциплина;
- характер обращения с людьми;
- критерии выбора на руководящие должности;
- способы распространения коммуникаций;
- характер социализации;
- доступность высшего руководства;
- способы разрешения трудовых конфликтов;
- оценка эффективности труда.

На формирование и развитие организационной культуры влияет ряд факторов, которые можно объединить в четыре группы [2].

1. Личностно-поведенческие – это аспекты и характеристики поведения руководителя и членов организации, влияющие на формирование системы ценностей и внешние проявления организационной культуры, которую определяют составляющие.

А. Личность лидера как эталон поведения в коллективе. Сотрудники осознанно или подсознательно подстраиваются под него, формируя и поддерживая устойчивые поведенческие модели. Отношение к работе и стиль поведения руководителя, его реакция на критические ситуации, особенности построения и выполнения режима рабочего дня, внешние манеры существенно влияют на формирование различных элементов организационной культуры.

Б. Управленческие акценты – аспекты деятельности, на которых концентрируется внимание руководства, являющихся основой для создания новых норм и критериев поведения людей.

В. Индивидуально-поведенческие и профессиональные характеристики работников – общий уровень развития работников, их профессиональная компетентность и образование.

2. Структурно-нормативные факторы – обусловлены структурой, целями и сложившейся нормативной практикой, закрепляются в сознании работников и сами становятся её элементами.

А. Миссия, цели и стратегия детализируют статус организации и обеспечивают ориентиры для выработки целей и стратегий на различных организационных уровнях.

Б. Структура организации оказывает влияние на формирование и закрепление представлений сотрудников о ценностях фирмы.

В. Коммуникационные каналы и организационные процедуры влияют на формирование поведения и поведенческих аспектов культуры организации.

Г. История организации оказывает на организационную культуру.

Д. Принципы стимулирования помогают сотрудникам сформировать представление о мотивации и стимулировании в организации, становясь при этом носителями культуры.

Ж. Принципы отбора, продвижения и увольнения оцениваются руководством по-разному в силу различного восприятия тех или иных действий и в соответствии с этим принимаются решения.

3. Внешние факторы, которые определяются в декларируемых организацией ценностях, целях, запросах и интересах пациентов; господствующими в обществе ценностями и культурными установками; национально-государственными и этническими факторами; развитием социальных сетей.

Таким образом, на процесс формирования организационной культуры влияет множество факторов, которые определяются:

- приоритетами религиозного или национального аспектов, социально-экономического или политического процессов, декларируемыми целями и ценностями, фактическими идеями и ценностями, организационной формой деятельности;
- типом системы управления;
- личной инициативой и степенью риска сотрудников организации, выдающихся деятелей и ролевых моделей;
- принятыми стандартами и правилами взаимодействия внутри организации;
- неформальными каналами коммуникации, классовыми, этническими и расовыми различиями, существующими между членами одной организации;
- системой стимулов, поощрений, санкций и контроля поведения сотрудников.

К сожалению, в силу объективных и субъективных причин, у нас отсутствует адекватная адаптированная модель организационной культуры медицинских учреждений. В современных условиях в медицинских организациях Республики превалирует бюрократическая культура управления, отражающая стереотипы управленческих целей, ориентирующих работников медицинских организаций на достижение формальных количественных показателей своей деятельности. В них стиль взаимоотношений подчинённого и начальника – командно-административный, преобладает формальная система управленческих отношений, пациент – формальный бессубъектный объект, бездумно выполняющий рекомендации медицинской организации.

Подчинение распорядку дня, установление формальных управленческих правил и норм приводят к ограничению главной управленческой ценности медицинской организации. Программы лечения разрабатываются без комплексного консультирования и участия пациента в системе управления медицинской организации. В этих условиях профессиональные морально-нравственные качества личности управляющего и врача отходят на задний план, а компетенция медицинского работника определяется знаниями, умениями и навыками лечения, что усиливает тенденцию, согласно которой профессиональные действия врачей направлены на получение прибыли медицинской организации.

Очевидно, что для руководителей и рядовых сотрудников медицинской организации желательно формировать организационную культуру кланового типа, предполагающего доминирование общего стиля лидерства в организации. Однако продвинутые руководители больше склоняются к культуре адхократического типа, видя в своих сотрудниках людей творческих, профессионально устремленных, использующих новейшие технологии. Соответственно, для более эффективной деятельности медицинской организации и предоставления ею качественных услуг необходимо ориентироваться на смешанную модель организационной культуры, совмещающую в себе клановый и адхократический типы культур.

Сказанное приводит к выводу о том, что современной медицинской организации необходимо:

- *во-первых*, отказаться от количественной оценки результатов деятельности системы управления, перейдя на качественные оценки социального здоровья пациентов,

формирование инновационных культурных принципов, норм и ценностей управления, опираясь на зарубежный опыт;

- *во-вторых*, признать, что важнейшим субъектом управления оказания медицинских услуг в новых условиях является пациент, которому в конечном итоге должна быть подчинена вся деятельность медицинской организации;

- *в-третьих*, отказ от традиционных управленческих ценностей послушания и подчинения имеющимся распоряжениям и социальным ожиданиям, жёстко установленным управленческим ролям в структуре управленческой власти;

- *в-четвёртых*, формировать ценности профессионального раскрепощения, иметь возможность внедрения новаций, равноправного сотрудничества топ-менеджера, лечащего врача, пациентов, что будет способствовать расширению выбора и высокой степени привлечения пациента к управлению оказанием медицинских услуг, резкому росту стимулирования деятельности медицинских работников, разработкам и внедрению новых медицинских идей, разрушению барьеров использования инициативы медицинских работников.

Таким образом, высокая степень совместимости стратегии и организационной культуры повысит успех деятельности медицинской организации. Эти действия возможны при модернизации организационной культуры, которая может быть осуществлена в несколько этапов (табл. 5).

Таблица 5

Этапы формирования модели организационной культуры

Этапы		Характеристика модели
I.	Концептуальный	Выработка миссии, формулирование стратегии на основе определения экономических, социально-психологических, функциональных и информационных целей
II.	Структурно-аналитический	Анализ результатов действия технологии и принятой в учреждении системы ценностей на соответствие стратегическим целям для формирования новой эффективной организационной культуры. Выявление проблемных зон. Постановка и формирование типовых целей и задач технологии развития организационной культуры
III.	Программно-целевой	Выявление потребности в формировании организационной культуры, оценка эффективности существующей организационной культуры, разработка организационных мероприятий, направленных на формирование желательных ценностей и образцов поведения
IV.	Мотивационный	Классификация мотивов по отношению персонала к организационной культуре, формирование системы мотивации и вознаграждения поведения медицинских работников, ориентированных на поддержание новой системы ценностей, разработка способов стимулирования персонала и формирование мотивационного потенциала
V.	Системный	Внедрение новой системы ценностей, соответствующей эффективной организационной культуре, определение форм организации модели организационной культуры
VI.	Контрольно-диагностический	Регулярный аудит и корректировка ценностей и поведенческих моделей, оценка эффективности организационной культуры

Как было отмечено, значительную роль в формировании взаимоотношений (в т.ч. предоставление услуг) медицинские работники → пациент играет организационная культура медицинской организации посредством декларируемых и реализуемых целей, ценностей, норм, принятых образцов поведения и общения, отношений и деятельности.

Однако ценности организационной культуры медицинской организации не всегда способствуют формированию добрых взаимоотношений между медицинскими работниками и пациентами, зависящих от ряда факторов (внешнее окружение – политические, правовые, социально-культурные, экономические, технологические процессы и др.), внутреннее окружение – история организации, особенности системы управления, социальной структуры и др.).

В связи с этим актуализируется проблема создания модели организационной культуры медицинской организации, направленной на формирование взаимоотношений между медицинскими работниками и пациентами как совокупности тенденций развития объекта познания, побудительных сил развития и факторов внешних воздействий (рис. 2).

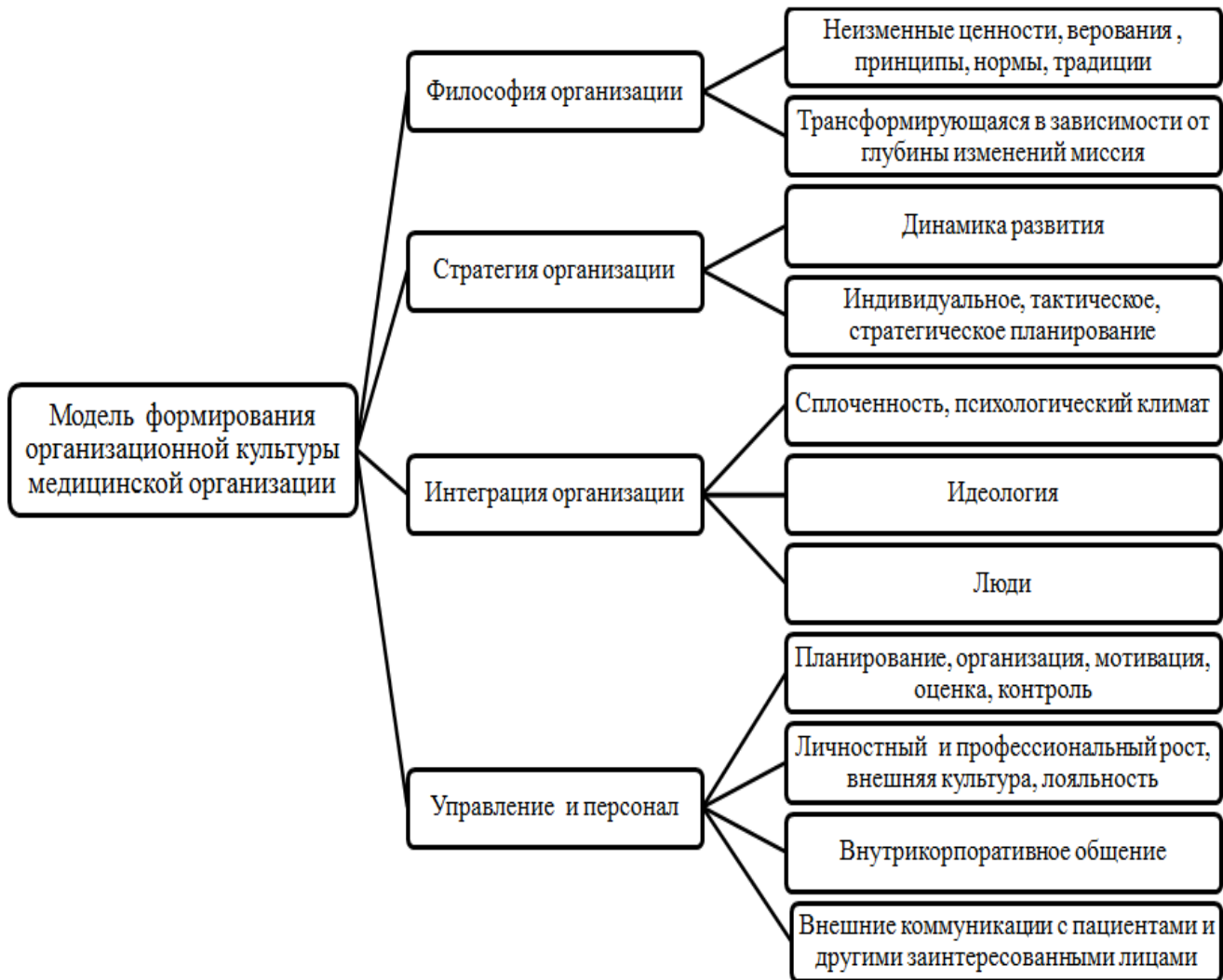


Рис. 2. Модель формирования организационной культуры медицинской организации

С помощью предложенной модели руководители медицинских организаций смогут выявлять узкие места и предпосылки в необходимости организационных изменений и путём их систематического мониторинга и своевременной диагностики выявлять проблемные зоны и разрабатывать организационные мероприятия с целью корректировки организационного поведения.

Выводы. Таким образом, организационная культура медицинской организации – это совокупность норм поведения, ценностей, убеждений и отношений, общих для большей части её сотрудников. При этом она может выступать в качестве фактора,

обуславливающего успех или приводящего к неудачам любых процессов организационного изменения, являясь важным и неотъемлемым элементом организации, оказывающим существенное влияние на её функционирование и эффективность.

Процесс разработки и внедрения определенного типа организационной культуры должен выстраиваться в комплексе и представлять управленческую модель формирования и развития рыночного типа организационной культуры в медицинских учреждениях в условиях предоставления услуг в сфере здравоохранения (рис. 2).

Для того чтобы организационная культура была эффективной, необходимо управлять ею.

Эффективно реализовывать такие ценности, как сплочённость и сотрудничество, гибкость и адаптированность, инициативность и активность, уважение к социальным нормам и традициям позволит разработанная модель организационной культуры медицинской организации, которая будет способствовать их формированию и внедрению.

Последующие исследования и разработки планируется посвятить сетевой интеграции медицинских организаций, участвующих в предоставлении услуг по оздоровлению населения.

Список использованных источников

1. Куликов А. Ю. Рынок медицинских услуг: особенности функционирования и развития / А. Ю. Куликов // Фармакоэкономика. Современная фармакоэкономика и фармакоэпидемиология. – № 4. – Т. 3. – 2010. – С. 41-44.
2. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр : ИНФРА-М, 2014. – 656 с.
3. Зайцева Н. В. Анализ организационной культуры как фактор повышения эффективности стратегии управления медицинской организацией / Н. В. Зайцева // Социология медицины. – 2013. – № 1. – С. 30-38.
4. Карелина И. Л. Модернизация культуры управления медицинской организации в контексте реформы здравоохранения. – М. : Новости, 2006. – 209 с.
5. Кузнецов Ю. В. Стратегическое управление организационной культурой в предпринимательской деятельности в сфере услуг / Ю. В. Кузнецов, Н. Г. Кизян // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – № 1. – Т. 6. – С. 85-95.
6. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японщины / Дж. Шелдрейк. – СПб.: Питер. 2001. – 352 с.
7. Dalton M. Men Who Manage / M. Dalton. – New York: John Wiley & Sons. Inc.. 1966. – 217 p.
8. Оучи У. Методы организации производства: теории Z. Японский и американский подходы : пер. с англ. ; под ред. Б. З. Мильнса, И. С. Олейника / У. Оучи. – М. : Экономика. 1984. – 184 с.
9. Питерс Т. В поисках совершенства: Уроки самых успешных компаний Америки : пер. с англ. В. В. Кулебы, О. Л. Пилявского / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М. : Изд. дом «Вильямс», 2005. – 560 с.
10. Deal T. E. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life / T. E. Deal., A. A Kennedy. – Reading, MA: Addison-Wesley, 1982. – 167 p.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер. 2001. – 336 с.
12. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.

13. Zammuto R. F. Quantitative and qualitative studies of organizational culture. In R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.) / R. F. Zammuto, J. Y. Krakower // Research in organizational change and development, vol. 5: Greenwich. CT: JAI Press, 1991. – P. 83-114.
14. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 329 с.
15. Вебер М. Избранное. Образ общества / М. Вебер. – М. : Юрист, 1994. – 704 с.
16. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values / G. Hofstede. – SAGE Publications, 1980. – 328 p.
17. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб : Питер, 2002. – 336 с.
18. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
19. Козлов В. В. Корпоративная культура : учеб. пособие / В. В. Козлов. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 304 с.
20. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии / В. Катков // Управление персоналом. – 2000. – № 2. – С. 28-29.
21. Robbins, Stephen P. Essentials of organizational behaviour. Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994. – 294 p.
22. Голубева М. Л. Медицинский менеджмент: специфика и подходы / М. Л. Голубева // Российское предпринимательство. – 2011. – № 4-2 (182). – С. 126-129.
23. Дашкова Е. С. Особенности корпоративной культуры в организациях системы здравоохранения / Е. С. Дашкова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 68-72.

УДК 631.111

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

**ШОВКОПЛЯС О. А.,
ассист. каф. бухгалтерского учёта,
анализа и аудита, ГОУ ЛНР
«Луганский национальный
аграрный университет»**

В статье раскрыта сущность экологического потенциала предприятия. Рассмотрены характеристики главных составляющих экологического потенциала. Изучены стратегические цели и принципы экологической политики в разрезе стратегического управления ресурсным потенциалом предприятия в целом.

Ключевые слова: ресурсный потенциал; экологический потенциал; экологическая политика.

В статті розкрито сутність екологічного потенціалу підприємства. Розглянуто характеристики головних складових екологічного потенціалу. Вивчено стратегічні цілі та принципи екологічної політики в розрізі стратегічного управління ресурсним потенціалом підприємства в цілому.

Ключові слова: ресурсний потенціал; екологічний потенціал; екологічна політика.

In the article the essence of ecological potential of the enterprise. The characteristics of the main components of environmental capacity. Studied strategic goals and principles of environmental policy in the context of strategic management of resource potential of the enterprise as a whole.

Keywords: resource potential; environmental capacity; environmental policy.

Постановка проблемы. Эксплуатация экологического потенциала природных систем традиционно не входит в категорию природопользования, однако чистый воздух, вода, продукты питания – это тот же самый природный ресурс, столь же дефицитный на одних территориях, богатый на других и точно в той же степени, как и прочие ресурсы, – исчерпаем. Его носителем является способность природы к самовосстановлению. Чем большим потенциалом устойчивости обладают экосистемы, тем больше чистого воздуха, воды, пищи достанется, в конечном счете, человеку.

Каждое предприятие обладает определённым экологическим потенциалом, однако не все используют его в полном объёме. Уровень использования экологического потенциала – это мера управления экологическими ресурсами предприятия в целях эффективного взаимодействия с рынком на данный момент времени.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в разработку указанного направления внесли А. Д. Бадоев, Х. Х. Макоев, А. С. Булатов, Н. В. БыхOVER, Е. В. Вавилова, А. П. Воронцов, И. В. Комар, В. К. Ломакин, В. Л. Дикань, Л. А. Позднякова, И. Д. Михайлов и др.

Вопросам изучения экологического потенциала уделяли внимание такие учёные, как С. Н. Чуков, А. В. Чернева, Л. К. Зятькова, Н. Е. Захарова, Н. А. Аткина, И. И. Дедю, П. Г. Ипненко, М. Ф. Реймерса, О. В. Яблокова и др. но они не до конца изучены и актуальны и по сей день.

Актуальность. В настоящее время существует объективная необходимость пересмотра отношений производства к экологической политике. Становится всё более очевидным, что систематически реализуемые, продуманные и эффективные меры по охране окружающей среды, ресурсосбережению, снижению экологических рисков находятся в области стратегических интересов предприятий, соответствуя их целям завоевания и поддержания конкурентных преимуществ.

Цель статьи. Раскрытие сущности экологического потенциала, изучение характеристик главных составляющих экологического потенциала, выявление факторов влияющих на формирование и реализацию экологической политики.

Изложение основного материала. Экологический потенциал предприятия представляет собой всеобъемлющую оценку внутренней экологической деятельности предприятия и может служить в качестве полноценной характеристики сильных и слабых сторон экологического функционирования предприятия.

Оценка экологического потенциала предприятия должна включать следующие элементы:

- оценку и анализ состояния окружающей среды и природоохранной деятельности;
- технико-экономический анализ использования природных ресурсов,
- оценку воздействия на окружающую среду при технико-экономическом обосновании инвестиций и проектов строительства [5].

Экологический потенциал зависит от качества поверхностных и подземных вод. Качество природных вод определяется их химическим составом, формирование которого в настоящее время обусловлено как природными, так и техногенными факторами. Включение в состав природных вод, не свойственных им веществ различного техногенного происхождения, сопровождается процессом загрязнения воды, который обусловлен, как правило, сбросом сточных вод в речную сеть. Самым мощным источником загрязнения водных объектов в Республике являются бытовые стоки.

Нагрузка на поверхностные воды обусловлена не только сбросом сточных вод, большое количество загрязняющих веществ поступает с талыми и ливневыми водами с городских территорий, сельскохозяйственных угодий и других источников загрязнения, не имеющих системы водоотведения и очистки.

Стратегическая цель в области сохранения водного потенциала состоит в повышении эффективности использования и улучшении качества водных ресурсов, сбалансированных с потребностями общества и возможным изменением климата. Достижение этой цели потребует комплексного подхода к решению организационных, правовых и финансово-экономических проблем водопользования и охраны вод. Улучшение состояния природных вод требует усовершенствования способов очистки сточных вод, создания водоохраных зон, принятия мер по предотвращению попадания в водоемы стоков животноводческих ферм и комплексов, сокращения объемов водоотведения путём внедрения оборотных систем водоснабжения, а также экономического стимулирования водоохраных мероприятий.

Одной из главных проблем является проблема качества атмосферного воздуха. Управление качеством атмосферного воздуха основывается на следующих принципах:

- установления предельных выбросов для каждого предприятия, города, района и области;
- установления норм выбросов для отдельных стационарных и передвижных источников с учётом технического прогресса;
- энергосбережения;
- перевода стационарных и передвижных источников на менее опасные в экологическом отношении виды топлива;
- учёта критических нагрузок при планировании воздействий и воздухоохранной деятельности;
- соответствия принимаемых решений и осуществляемых действий международным соглашениям и конвенциям [1].

Устойчивость экологического потенциала во многом определяется мерами по рациональному использованию земель в сельскохозяйственном производстве и других отраслях экономики. Рассматривая влияние экономического развития на экологическую ситуацию, следует учитывать не только загрязняющие и иные неблагоприятные воздействия производственного комплекса на окружающую среду, но и сопровождающие данное развитие преобразования структуры землепользования. Связано это с тем, что изменения в соотношениях различных видов использования земель оказывают влияние на характер воздействий на окружающую среду, а также в целом на экологическое равновесие территории.

Актуальной также является проблема сохранения ландшафтного и биологического разнообразия. Наибольшие изменения природных ландшафтов произошли на урбанизированных территориях, в местах добычи полезных ископаемых, при проведении строительных работ, в результате мелиорации. Техногенная деградация ландшафтов является следствием неполного извлечения полезного продукта при добыче минерального сырья, некомплексной его переработки, что ведёт к скоплению огромных масс отходов так называемой пустой породы, концентрации вредных веществ сверх допустимых норм в почве, водоёмах, воздухе.

Следующая проблема – сокращение тенденции роста образования и накопления отходов производства и потребления. Образование и накопление отходов производства и потребления ведет к ослаблению экологического потенциала республики и представляет реальную угрозу здоровью людей. В составе отходов выделяется категория токсичных, которые представляют наибольшую угрозу загрязнения окружающей среды. По отношению к данной категории прослеживается та же тенденция динамики, что и для

отходов в целом. С течением времени их количество увеличивается. Приоритетными направлениями в области управления отходами являются: сокращение объёмов отходов путём внедрения ресурсосберегающих и малоотходных технологий; повышение уровня их переработки; экологобезопасное размещение; организация в городах системы раздельного (селективного) сбора отходов.

Фактором, обуславливающим стабилизацию экологического потенциала страны, является сохранение и устойчивое использование биологического разнообразия, которое включает не только совокупность форм жизни, но и сочетание биотических сообществ в наземных, почвенных, водных и других средах обитания. В сохранении биологического разнообразия главенствующая роль принадлежит особо охраняемым природным территориям. Это участки земли и части водного пространства, в том числе природные комплексы, имеющие особое экологическое, научное, культурное, эстетическое, историческое значение, в отношении которых установлен особый режим охраны и использования. Все объекты, подлежащие охране, объединены в единую систему с включением особо охраняемых территорий, природно-миграционных коридоров, которые их соединяют, водоохраных зон вдоль рек и озёр, санитарно-охраных зон вокруг крупных городов. Это своего рода природный каркас экологической охраны и стабильности биологического разнообразия.

Важнейшими принципами экологической политики определены:

- поддержка целостности экологических систем посредством эффективного правления экологическим потенциалом страны;
- снижение давления на окружающую среду со стороны экономики (в процессе её роста);
- защита окружающей среды как неотъемлемой части процесса развития;
- социальное и экологическое взаимодействие для повышения качества жизни;
- расширение сотрудничества с другими странами с учётом глобальной экологической взаимозависимости.

Экологическая политика предусматривает: снижение негативного воздействия на окружающую среду и улучшение её качественного состояния на основе последовательного осуществления структурной перестройки экономики, совершенствование технологического уровня производства, включающего ресурсосбережение, применение малоотходных и безотходных технологий и производств, сокращение объёмов выбросов и сбросов загрязняющих веществ в окружающую среду, утилизацию и переработку отходов, а также сохранение биоразнообразия, расширение сети особо охраняемых территорий.

Для достижения этих целей необходимо решить комплекс задач, главными из которых являются:

- преодоление негативных явлений деэкологизации хозяйственной деятельности, восстановление нарушенных природных экосистем;
- обеспечение эффективного не истощительного природопользования;
- дальнейшая экологическая ориентация развития общества, предусматривающая взаимосвязь экологической, экономической и социальной составляющих устойчивого развития Республики;
- внедрение основных положений стратегической экологической оценки прогнозов и программ, нормативных актов, проведение экспертной оценки воздействия на окружающую среду проектных решений;
- обеспечение равного доступа к природным ресурсам для юридических и физических лиц;
- выполнение обязательств по международным соглашениям в области охраны окружающей среды и рационального природопользования.

Решение указанных задач должно базироваться на следующих основных принципах:

- платность природопользования и возмещение вреда, причиненного в результате вредного воздействия на окружающую среду («загрязнитель платит»);
- соблюдение и обеспечение прав граждан на благоприятную окружающую среду;
- единство экологических, экономических и социальных интересов;
- неотвратимость правовой и экономической ответственности за экологически опасное, нерациональное и неэффективное использование природных ресурсов;
- открытость экологической информации и участие общественности в принятии решений в области природопользования и охраны окружающей среды;
- ответственность за нарушение законодательства республики об охране окружающей среды.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Знать экологический потенциал предприятия необходимо для планомерного его использования и, как следствие этого, эффективного функционирования производства, определения на этой основе долгосрочных целей компании и обеспечения их реализации посредством применения продуманной системы мер и инструментов.

Сохранение и стабилизация экологического потенциала теснейшим образом связаны с реализацией идеи устойчивого развития. Оно предполагает эволюцию экономики, решение социальных проблем, сохранение высокого качества окружающей среды, обеспечение международной безопасности. А стратегическими целями экологической политики являются создание благоприятной окружающей среды, улучшение условий проживания и здоровья населения, обеспечение экологической безопасности. Поэтому экологический потенциал целесообразно рассматривать как один из главных составляющих ресурсного потенциала в разрезе дальнейшего стратегического развития предприятия и ресурсов этого предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Аткина Н. А. Стратегическое планирование использования рыночного потенциала предприятия / Н. А. Аткина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 2. – С. 34-42.
2. Бадоев А. Д. Экологический потенциал природной среды / А. Д. Бадоев, Х. Х. Макоев. – Изд-во: Владикавказ. – 2011. – 291 с.
3. Вавилова Е. В. Экономическая география и регионалистика / Е. В. Вавилова // Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 224 с.
4. Захарова Н. Е. Экономика и экологический императив / Н. Е. Захарова // Новая экономика. – 2009. – № 56. – С. 105-112.
5. Комар И. В. Рациональное использование природных ресурсов и ресурсные циклы / И. В. Комар. – М.: Наука. – 210 с.

УДК 339.9

ПРОВЕДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ШУМАЕВА Е. А.,
канд. гос. упр., доц., ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
технический университет», Институт
последипломного образования;
ЧЕГОДАЕВ Б. В.,
Министерство транспорта ДНР,
главный специалист

В статье рассмотрены существующие процессы глобализации хозяйственной деятельности и проведение организационных изменений в соответствующих условиях. Определены проблемы проведения организационных изменений и пути их решения. Актуальность данной статьи заключается в том, что исследованы и представлены различные механизмы глобализации хозяйственной деятельности и этапы её становления.

Ключевые слова: глобализация хозяйственной деятельности; организационные изменения; мировое хозяйство; государство.

В статті розглянуто існуючі процеси глобалізації господарської діяльності і проведення організаційних змін у відповідних умовах. Визначені проблеми проведення організаційних змін і шляхи їх вирішення. Актуальність даної статті полягає в тому, що в ній досліджено та представлено різні механізми глобалізації господарської діяльності й етапи її становлення.

Ключові слова: глобалізація господарської діяльності; організаційні зміни; світове господарство; держава.

The article describes the current process of globalization of economic activities and the implementation of organizational changes in appropriate conditions. Problems of organizational change and possible solutions have been identified. The relevance of this article lies in the fact that various mechanisms of globalization of economic activities and stages of its development are studied and presented.

Keywords: the globalization of economic activities; organizational changes; the world economy; the state.

Постановка проблемы. Современное постиндустриальное мировое сообщество находится на этапе окончания формирования механизмов и устоев глобализации как мировой экономики, так и хозяйственной деятельности субъектов рыночной экономики. В XX веке – веке индустриализации и научно-технического прогресса, экономики государств и их неотъемлемая часть – хозяйственная деятельность имели преимущественно закрытую формацию, ориентированную на отечественные рынки и на внутреннюю экономику страны. Указанный временной промежуток характеризуется ростом объёмов технологически и технически сложного оборудования в основных фондах предприятий промышленно развитых стран мира. Наиболее динамичное экономическое развитие ряд стран получило в результате двух мировых войн, наряду с экономиками иных стран, которые были истощены или поглощены в результате соответствующих конфликтов. Именно в поствоенный период начали обретать свои нынешние очертания и механизмы внутреннего регулирования глобализация хозяйственной деятельности.

В широком понимании глобализацией хозяйственной деятельности является процесс превращения мирового хозяйства в единый рынок товаров, услуг, капитала, рабочей силы и знаний [1, с. 451].

На сегодняшний день при проведении организационных изменений на любом предприятии, в отрасли или стране неизбежно необходимо учитывать существующую глобализацию хозяйственной деятельности в плане проведения необходимых преобразований.

На наш взгляд, основными проблемами проведения организационных изменений в условиях глобализации хозяйственной деятельности являются:

- недостаточный уровень знаний процессов и элементов глобализации хозяйственной деятельности, практическое отсутствие исследований в сфере данного вопроса, что препятствует проведению соответствующих организационных изменений;
- наличие межправительственных, частных и наднациональных институтов, оказывающих прямое или косвенное влияние на процессы хозяйственной деятельности страны, в том числе на политические и экономические элиты государства;
- потеря правительством страны контроля и управления над различными сферами хозяйственной деятельности;
- отсутствие суверенитета государства при наличии внешних рычагов управления, что, в свою очередь, ограничивает методы проведения организационных изменений в рамках данного субъекта;
- неспособность государства предугадать и своевременно локализовать внутренние и внешние угрозы.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам глобализации и организационным изменениям в различных отраслях экономики посвящены труды таких учёных, как: А. С. Булатова, Дж. Харрингтона, А. П. Бутенко, О. В. Кожевиной, В. Л. Иноземцева, Ю. В. Яковца, Б. З. Мильнера и других.

Цель статьи. Исследование различных этапов становления и развития глобализации хозяйственной деятельности, механизмов организационных изменений в соответствующих условиях, в том числе разработка мероприятий, направленных на минимизацию негативных факторов при решении проблем проведения организационных изменений в условиях глобализации хозяйственной деятельности.

Изложение основного материала исследования. Начальный этап становления глобализации хозяйственной деятельности возможно представить в виде простейших логических связей, объединяющих воспроизводство материальных ценностей ряда стран в единое мировое хозяйство или единый мировой рынок (рис. 1).

В данных условиях при проведении организационных изменений в различных отраслях экономики глобализация хозяйственной деятельности существенного влияния не оказывала, её структура и процессы имели стабильную форму, главной целью являлось рациональное перераспределение полученных благ посредством механизмов мирового рынка.

По мере развития и укрепления межгосударственных связей и образования благоприятной почвы для стабильного экономического роста создаются различные союзы и содружества. Примерами образовавшихся союзов являются: Европейский союз; Евразийское экономическое сообщество (после реструктуризации Евразийский экономический союз); Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество и другие. Указанные экономические сообщества объединили страны, стёрли границы между государствами и превратили экономические системы в один региональный рынок, что, несомненно, внесло изменения в процессы глобализации хозяйственной деятельности и механизмы проведения организационных изменений.

В свою очередь, в благоприятных экономических условиях ключевую роль в мире заняли транснациональные компании и корпорации, что оказало негативное воздействие на проведение организационных изменений в развивающихся странах.

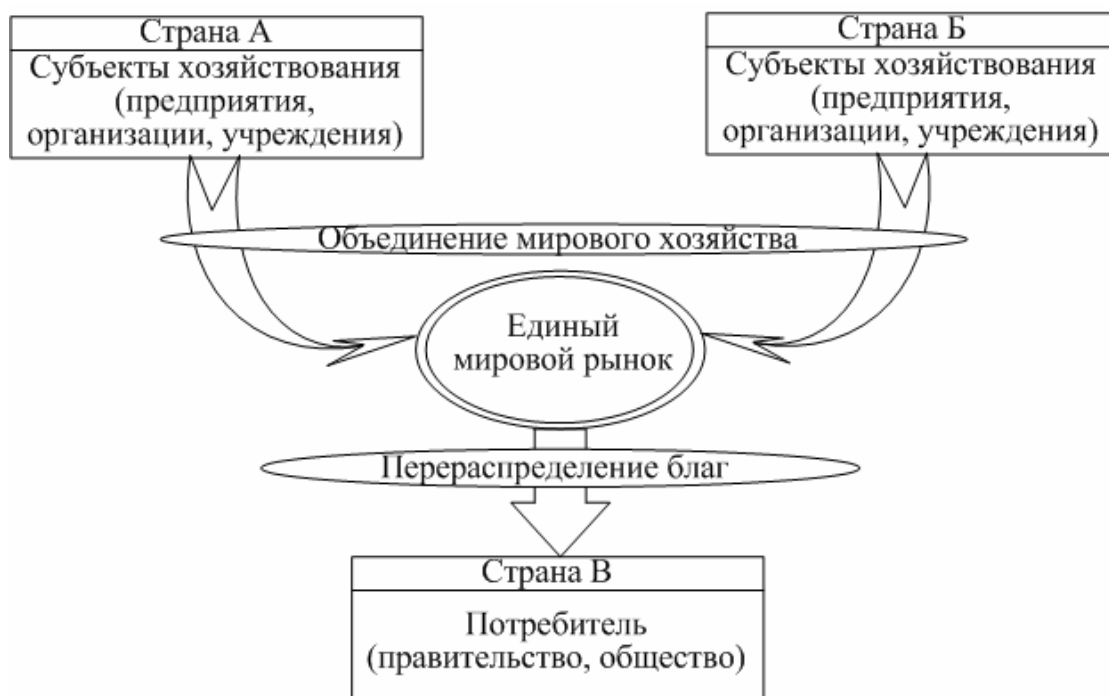


Рис. 1. Начальный этап становления глобализации хозяйственной деятельности

Так, транснациональные компании и корпорации посредством политического и экономического давления на правительства стран начали внедрять свои услуги и товары, влиять на определённые решения, препятствуя развитию конкурирующего национального производства.

В современном мире насчитывается около двух тысяч транснациональных компаний и корпораций, которые распространяют свою деятельность на шесть или более стран. Среди них пятьсот крупнейших имеют совокупный продукт в 21,9 трлн. долл. (61 процент мирового валового продукта) [2, с. 18]. Наряду с этим деятельность транснациональных компаний и корпораций оказывает непосредственное воздействие на глобализацию мировой хозяйственной деятельности. В этих условиях проведение таких организационных изменений, как реорганизация, реструктуризация и реинжиниринг, крайне затруднена, особенно в условиях функционирования малых и средних предприятий.

В виду того, что приоритетом транснациональных компаний и корпораций является максимизация прибыли и пути её получения не играют ключевой роли, данный подход оказывает негативное влияние на социально-экономическое развитие территорий соответствующих государств. Подтверждением этому является тенденция перенесения производств в страны, где существуют более благоприятные для транснациональных компаний и корпораций условия.

В практическом аспекте в роли указанных благоприятных условий выступают следующие показатели: стоимость труда; политическая обстановка; более гибкие требования законодательства (налогового, природоохранного, социального и др.); наличие дешёвых ресурсов. Например, в Китайскую Народную Республику перенесли свои производственные мощности такие американские компании, как Apple, Microsoft и др. С учётом влияния транснациональных компаний на мировой и региональные рынки представим современный этап глобализации хозяйственной деятельности (рис. 2).

Наряду с негативным влиянием на социально-экономическое развитие территорий государств, с которых переносятся предприятия, в странах, в которые перенесено соответствующее производство, наблюдается рост национальной экономики

(секторально), ввиду поступления дополнительных отчислений субъектом хозяйствования и вовлечение местного населения в производство продукции и услуг.

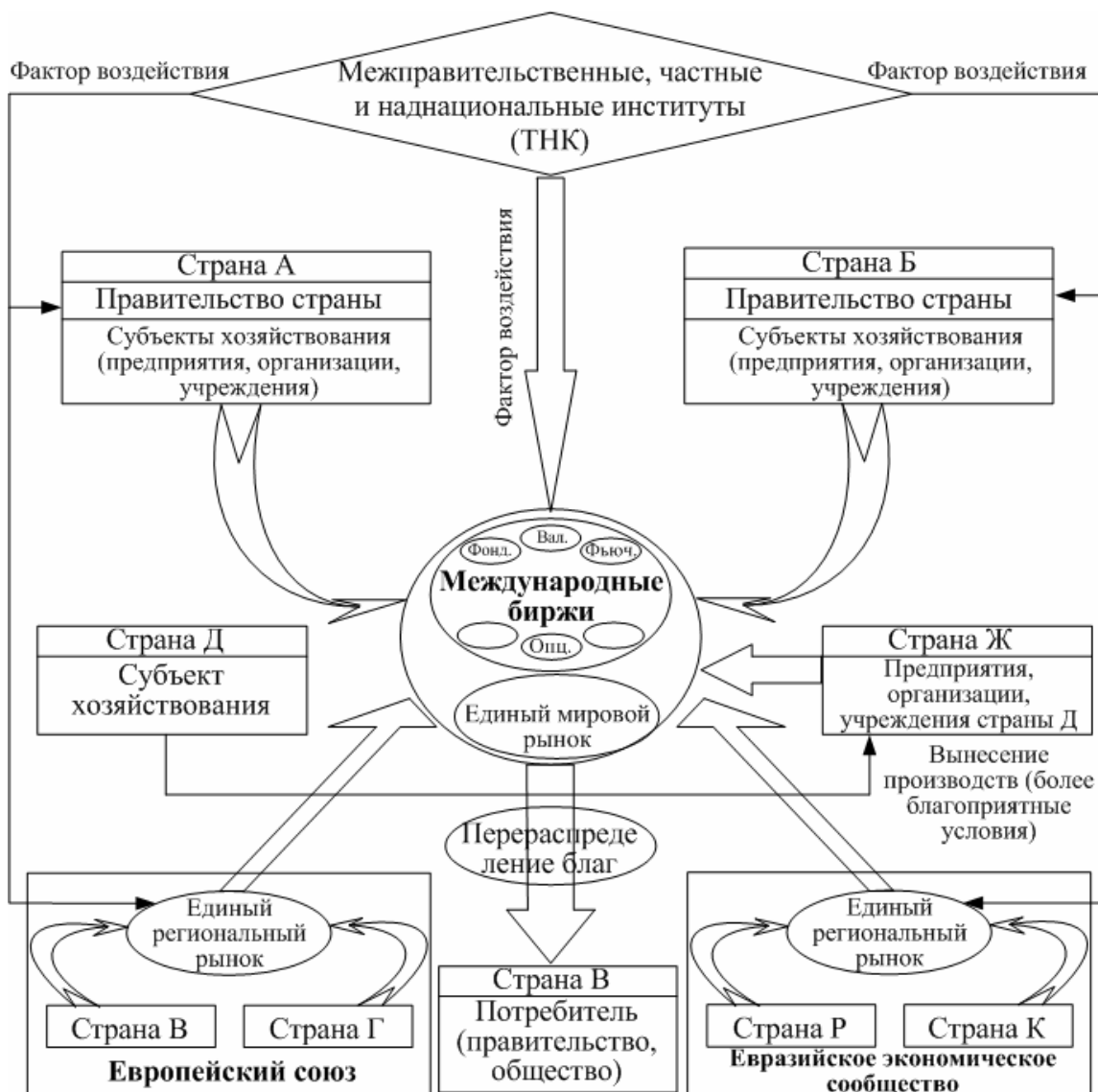


Рис. 2. Современный этап глобализации хозяйственной деятельности

Так, Российской Федерацией в последнее десятилетие достигнуты значительные успехи по созданию благоприятного инвестиционного климата, что, в первую очередь, является результатом гармонизации законодательства страны с международно принятыми нормами и предоставления государственных гарантий стабильности той или иной отрасли экономики.

Несмотря на нестабильное состояние мирового рынка и экономик ряда промышленно развитых стран мира, по мнению авторитетного международного рейтингового агентства Moody's, Российской Федерации в 2016 году удалось удержать свой рейтинг на уровне «Вa1», что свидетельствует о кредитоспособности и инвестиционной привлекательности России.

В последнее время возросла роль международных бирж на едином мировом рынке, так как они являются неотъемлемой частью современного этапа глобализации хозяйственной деятельности.

Период настоящего динамичного экономического развития, всевозможного симбиоза различных видов хозяйственной деятельности, торговых и денежно-валютных (финансовых) операций характеризуется разделением международной биржи на отдельные специализации по сферам деятельности. Так, в результате разделения сформировались специализированные фондовые и валютные биржи, биржи опционов, фьючерсов и другие, что в значительной степени стало стимулятором развития мирового рынка.

По мнению ряда специалистов, в условиях глобализации хозяйственной деятельности единственным жизнеспособным образованием остаётся только биржевой механизм. Международные биржи охватывают практически все производимые мировые ресурсы и блага, позволяют торговать в одной системе различными финансовыми инструментами, что является эффективным механизмом их развития.

Наряду с вышеизложенным, в настоящее время идёт активный процесс образования и развития своеобразных связей между приведёнными международными биржами, где наибольшее распространение получили биржевые альянсы.

Создание биржевых альянсов обусловлено развитой рыночной конкуренцией за соответствующих участников рынка (предприятия, участвующие в международной торговле).

Действенными биржевыми альянсами на сегодняшний день являются: Norex, Euronext, Альянс бирж стран БРИКС. В состав Альянса бирж стран БРИКС вошли бразильская фондовая биржа BM&FBOVESPA, российская биржа ПАО Московская Биржа, индийская фондовая биржа BSE Ltd (ранее известная как Бомбейская фондовая биржа), корпорация бирж и клиринговых организаций HKEx (Гонконг), представляющая интересы Китая, и фондовая биржа Йоханнесбурга JSE Limited (Южная Африка). Таким образом, международные биржи являются неким посредником между производителем благ и их потребителями, то есть осуществляют функцию перераспределения ресурсов, продукции и услуг.

Проведение организационных изменений в условиях глобализации хозяйственной деятельности осложняется и пролонгируется, так как практически невозможна адаптация малых и средних предприятий к условиям современной глобализации вследствие ограничения доступа к мировому рынку и предоставления им только регионального сегмента рынка.

Малым и средним предприятиям конкурировать на рынке с транснациональными компаниями весьма затруднительно, так как их продукция имеет более низкую стоимость в связи с массовостью производства соответствующей продукции. Одним из возможных выходов со сложившейся ситуации для предприятий (организаций, учреждений) в условиях глобализации хозяйственной деятельности может служить применение различных механизмов организационных изменений. Наиболее действенным механизмом организационных изменений, на наш взгляд в настоящее время является реорганизация юридического лица, под который, согласно законодательству Российской Федерации, понимается слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование соответствующего субъекта хозяйствования.

Любые нововведения как определённые изменения в трудовом процессе являются неизбежными, поскольку они обусловлены объективными факторами. При этом реорганизация не является самоцелью, а скорее средством реализации новых заданий и направлений деятельности [3, с. 27]. В целях достижения наибольшей конкурентоспособности предприятий как на внутреннем рынке страны, так и на мировом рынке в условиях глобализации хозяйственной деятельности актуальными являются два основных направления реорганизации: слияние и присоединение.

Под слиянием юридического лица понимают объединение двух и более предприятий в одно юридическое лицо с передачей всех основных фондов и имущественных прав на них вновь образовавшейся организации.

Горизонтальное слияние – это объединение производителей одних групп товаров или услуг. Примером такого слияния предприятий в Российской Федерации может служить объединение в 1999 году «ЛУКойла» и «КомиТЭКа», «СБС» и «Агропромбанка», в западных странах – слияние табачной компании «R.J. Reynolds» и производителя пищевых продуктов «NabiscoBrands», в результате чего образовалась компания «RJRNabisco», слияние «Boeing» и «McDonnellDouglas».

В свою очередь, *вертикальное слияние* – это объединение определённого предприятия с предприятием поставщика сырья или потребителем его продукции, в рамках единой технологической цепочки. В Российской Федерации примером вертикального слияния может считаться покупка автомобильных заводов металлургическими компаниями: «Сибал» приобрёл «ГАЗ» и «ПАЗ», «Северсталь» приобрёл «Заволжский моторный завод».

В рамках слияния возможно выделить такой механизм организационного изменения, как поглощение. Под поглощением понимают приобретение подавляющего большинства имущественных и корпоративных прав одного юридического лица другим юридическим лицом. В данном случае поглощённое предприятие может сохранить свой статус юридического лица. Таким примером может служить поглощение в 2016 году «Роснефтью» «Башнефти».

Под присоединением одного юридического лица к другому юридическому лицу понимают передачу одним юридическим лицом всех основных фондов и имущественных прав другому юридическому лицу без образования нового предприятия. В качестве примера возможно привести присоединение «Westinghouse Electric Co» к «Nortrop Grumman Corp» в 1994 году с последующим слиянием «Nortrop Grumman Corp» с «Lockheed Martin Corp» в 1997 году.

Как видно из представленного материала, история большинства крупнейших российских и зарубежных компаний представляет собой цепочку слияний, поглощений и присоединений. В современных условиях глобализации хозяйственной деятельности указанные организационные изменения являются апробированными и действенными механизмами достижения превосходства на международном рынке.

Выводы. Таким образом, для внедрения организационных изменений в условиях глобализации хозяйственной деятельности предлагаются следующие мероприятия по их реализации:

- стимулирование более глубокого и расширенного исследования процессов и элементов глобализации хозяйственной деятельности, а также механизмов проведения организационных изменений в соответствующих условиях;

- уменьшение влияния межправительственных, частных и наднациональных институтов, оказывающих прямое или косвенное влияние на процессы хозяйственной деятельности страны путём принятия соответствующего законодательства и введения ограничений на поставку продукции иностранных транснациональных компаний (корпораций), что несомненно стимулирует рост национальной экономики;

- оказание содействия проведению организационных изменений национальных предприятий (организаций, учреждений);

- усиление контроля государства над отраслями, имеющими стратегическое значение для страны;

- развитие национальных институтов прогнозирования и анализа процессов на мировом рынке и механизмов его развития.

Список использованных источников

1. Булатов, А. С. Экономика [Текст]: учебник / А. С. Булатов. – 3-е изд. перераб. и доп. – Под ред. д. э. н., проф. А. С. Булатова. – М.: ЮРИСТЪ, 2003 – 896 с.
2. Уткин, А. И. Глобализация: процесс и осмысление [Текст]: учебное пособие / А. И. Уткин. – М.: Логос, 2001. – 271 с.
3. Шумаева, Е. А. Современные аспекты управления организационными изменениями [Текст] / Е. А. Шумаева, О. В. Захарова // Друкерровский весник. – 2015. – Вып. 3. – С. 26-35.

УДК 330.366:657.631

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК РЕЗУЛЬТАТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

СВЕТЛИЧНАЯ Ю. В.,
канд. экон. наук, доц., доцент каф.
экономики предприятий, ГОУ ВПО
«Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»

В статье рассмотрена взаимосвязь конкурентоспособности и уровня социально-экономического развития региона с позиции системного подхода, дано определение региональной экономической системы, выявлены предпосылки формирования конкурентных позиций региона.

Ключевые слова: конкурентоспособность; регион; социально-экономическое развитие; региональная экономическая система.

В статті розглянуто взаємозв'язок конкурентоспроможності та рівня соціально-економічного розвитку регіону з позиції системного підходу, надано визначення регіональної економічної системи, виявлено передумови формування конкурентних позицій регіону.

Ключові слова: конкурентоспроможність; регіон; соціально-економічний розвиток; регіональна економічна система.

In the article intercommunication of competitiveness and level of socio-economic development of region is considered from position of approach of the systems, determination of the regional economic system is given, pre-conditions of forming of competition positions of region are educed.

Keywords: competitiveness; region; socio-economic development; regional economic system.

Постановка проблемы. В современных условиях глубокой трансформации социально-экономических отношений особая роль в обеспечении экономического развития государства отводится уровню регионов. При этом конкурентоспособность региона достигается путём качественных преобразований, позволяющих учесть корректировку во времени условий ведения хозяйства, интересов крупных бизнес-структур, что, в свою очередь, предопределяет необходимость применения системного подхода в исследовании экономических процессов на региональном уровне.

Анализ последних исследований и публикаций. Системный подход к исследованию конкурентоспособности, развития регионов применяется с середины XX века одновременно с акцентированием внимания на растущем значении регионального развития для экономики государства. Применение системного подхода к региональным процессам нашло отражение в исследованиях В. Н. Василенко, В. П. Гудзя, Т. Г. Логутовой; вопросы оценки сбалансированности регионального развития рассмотрены в научных трудах Т. С. Максимовой, Л. Ц. Масловской, Т. В. Уманец; исследованию экономического потенциала региона посвящены научные труды Н. П. Борецкой, В. В. Максимова, В. В. Третьак; конкурентоспособность региона рассматривается в работах Л. Л. Антонюк, П. П. Гаврилко, И. О. Дегтяревой, В. И. Сацык и др.

Актуальность. Многогранность и сложность постоянно изменяющихся условий хозяйствования постоянно актуализируют вопросы обеспечения конкурентоспособности регионов, достижения должного уровня их социально-экономического развития. Актуальность исследования вопросов обеспечения конкурентоспособности регионов,

создания условий для социально-экономического развития регионов обусловлена решающим значением регионального уровня для обеспечения качества жизни населения.

Цель статьи. Целью исследования является научное обоснование имеющихся зависимостей между уровнем социально-экономического развития региона и его конкурентоспособностью.

Изложение основного материала исследования. Рассмотрение региона как системы позволяет дать исчерпывающую характеристику множеству экономических процессов, фиксируемых на региональном уровне. При этом, понятие региональной экономической системы трактуется с позиции двух подходов [6, с. 42-43]:

- *во-первых*, как совокупность разнообразных элементов производственных сил в сфере общественного производства, географически расположенных в пределах определенной территории и связанных между собой хозяйственными, технологическими и другими связями;

- *во-вторых*, как целостное образование, использующее отдельные факторы производства, характеризующееся тесным взаимосвязанным функционированием в пределах отдельной территории.

В трактовании региональной экономической системы территориальный аспект представляется как «определённая территория», опережаемая с точки зрения многообразия взглядов на термин «регион»: как субъект административно-территориального устройства (области, районы); как пространственно-организационная форма использования производственных сил; как единица производственно-территориального уклада страны; как отдельное территориальное образование, отличающееся специфическими основополагающими чертами. Одновременно, развитие науки обуславливает трансформацию взглядов на трактование региона – от совокупности отраслей в середине прошлого столетия, до административно-территориального уклона в конце XX века и акцентировании внимания в настоящее время на системном характере процессов в регионе.

Рассматривая региональные экономические системы в пределах страны, следует отметить о наибольшей приемлемости подхода к определению региона как субъекта административно-территориального деления государства. Таким образом, целесообразно понимать под регионом географическое образование в пределах административно-территориального устройства, характеризующееся сочетанием комплекса природных ресурсов с соответствующей материально-технической базой, производственной и социальной инфраструктурой. Регион выступает в качестве территориально-ресурсной основы динамических процессов в своих границах.

Основным заданием региона является создание предпосылок развития производственных сил на определенной территории под воздействием природно-экологических и ресурсо-производственных факторов, исходя из существующих климатических условий. Указанные факторы влияния с поправкой на климатические условия выступают в качестве базиса при отраслевом и территориальном распределении труда, основанном на принципах максимально близкого расположения отраслевого производства и сырьевых, энергетических источников, трудовых ресурсов; объединения производства и потребления; концентрации производства на определенной территории с целью создания материальной базы для решения социальных задач, стоящих перед регионом; формирования полного цикла для достижения наиболее оптимальной структуры организации производства. Результатом указанных процессов выступает формирование специализации регионов как формы оптимального использования имеющихся ресурсов территории.

Конкурентоспособность как результат социально-экономического развития региональных экономических систем предопределяется следующими составляющими: блок начальных условий (определение границ региона, характера и силы влияния

природно-экологических и ресурсно-производственных факторов); блок экономики региона (функционирует с учётом ресурсно-производственных факторов, включает в себя хозяйственный комплекс); блок хозяйственного комплекса (взаимосвязи между контрагентами). Указанные блоки определяют потенциал социально-экономического развития и формируют уровень конкурентоспособности региона в общей системе экономических отношений.

В качестве начального элемента в модели формирования конкурентоспособности региона выступает информация о следующих параметрах: размер территории, действующие природно-экологические факторы и сложившиеся климатические условия. В общем аспекте под территорией понимают территориальную плоскость, в которой происходят рыночные процессы. Таким образом, территория обеспечивает одновременно пространственный базис и в то же время предопределяет границы, в которых формируются рыночные отношения. Земельный Кодекс Украины разделяет территорию на земли в пределах категорий их целевого использования: сельскохозяйственного назначения; жилищной и общественной застройки; природно-заповедного и иного природоохранного, оздоровительного, рекреационного, историко-культурного назначения; лесохозяйственного назначения; земли водного фонда; промышленности, транспорта, связи, энергетики, обороны и другого назначения [2]. Информация о территории даёт возможность определить пределы экономических систем для дальнейшего исследования факторов влияния в условиях чёткой фиксации границ.

Природно-экологические факторы на зафиксированной территории формируют тектонические, сейсмические, геологические особенности местности; предопределяют наличие (отсутствие) определённых видов природных ресурсов, в качестве которых, согласно Конституции Украины, Хозяйственного и Гражданского кодексов Украины, выступают «...земля, её недра, атмосферный воздух, водород и другие ресурсы» [1; 3].

В качестве основы для проживания населения выступают земельные ресурсы, одновременно выполняя функцию территориального базиса для большинства отраслей народного хозяйства, а также выступая в качестве средства производства для сельского хозяйства. Лесные ресурсы, выступая при этом в качестве экономического ресурса формируют климатические условия разных зон, поддерживают кислородный и углеводородный баланс. Водные ресурсы включают запасы подземных и поверхностных вод, формируя водообеспечение территории и предопределяя водопотребление. Следовательно, природно-экологические факторы региона являются условиями развития производительных сил, направляя, усиливая или ослабляя его темпы.

Природно-экологические факторы характеризуются такими показателями, как площадь региона, часть посевной площади сельскохозяйственных культур в общей площади, достаточность водных ресурсов (потребление свежей воды и объём оборотной и последовательно использованной воды), недра. Климатические условия являются одним из важнейших факторов, предопределяющих эволюционное развитие человечества. Климатические условия не всегда поддаются экономической оценке, но они косвенно влияют на конечные результаты хозяйственной деятельности региона.

Ресурсно-производственные факторы, в первую очередь, в своём определении базируются на экономических ресурсах, рассматриваемые как основные элементы экономического потенциала и подразделяемые на материальные, финансовые, трудовые и природные. Под действием природно-экологических факторов и климатических условий формируется специфика сочетания природных условий и ресурсов в границах региона. Результатом влияния природно-экологических факторов и климатических условий становится выбор специализации, определяющей специфику развития производственных сил, экономического освоения земель и расселения населения. Специализация способствует концентрации ресурсов на развитии производств, наиболее эффективных в региональных условиях, что повышает эффективность экономики региона, города.

Выбор специализации предопределяет отличия функционирования и развития территориальных экономических систем, что на уровне государства находит отражение в неоднородности развития регионов. Углубление специализации регионов позволяет более эффективно использовать ресурсы с учётом природно-климатических условий региона, повышать производительность труда.

Природно-экологические факторы влияния и климатические условия выступают в качестве первопричин формирования специализации регионов, исходя из наличия и достаточности природных ресурсов и благоприятности климатических условий. При выборе специализации региональной экономической системы ресурсо-производственные факторы имеют второстепенное значение, поскольку благоприятные климатические условия и позитивное природно-экологическое влияние позволяет компенсировать недостаток ресурсо-производственных факторов. Обратный процесс является невозможным в нормальных условиях функционирования.

Следует отметить, что в современной экономической литературе акцентируется внимание на ключевом значении фактора месторасположения региона для обеспечения должного уровня его конкурентоспособности и возможности обеспечения качества жизни населения региона [4; 5]. При этом, возможность обеспечения лучшего качества жизни ныне живущих людей, а также будущих поколений является классическим определением устойчивого развития.

Рассматривая конкурентоспособность региональных экономических систем как результат социально-экономического развития, следует отметить наличие нескольких подходов к сущности процессов: согласно первому подходу конкурентоспособность рассматривается с точки зрения сбалансированности региональных подсистем, стабильности динамики показателей, позитивности структурных изменений; согласно второму – конкурентоспособность как результат социально-экономического развития тесно связана с вопросами экономической безопасности; согласно третьему критерию развитие предполагает одновременное достижение экологической безопасности.

В целом, конкурентоспособность региональных экономических систем как результат социально-экономического развития характеризуется следующими признаками: интегральной устойчивостью региональной экономической системы; стабильностью динамики показателей; сбалансированностью функционирования региональной экономической системы, учитывая демографические и социально-экономические пропорции; позитивным характером структурных изменений и динамики показателей качества жизни населения.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, проблема оценки конкурентоспособности региональных экономических систем, выбора показателей для оценки, определение их оптимального количества, а также обработки полученных результатов в современных условиях до сих пор не решена однозначно, что объясняется сложностью определения количественных характеристик развития. При этом, применение системного подхода к рассмотрению конкурентоспособности региональных экономических систем позволит расширить потенциальную базу для количественных оценок.

Список использованных источников

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. 436-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 18. – № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.
2. Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 р. 2768-III // Відомості Верховної Ради. – 2002. – № 3-4. – Ст. 27.
3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 – 44. – Ст. 356.

4. Антонюк Л. Л., Сацик В. І. Теоретико-методологічний підхід до оцінки пропорційності і збалансованості регіонального розвитку України / Л. Л. Антонюк, В. І. Сацик // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 5(119). – С. 149-161.

5. Гаврилко П. П. Комплексний розвиток та конкурентоспроможність регіонів / П. П. Гаврилко // Ефективна економіка. – 2012. – № 4.

6. Василенко В. Н. Архитектура регионального экономического пространства: монография / В. Н. Василенко / НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 311 с.

УДК 316

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В РЕГИОНЕ

ЧУПАХИНА Е. В.,
специалист II категории сектора
организации работы, Главное
управление лесного и охотничьего
хозяйства ДНР, Шахтёрский район

В статье рассмотрены проблемы развития социального партнёрства в регионе. Обоснована необходимость формирования социального партнёрства в регионе с целью реализации стратегических долгосрочных задач государства. Определена роль стимулирования развития малого предпринимательства в регионах в достижении стратегических целей социально-экономического развития региона.

***Ключевые слова:** социальное партнёрство; социальный диалог; система консолидированных отношений; социально-экономическое развитие регионов.*

В статті розглянуто проблеми розвитку соціального партнерства в регіоні. Обґрунтовано необхідність формування соціального партнерства в регіоні з метою реалізації стратегічних довгострокових задач держави. Визначено роль стимулювання розвитку малого підприємництва в регіонах у досягненні стратегічних цілей соціально-економічного розвитку регіону.

***Ключові слова:** соціальне партнерство; соціальний діалог; система консолідованих відносин; соціально-економічний розвиток регіонів.*

The article describes the problems of development of social partnership in the region. The necessity of formation of social partnership in the region in order to implement long-term strategic objectives of the state proved. The role of stimulating small business development in the regions in achieving the strategic objectives of socio-economic development of regions is defined

***Keywords:** social partnership; social dialogue; the consolidated relations system; socio-economic development of regions.*

Постановка проблемы. Социальное партнёрство выступает связующим элементом в отношениях между органами государственной власти, предпринимательскими структурами и работниками. Посредством социального партнёрства происходит согласование интересов работников, работодателей и государства.

Анализ последних исследований и публикаций. В последнее время проводилась большое количество исследований в области социального партнёрства. Вопросы социального партнёрства были рассмотрены в работах Любохинец Л. С. [5], Майовец Е.И., Билык И. В. [6], Зинченко Г. П., Рогова И. И. [7], Кудряченко А. И. [8], Зелёненко М. М., Курткова А. О. [9].

Цель статьи. Целью статьи является определение проблем развития социального партнёрства в регионе.

Основной материал исследования. Социальное партнёрство является довольно гибким институтом, поскольку основывается на началах добровольности и взаимопризнания прав сторон-партнёров и реализуется на разных уровнях экономической системы – государственном, отраслевом, региональном, производственном. Социальное партнёрство имеет также стратегический характер, поскольку даёт возможность на основе трипартизма сформировать и постепенно бесконфликтно реализовывать долгосрочные задачи правительства, оказывать содействие экономическому росту [1].

Становление социального партнёрства характеризовалось формальным привлечением социальных партнёров к принятию важных решений в социально-экономической и трудовой сферах, о чём свидетельствует динамика заключения, содержание генерального соглашения, коллективных договоров. До 1993 г., когда был принят Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях», социальное партнёрство даже как понятие было непонятно. Работодатели как социальная группа лишь формировались и не брали участия в переговорах между правительством и профсоюзами. Профсоюзы должны были научиться работать самостоятельно, государство ещё не определилось с функциями, стратегическими направлениями, местом на рынке работы и т. п. На втором этапе, который длится и до сих пор, прослеживается постепенное приближение общества к осознанию важности социального партнёрства не только как формы управления кризисом, но и как механизма обеспечения экономического роста. Так, практически каждый год ведутся переговоры о заключении генерального, отраслевых и региональных соглашений [1].

Основным документом, регулирующим взаимоотношение государства и предприятия выступает Хозяйственный кодекс Украины. В нём изложены принципы осуществления предпринимательской деятельности относительно социализации с точки зрения государства и населения – заложены основы формирования стратегии развития предпринимательства. В регионе этот путь был сокращён. За годы существования предпринимательство в регионе с 2014 года выдержало испытание на жизнеспособность. В отдельных районах Донецкой области с особым статусом законодательно не было выработано иных нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу экономических взаимоотношений, и в связи с этим, согласно Постановлению Совета Министров ДНР № 9-1 от 02.06.2014г. «О применении Законов на территории ДНР в переходный период», на данной территории применяются нормы Хозяйственного Кодекса Украины в части, не противоречащей нормам Республики [2; 3].

Говоря о современном переговорном процессе, культуру партнёрских отношений невозможно ввести сразу, её развитие и формирование – это продолжительный процесс. Но уже сегодня нужно проводить агитационную политику, изменять учебные и воспитательные программы, поднимать культурный и просветительский уровень населения, что, в свою очередь, будет оказывать содействие развитию делового менеджмента и повышению уровня культуры социального партнёрства в будущем. Результативность такого сотрудничества должно гарантировать государство, которое законодательно регулирует переговорный процесс, формирует его принципы и формы сотрудничества [4].

На уровне государства нормативно закрепляется социальная направленность решения спорных вопросов – социальный диалог должен происходить при участии трёх институтов – государственных органов власти (или нормативно-правовой базы), институтов предпринимательства, объединений работников.

На уровне предпринимательства должна быть создана система консолидированных отношений в случае решения производственных и личных вопросов, отработанная система принятия решений, система мотивации работников, социальных льгот и гарантий.

Работник должен быть осознанным относительно законодательства, в котором закреплены нормы по вопросам охраны работы и предоставления гарантий, ознакомлен с пунктами коллективного договора, по которому определяются нормы и льготы на предприятии. На всех уровнях взаимодействия происходит согласование интересов, которые схематично изображены на рис. 1.



Рис. 1. Согласование интересов с использованием социального партнёрства

По данным Национального института стратегических исследований, значительную роль приобретает стимулирование развития малого предпринимательства в регионах, благодаря чему становится возможным достижение стратегических целей социально-экономического развития как регионов, так и страны в целом:

- создание новых рабочих мест (особенно важно для депрессивных регионов), что будет оказывать содействие уменьшению социальной напряжённости и достижению социальной стабильности в обществе; повышение уровня доходов (рост показателей благосостояния населения и его платёжеспособности);
- формирование на местных рынках конкурентной среды относительно предложения товаров и услуг, повышение их качества;
- оживление экономической активности в регионах;
- увеличение поступления капитала в региональной (и национальной) экономике;
- внедрение инновационных и энергосберегающих технологий, развитие «зелёной экономики», улучшение экологической ситуации на местах;
- увеличение поступлений в государственный и местные бюджеты;
- замедление объёмов трудовой миграции активной части трудоспособного населения за границу;
- увеличение в обществе прослойки среднего класса [5].

Основными видами деятельности в сфере малого предпринимательства является торговля, строительство, финансовая деятельность и сфера услуг (ремонтные работы, парикмахерские и образовательные услуги, кафе в курортных и придорожных зонах, ремесленничество) [5].

В странах с развитой рыночной экономикой численность занятых в сфере малого предпринимательства, как правило, превышает 50 % населения трудоспособного возраста (страны ЕС), а кое-где может приближаться и до 80 % (Япония). Вместе с тем в стране в 2011 г. малым предпринимательством занималось лишь 24,9 % населения трудоспособного возраста (а удельный вес малых предприятий составлял 92,9 % от общего количества зарегистрированных предприятий в стране). Продукция малых предприятий формирует свыше 50 % ВВП стран «старой» Европы (Германия, Франция); свыше 30-40 % ВВП в странах «новой» Европы (Чехия, Словакия, Венгрия) [5]. Исходя из определённых проблем, перед государственной властью возникают задачи, решение которых разрешит сделать шаг к установлению социального государства, которое изображено на рис. 2.



Рис. 2. Задача государственного управления экономикой для установления социального государства

Удельный вес занимает обратная связь, поскольку выполнение лишь этой задачи может дать полную достоверную картину состояния развития экономики и социальной сферы. Бюрократизация процессов обращения, затягивание в решении важных социальных вопросов, бездейственность органов власти в большинстве ситуаций, создание системы отписок и формализация реагирования на обращения, безнаказанность должностных лиц органов власти, отсутствие стратегического видения в формировании социальной политики и установление социального партнёрства, отсутствие мобильности в решении споров интересов – всё это является свидетельством необходимости развития социализации предпринимательской деятельности, систематизации и установления постоянного характера в вопросе использования социальной ответственности и установления социального партнёрства. Лишь при условии формирования консолидированных отношений в треугольнике «государство-предприятие-работник» возможно достижение общей цели – установление социальной государственности.

Выводы. Рассмотрение развития социального партнёрства в регионе позволяет обозначить социальную значимость и экономическую необходимость развития данных взаимоотношений. Основным документом, регулирующим взаимоотношение государства и предприятия выступает Хозяйственный кодекс Украины. В отдельных районах Донецкой области с особым статусом законодательно не было выработано иных нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу экономических взаимоотношений.

Определена необходимость проведения социальной политики, повышения культурного и просветительского уровня населения. Значительную роль приобретает стимулирование развития малого предпринимательства в регионах, благодаря чему становится возможным достижение стратегических целей социально-экономического развития как регионов, так и страны в целом. В связи с этим перед государственной властью возникают задачи, решение которых позволит сделать шаг к установлению социального государства, в котором значительный удельный вес занимает обратная связь между государством, предпринимателями и работниками.

Список использованных источников

1. Исследование Украинского центра экономических и политических исследований им. О. Разумкова «На что, прежде всего, направлена социально-экономическая политика власти?» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.razumkov.org.ua/-ukr/poll.php?poll_id=348
2. Постановление Совета Министров ДНР № 9-1 от 02.06.2014 г. «О применении Законов на территории ДНР в переходный период» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/204/>
3. Закон о «Профессиональных союзах» № 65-ІНС от 29.06.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-professionalnyh-soyuzah/>
4. Баришников В. Институт государственной службы: прохождение государственной службы: учебно-методическое пособие / В. М. Баришников; Министерство труда и социальной политики Украины, Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины. – Киев: [ІПК ДСЗУ], 2010. – 140 с.
5. Любохинец Л. С. Институциональные аспекты становления социального государства при условиях эффективной социальной политики. Вестник социально-экономических исследований. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/-portal/Soc_Gum/Vsed/2012_44/44/87-93.pdf
6. Майовец Е. И., Билык И. В. Проблема становления и развития института социального партнёрства на отечественном рынке/ Всеукраинский научно-производственный журнал труда Инновационная экономика 7'2012[33] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_7/11.pdf
7. Зинченко Г. П., Рогов И. И. Социальное партнёрство: учебник / Г. П. Зинченко, И. И. Рогов. – Г.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о»; Академцентр, 2009. – 224 с.
8. Кудряченко А. И. Социальное партнёрство: европейский опыт и Украина. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://old.niss.gov.ua/book/StrPryor/8/17.pdf>
9. Зелёный М. М., Куртакова А. О. Социальное партнёрство в зарубежных странах. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/npmaup/-2011_1/pdf_files/156-164.pdf

УДК 378:338.46

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ****ВЕРИГА А. В.,****д-р экон. наук, доц., проф. каф. учёта
и аудита, ГОУ ВПО «Донецкая****академия управления и****государственной службы при Главе****Донецкой Народной Республики»,****МИШИНА Ю. А.,****аспирант каф. учёта и аудита,****ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

В статье рассмотрена сущность образовательной услуги, как экономической категории и её трансформация в условиях рынка; проанализированы факторы оценки конкурентоспособности образовательных организаций на рынке образовательных услуг; проведён анализ функционирования образовательных организаций высшего профессионального образования Донецкой области.

Ключевые слова: образовательная услуга; высшее профессиональное образование; образовательная организация; конкурентоспособность; оценка; управление; рынок образовательных услуг.

В статті розглянуто сутність освітньої послуги як економічної категорії та її трансформацію в умовах ринку; проаналізовано фактори оцінки конкурентоспроможності освітніх організацій на ринку освітніх послуг; проведено аналіз функціонування освітніх організацій вищої професійної освіти Донецької області.

Ключові слова: освітня послуга; вища професійна освіта; освітня організація; конкурентоспроможність; оцінка; управління; ринок освітніх послуг.

The essence of educational service as an economical entity and its transforming within the market conditions was examined in the present article; competitiveness evaluation factors of educational institutions on the market of educational services were analysed; functioning of higher professional educational institutions in Donetsk region was analysed.

Keywords: educational service; higher professional education; educational institution; competitiveness; evaluation; management; educational services market.

Постановка проблемы. На данном этапе эволюции мирового общества сферу образовательных услуг следует рассматривать как наиболее важный и значимый фактор экономического и социального развития. В связи с этим возникает потребность в определении инновационных направлений для обеспечения её дальнейшего функционирования и развития.

Высшее профессиональное образование (далее – ВПО) является важнейшим рычагом долгосрочного воздействия на развитие экономики на государственном и региональном уровнях роста уровня жизни населения, которым располагает государство в современном обществе. Происходящие интеграционные процессы в мировом экономическом и образовательном сообществе формируют новую конкурентную среду высшей школы, для которой характерны повышенные требования к процессу управления качеством образовательного процесса и предоставляемых услуг.

За последние годы предложение образовательных услуг значительно возросло, иногда, даже, превышая спрос на данные услуги. Это, в свою очередь, ведёт к

ужесточению конкурентной борьбы между образовательными организациями ВПО, устанавливая перед ними новые требования и задачи.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию сущности понятия образовательной услуги и различным аспектам управления конкурентоспособностью образовательных организаций на рынке образовательных услуг посвящено большое количество трудов отечественных учёных.

Среди них С. А. Беляков, С. Д. Еникеева, И. Б. Романова, Р. А. Фатхутдинов и др. Однако проблема управления конкурентоспособностью образовательных организаций не теряет актуальности в условиях развития экономики и общества в целом, что обуславливает необходимость дальнейших исследований.

Целью исследования является рассмотрение сущности образовательной услуги, как экономической категории и её трансформации в условиях рынка; рассмотрение факторов оценки конкурентоспособности образовательных организаций на рынке образовательных услуг; анализ функционирования образовательных организаций высшего профессионального образования Донецкой области.

Изложение основного материала исследования. Содержание понятия «образовательная услуга» и его трансформация под влиянием рынка отражены в работах многих отечественных учёных-экономистов. Детально содержание образовательной услуги исследовано

С. А. Беляковым [1, с. 67], который предлагает, прежде всего, учитывать её товарную природу и традиционное действие рыночных законов в экономике образования. На основании данного подхода автор приходит к заключению, что образовательная услуга не обладает какими-либо специфическими качественными особенностями в сравнении с другими услугами. Основные отличия касаются только количественных характеристик. Другой точки зрения придерживается С. Д. Еникеева [2, с. 27], которая утверждает, что образовательные услуги имеют свою специфику, которая вызвана особенностями сферы образования, обеспечивающей экономический и социальный прогресс общества. Образование по своей социально-экономической природе не может развиваться только на коммерческих началах. Вместе с тем формирование и развитие сферы образовательных услуг подчиняется общим законам рыночной экономики, однако ей присущ ряд специфических особенностей. К их числу относятся: социальная значимость; крупномасштабность и уникальность сферы образования; значительная дифференциация образовательных услуг по видам подготовки; специфика, связанная с государственным регулированием, финансированием, некоммерческим характером деятельности.

В современных условиях наиболее актуальна трактовка образовательной услуги с акцентом на уникальность или редкость продукта образовательной деятельности, исходя из её крупномасштабности и социальной значимости. Однако необходимо дополнить данную трактовку исследованием новых свойств продукта, возникающих вследствие товарно-денежных отношений при формировании, распространении и использовании знаний. Авторский подход к демонстрации механизма оказания образовательной услуги в рыночной среде продемонстрирован на рис. 1.

Современные условия функционирования образовательных организаций делают необходимым создание более совершенных систем управления, обеспечивающих их устойчивое развитие в условиях неопределённости рыночной среды и адаптированных к требованиям развивающегося рынка образовательных услуг. Происходящие процессы требуют проведения образовательной организацией, прежде всего, мониторинга внешней и внутренней среды, как в части качества, так и в отношении структуры образовательных услуг. Мониторинг внешней среды рассматривается как база повышения конкурентоспособности, улучшения качества и изменения структуры образовательных

услуг организаций. Анализ внутренней среды позволяет выявить слабые стороны образовательной организации, неиспользованные резервы и устранить недостатки.

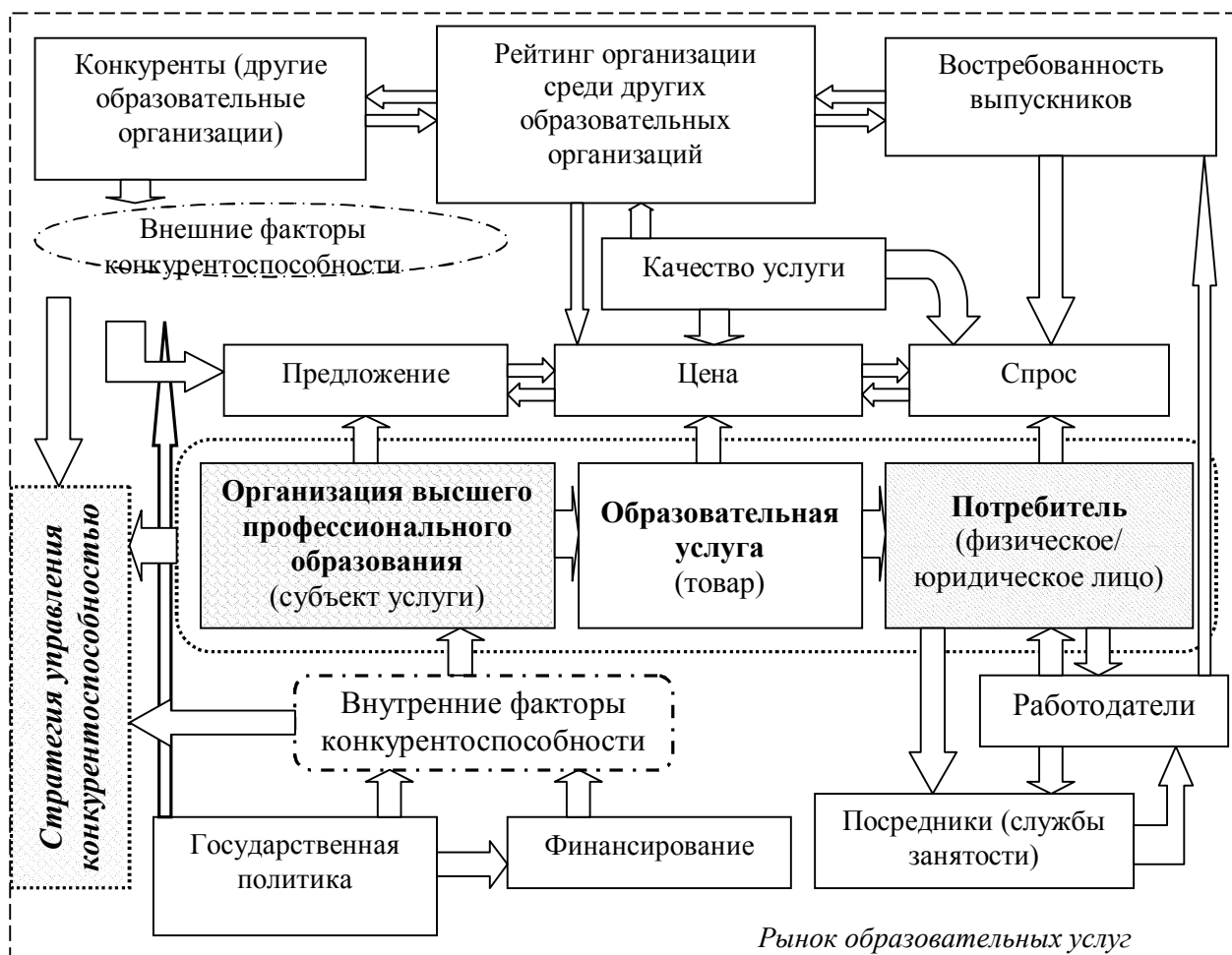


Рис. 1. Механизм оказания образовательной услуги в рыночной среде

Система образования включает в себя учебные заведения, научные, научно-методические и методические учреждения, научно-производственные предприятия, государственные и местные органы управления образованием и самоуправления в области образования. Сравнительная характеристика уровней системы образования и типов образовательных организаций Украины, Российской Федерации (далее – РФ) и Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) представлена в табл.

В качестве информационной базы использованы законы об образовании данных государств. Анализируя данные табл., можно сделать вывод о том, что структура и уровни системы образования, а также типы образовательных организаций ДНР наиболее приближены и соответствуют структуре образования и типам образовательных организаций РФ. Отличительной особенностью является то, что в РФ подготовка кадров высшей квалификации является составляющей профессионального образования, в то время как в ДНР данная категория отнесена к дополнительному образованию.

Что касается сопоставления уровней образования и типов образовательных организаций Украины и РФ, можно увидеть сходства по основным направлениям, однако имеются различия в названиях, а также классификации образовательных организаций и степеней профессионального образования. Это свидетельствует о существующих различиях в сфере образовательных услуг Украины и РФ.

Целью высшего образования является обеспечение подготовки квалифицированных, конкурентоспособных кадров, отвечающих современным требованиям к профессиональному уровню специалистов с высшим образованием, для самостоятельной работы по выбранному направлению области знаний, способных обеспечить научно-техническое, экономическое, социальное и культурное развитие государства и обладающих высокими духовными, культурными и нравственными качествами. Для реализации этой цели и осуществляют свою деятельность образовательные организации ВПО.

Таблица

Сопоставление уровней образования и типов образовательных организаций Украины, РФ и ДНР

Уровни образования	Типы образовательных организаций (учебных заведений)		
	Украина	РФ	ДНР
Дошкольное образование	дошкольное учебное заведение	дошкольная образовательная организация	дошкольная образовательная организация
Среднее образование	среднее учебное заведение	общеобразовательная организация	общеобразовательная организация
Внешкольное образование	внешкольное учебное заведение	аналог отсутствует	аналог отсутствует
Среднее профессиональное образование	профессионально-техническое учебное заведение	профессиональная образовательная организация	профессиональная образовательная организация
Высшее профессиональное образование	высшее учебное заведение	образовательная организация высшего образования	образовательная организация высшего профессионального образования
Дополнительное образование	аналог отсутствует	организация дополнительного образования	организация дополнительного образования
	заведение последипломного образования	организация дополнительного профессионального образования	организация дополнительного профессионального образования

Образовательные организации по основным характеристикам имеют ряд специфических отличий: они отвечают за производство и воспроизводство научно-технического потенциала; целью функционирования образовательной организации является предоставление образовательных услуг, а не получение прибыли; образовательные организации являются не только учебными центрами, но и совмещают эту роль с проведением научно-исследовательской и инновационной деятельности. Наличие данных отличий позволяет применять методы анализа и оценки конкурентоспособности в сфере образовательных услуг с определёнными коррективами и допущениями. Среди таких методов можно назвать экспертный метод, который применяется при балльной системе оценки, метод прогнозирования, сравнения и др.

На сегодня наблюдается обострение конкуренции на рынке образовательных услуг в связи с демографической ситуацией, инфляционными процессами, дефицитом государственного бюджета и проблемами финансирования государственных образовательных организаций, появлением новых «игроков», в том числе большого количества коммерческих образовательных организаций. Набирает силу механизм многоканального финансирования, усиливаются процессы интеграции образовательных организаций, получает развитие дифференцированная подготовка специалистов высшей квалификации, появилась возможность параллельного получения высшего образования в двух организациях одного или даже разных государств. Все эти факторы обуславливают необходимость поиска современных технологий управления конкурентоспособностью образовательных организаций ВПО.

Для обеспечения высокой конкурентоспособности образовательной организации ВПО необходимо понимать и учитывать требования потребителей образовательных услуг, стремиться к повышению качества предоставляемых услуг, иметь конкурентную стратегию и придерживаться её, что требует постоянного мониторинга внешней и внутренней среды. Необходима единая комплексная методика оценки конкурентоспособности организаций ВПО в процессе управления, с целью сравнения с аналогичными организациями и поиска резервов её увеличения.

Подход исследователей к трактовке конкурентоспособности не однозначен. Так, И. Б. Романова трактует её как свойство образовательной организации, определяющее долю релевантного рынка образовательных услуг, принадлежащих данному заведению, и возможность препятствовать перераспределению рынка в пользу других субъектов [3, с. 61]. С точки зрения Р. А. Фатхутдинова конкурентоспособность образовательной организации представляет собой его способность: готовить специалистов, выдерживающих конкурентоспособность на рынке труда; разрабатывать конкурентоспособные новшества в этой области; вести эффективную воспроизводственную политику во всех сферах деятельности учебного заведения [4, с. 37]. Констатируя разноплановость и многообразие подходов к раскрытию отдельных аспектов конкурентоспособности, следует одновременно подчеркнуть, что теоретико-методологические положения её исследования на рынке ВПО, функционирующем в экономической системе, требуют дальнейшего изучения и развития.

Оценка конкурентоспособности образовательной организации на рынке образовательных услуг осуществляется посредством анализа и сопоставления целого ряда внутренних и внешних факторов влияния на нее, в сравнении с другой образовательной организацией. Под внешними подразумеваются факторы, на которые организация не может влиять, в то время, как внутренние факторы могут быть объектами воздействия образовательной организации и изменяться в результате её действий. Анализ факторов конкурентоспособности образовательной организации ВПО необходим для выявления её внешних возможностей и внутренних резервов, а также делает возможным разработку конкурентной стратегии функционирования, направленную на сохранение, повышение и развитие конкурентных преимуществ организации.

Общие факторы конкурентоспособности образовательной организации ВПО представлены на рис. 2.

Анализ факторов внутренней и внешней среды образовательной организации направлен на выявление её сильных и слабых сторон. Совокупность этих факторов оказывает непосредственное влияние на рейтинг организации среди конкурентов, потребителей и работодателей. Поэтому слабые стороны организации должны быть предметом самого пристального внимания и воздействия на них со стороны руководства организации. Немаловажное место среди внутренних факторов занимает качество студенческой жизни, поскольку данная позиция оказывает значительное влияние на рейтинг среди потребителей.

В условиях рыночной экономики образовательные организации ВПО оказывают образовательные, научные и консультационные услуги. Динамичность рынка образовательных услуг требует постоянного анализа ситуации и факторов, определяющих развитие высшей школы.

Подготовку специалистов высшей квалификации в Донецкой области в 2016/2017 учебном году осуществляет 19 образовательных организаций III-IV уровней аккредитации – 5 университетов, 8 институтов, 5 академий, 1 училище (рис. 3) [5].

С 2012 по 2014 гг. исследуются данные по Донецкой области Украины, с 2015 по 2016 гг. приводится информация о территории Донецкой области, подконтрольной ДНР.

Наибольшее количество образовательных организаций в регионе наблюдается в 2014 г. – 30 единиц, что на 10 единиц больше, чем в 2013 г. и на 13 единиц больше, чем в 2015 г.

Если ситуация, сложившаяся в 2013 г. по сравнению с 2014 г. связана с развитием системы образования Украины, то ситуация в 2015 г. связана с обострением политической и экономической ситуации в Украине, изменениями в системе образования, закрытием или переездом некоторых образовательных организаций, переходным периодом в становлении системы образования ДНР.



Рис. 2. Факторы конкурентоспособности образовательной организации ВПО

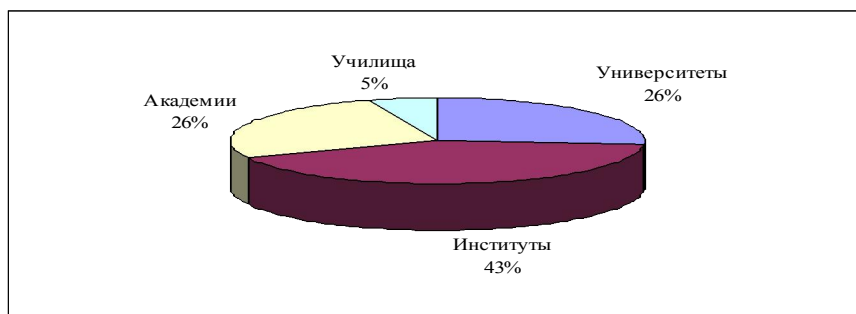


Рис. 3. Структура образовательных организаций ВПО Донецкой области

Анализируя приведённые данные, можно наблюдать уменьшение количества выделенных бюджетных мест в период с 2012 по 2014 гг. на 4,2 тыс. мест и тенденцию их роста в период с 2014 по 2016 гг. на 1,6 тыс. мест.

Динамика изменения количества образовательных организаций ВПО Донецкой области за 2012-2016 гг. приведена на рис. 4.

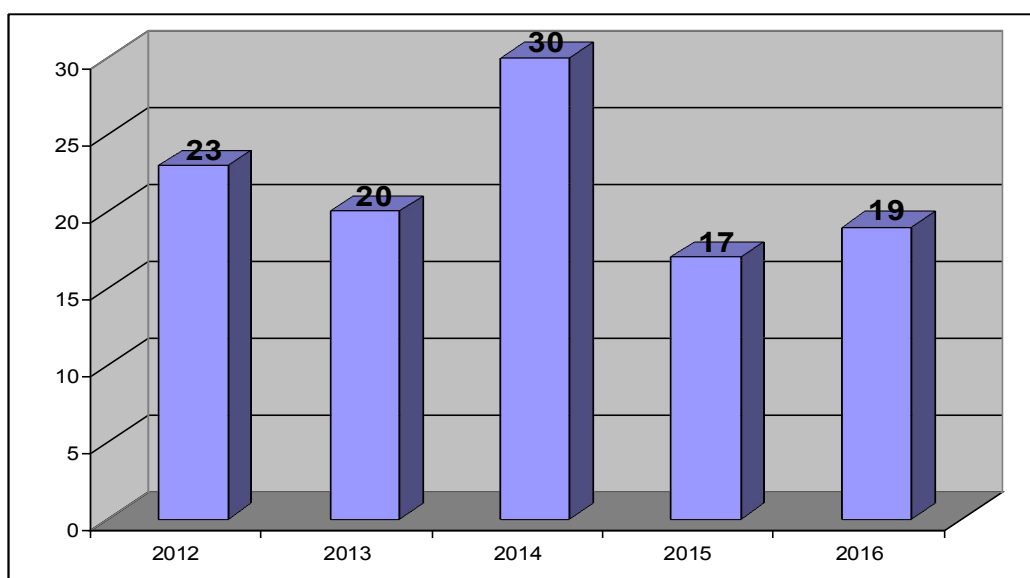


Рис. 4. Динамика изменения количества организаций ВПО Донецкой области за 2012-2016 гг., единиц [5; 6]

Уже в 2016 г. наблюдается рост количества образовательных организаций по сравнению с 2015 г., что связано с развитием системы образования ДНР, следствием чего является открытие новых учебных заведений. Для эффективного проведения вступительной кампании 2015 г. образовательным организациям ВПО Донецкой области было выделено 10 488 мест, финансируемых за счёт ассигнований Республиканского бюджета [7]. Динамика количества бюджетных мест, выделенных образовательным организациям ВПО Донецкой области за 2012-2016 гг. приведена на рис. 5.

В 2015 г. свидетельства об основном общем образовании получили 11,3 тыс. чел, аттестаты о среднем общем образовании получили 13,6 тыс. чел. Зачислены в образовательные организации ВПО в 2015 г. – 16,8 тыс. чел., в том числе за счёт ассигнований Республиканского бюджета – 10,5 тыс. чел. (62,5 %), на места, финансируемые за счёт средств физических и юридических лиц – 6,3 тыс. чел. (37,5 %). Набор по образовательным уровням составил: «Бакалавр» – 11,2 тыс. чел. (67 % всех поступающих); «Специалист» – 2,5 тыс. чел. (15 % всех поступающих); «Магистр» – 3

тыс. чел. (18 % всех поступающих). Исходя из приведённых цифр можно сделать вывод об успешных результатах вступительной кампании 2015 г. в Донецкой области [7].

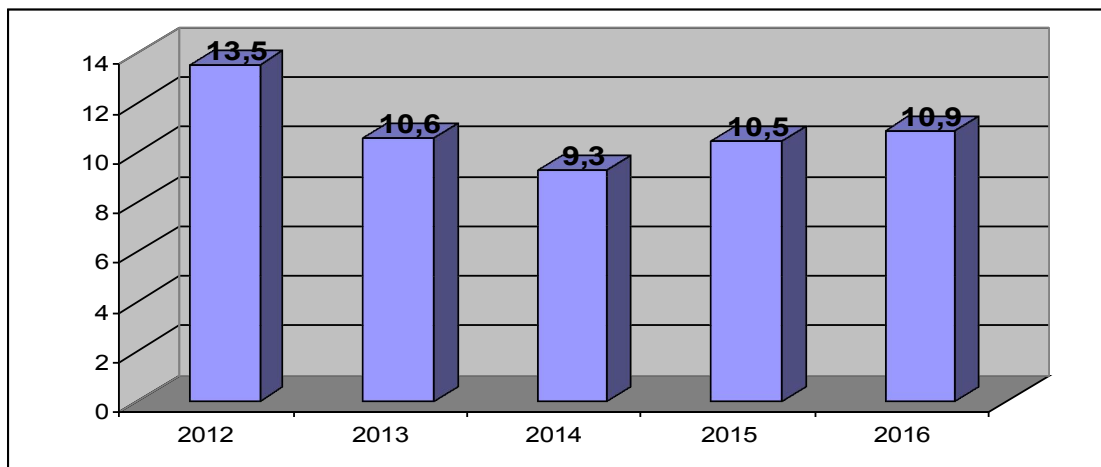


Рис. 5. Бюджетные места, выделенные образовательным организациям ВПО Донецкой области за 2012-2016 гг., тыс. мест [6; 7; 8; 9]

На рис. 6 приведена динамика изменения количества студентов, принятых в образовательные организации ВПО Донецкой области за 2012-2016 гг., без учёта 2014 г., поскольку эти данные являются конфиденциальной информацией [6].

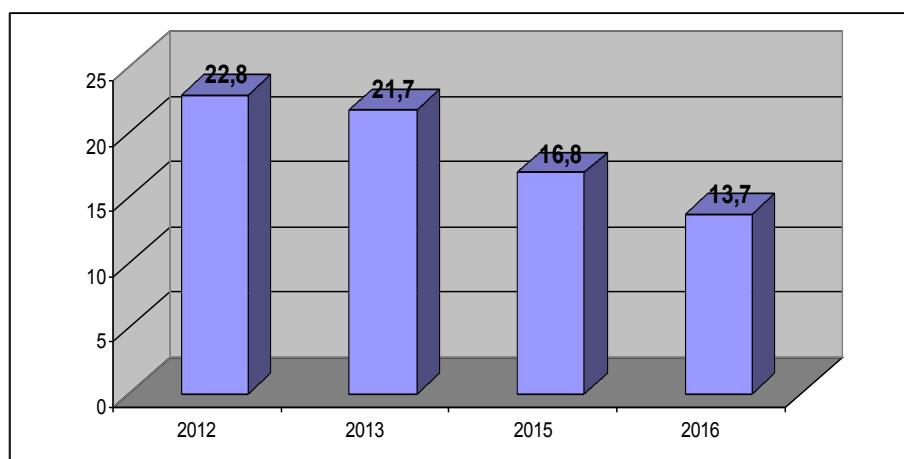


Рис. 6. Динамика изменения количества принятых студентов за 2012-2015 гг., тыс. чел. [6; 7; 9]

Наибольшее количество зачисленных студентов наблюдается в 2012 г. – 22,8 тыс. чел., что на 6 тыс. чел. (19 %) больше, чем в 2015 г. Данная тенденция снижения вызвана уменьшением количества образовательных организаций ВПО в регионе с 23 до 17, что связано с изменением экономической и обострением политической ситуации в Украине, становлением и развитием системы образования ДНР. В 2016 г., по предварительным данным, зачислено 13,7 тыс. чел., без учёта дополнительного набора абитуриентов, который проводится образовательными организациями ВПО в сентябре месяце [10].

Исходя из анализа ситуации на рынке образовательных услуг Донецкой области, можно констатировать сокращение количества образовательных организаций ВПО и в то же время увеличение количества бюджетных мест, выделенных Министерством

образования и науки в 2015-2016 гг. Данная ситуация свидетельствует о желании Министерства заинтересовать выпускников, получивших среднее общее, среднее профессиональное и неполное высшее образование для продолжения обучения на территории ДНР.

Выводы. Образование в современном мире – это сфера передачи, усвоения, переработки знаний и социального опыта. Сфера образовательных услуг подчиняется общим законам рыночной экономики, однако ей присущ ряд специфических особенностей. С появлением новых участников конкурентной борьбы на рынке образовательным организациям необходимо осуществлять непрерывный мониторинг внутренней и внешней среды, анализировать и учитывать требования потребителей услуг, стремиться к повышению качества предоставляемых услуг.

Динамичность рынка образовательных услуг требует постоянного анализа ситуации и факторов, определяющих развитие высшей школы. Анализируя положение на рынке образовательных услуг Донецкой области, можно констатировать ежегодное сокращение численности выпускников школ. Соответственно, сокращается и количество потенциальных абитуриентов организаций ВПО, что связано с падением уровня рождаемости, миграцией выпускников с целью получения высшего образования за рубежом и другими причинами. Изменения в экономике, обострение политической ситуации в Украине, отделение Донецкой области и формирование ДНР – все эти факторы оказали влияние на систему образования. Сократилось число образовательных организаций в связи с их закрытием или переездом на другую территорию.

Однако уже в 2016 г., по сравнению с 2015 г., наблюдается увеличение количества образовательных организаций ДНР, что говорит о становлении и развитии системы образования в республике. В этих условиях конкуренция на рынке образовательных услуг усиливается. В связи с этим повышается значимость эффективного управления конкурентоспособностью образовательной организации ВПО, поиска новых конкурентных преимуществ в современных экономических условиях.

Направлением дальнейших исследований является разработка единой комплексной методики оценки конкурентоспособности организаций ВПО в процессе управления.

Список использованных источников

1. Беляков С. А. Новые формы образовательных организаций и некоторые проблемы организации управления образованием / С. А. Беляков // Университетское управление, 2006. – № 5 (45). – С. 66-72.
2. Еникеева С. Д. Структура рынка образовательных услуг и основные тенденции его развития // Инновационные факторы развития высшего образования : монография / Под ред. Колесова В. П., Ломанова П. Н. – М.: МАКС Пресс, 2012. – С. 24-31.
3. Романова И. Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения. – Ульяновск : Средневолжский научный центр, 2005. – С. 61-74.
4. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью вуза / Р. А. Фатхутдинов. – Высшее образование в России, 2006. – № 9. – С. 37-45.
5. Образовательные организации высшего профессионального образования МОН ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mondnr.ru/press-center/obrazovatelnye-organizatsii-mon>
6. Статистический ежегодник Донецкой области (публикация на украинском языке) / Главное управление статистики в Донецкой области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.donetskstat.gov.ua/statinform1/osvita4.php>
7. Доклад Ларисы Поляковой об итогах работы Министерства образования и науки ДНР за 2015 год 05.03.2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://dnrsovet.su/doklad-larisy-polyakovoj-ob-itogah-raboty-ministerstva-obrazovaniya-i-nauki-dnr-za-2015-god/>

8. Высшие учебные заведения Украины / Рейтинговые списки 2012 / Бюджетные места [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://abit-poisk.org.ua/rate2012/region/61>

9. Украина в цифрах : статистический сборник за 2015 год (публикация на украинском языке) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ukrstat.org/-uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm

10. Итоги вступительной кампании 2016 / газеты ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gazeta-dnr.ru/?p=38827>

УДК 65.011.56:56.012.23

БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ СИСТЕМАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УРОВНЯ

ЕЛЕЗОВ С. А.,
аспирант, препод. кафедры
информационных технологий,
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной
службы при Главе Донецкой
Народной Республики» («ДонАУиГС»),
БРАДУЛ С. В.,
канд. гос. упр., доц., ГОУ ВПО
«ДонАУиГС»

В статье рассматривается проблематика автоматизации бизнес-процессов управления сложными системами государственного уровня. Сформулированы цель и задачи системы, а также этапы её развития. Описываются основные подсистемы и их взаимодействие. Рассматривается целевая аудитория и её роль в системе.

Ключевые слова: автоматизация управления; бизнес-процессы; процессный подход; систематизация данных; интеграция информационных систем; целевая аудитория.

В статті розглядається проблематика автоматизації бізнес-процесів управління складними системами державного рівня. Сформульовано ціль і задачі системи, а також етапи її розвитку. Описуються основні підсистеми та їхня взаємодія. Розглядається цільова аудиторія та її роль в системі.

Ключові слова: автоматизація управління; бізнес-процеси; процесний підхід; систематизація даних; інтеграція інформаційних систем; цільова аудиторія.

The article discusses the problems of automation of business processes management of complex state-level systems. Formulated the purpose and objectives of the system, as well as the stages of its development. It describes the basic subsystems and their interaction. We consider the target audience and their role in the system.

Keywords: management automation; business processes; process approach; systematization of data; integration of information systems; the target audience.

Актуальность. Современные вызовы социально-экономическим системам, риски изоляции экономик, тенденция к спаду валового внутреннего продукта и, соответственно, ограниченное финансирование образования, обуславливает и потребность в механизмах

оперативного управления в системе образования, начиная с совершенствования и повышения эффективности управления современными учебными заведениями любого уровня, оптимального и своевременного управления бизнес-процессами на уровне Министерства с последующей адаптацией данных проектов в информационно-аналитическую систему государства.

Для обеспечения подготовки качественного человеческого потенциала, обладающего необходимыми профессиональными компетенциями с целью противостоять этим угрозам, усиливается необходимость глубокого исследования протекающих внутри них процессов с целью выведения системы образования на новый уровень что, в свою очередь, обуславливает актуальность выбранной темы.

Изложение основного материала исследования. Анализ состояния современного образования явно указывает на своевременность перехода в управлении от устаревшего структурного к более перспективному процессному подходу. Процессный подход к управлению бизнес-процессов в образовании рассматривали такие исследователи, как Е. Б. Заболотный, Д. Л. Майсаков, В. П. Соловьёв, В. В. Бринза, В. В. Левшина, Хиту, Марсел, В. Е. Генин [1; 2; 3; 4].

Стратегические цели развития учебного заведения любого уровня, как и любой организации, являются частью общесистемных целей, которые аккумулируются на верхнем уровне управления – министерстве образования. Они состоят из четырёх направлений, с учётом современных особенностей в финансовых и, как следствие, кадровых ограничений в системе образования:

- финансы (перспектива решает вопросы повышения финансовой эффективности учебного заведения любого уровня);
- клиенты (перспектива определяет работу с контингентом, для предоставления качественного образования);
- внутренние бизнес-процессы (служат для организации учебного процесса, удовлетворяющего требованиям контингента);
- обучение и развитие (предназначено для качественного обучения и развития кадрового потенциала).

Для достижения этих целей должна быть разработана и реализована информационная система по управлению и проведению исследований бизнес-процессов и разработки процессной модели управления. Для описания и оптимизации бизнес-процессов предлагается использовать методологию структурного анализа и проектирования.

Объектом исследования и разработки являются бизнес-процессы контуров учебного заведения любого уровня: управления учебным процессом, административно-хозяйственной деятельностью, ведения научно-исследовательских работ, финансово-экономической деятельности, а также контуров министерства.

Цель работы – создание эффективной модели управления учебным заведением любого уровня с помощью построенной информационно-аналитической системы в сфере образования и науки, основанной на процессном управлении.

На основе результатов исследования бизнес-процессов в современном пространстве образовательной системы была сформирована модель бизнес-процессов (рис. 1) управления учебным заведением любого уровня, на которую опирается информационная система министерства.

Все подразделения процессной модели исследовались в разрезе четырёх основных контуров управления, определяющих следующие бизнес-процессы: управление учебным процессом; управление научно-исследовательской деятельностью (для ВУЗов); управление финансовой деятельностью; управление административно-хозяйственной деятельностью.

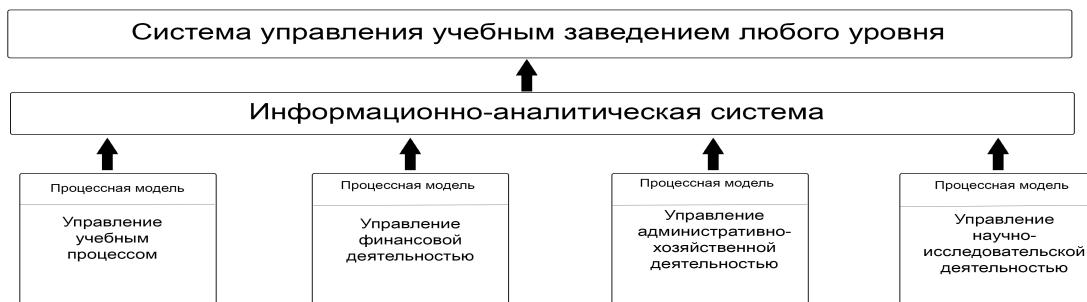


Рис. 1. Процессная модель управления учебным заведением

Перечисленные бизнес-процессы аккумулируются системой управления Министерства. Учитывая большой объём различного вида информации необходимо решить следующие задачи систематизации, стандартизации, адаптации и интеграции данных.

Ещё одну важную роль играет оперативное принятие управленческого решения, что позволяет управленцам учитывать будущие риски, решать возникшие проблемы и своевременно их предотвращать.

Наиболее эффективным и основным инструментом управленческой деятельности Министерства, организаций и всех их пользователей является автоматизированная система управления (АСУ).

Целью создания информационно-аналитической системы в сфере образования и науки (ИАСО) является организация по построению основных её компонентов автоматизированных аппаратно-программных комплексов и обеспечение с помощью определённых информационных технологий их взаимодействия между собой и всеми компонентами системы. Единая информационно-аналитическая система в сфере образования и науки представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих законченных программных комплексов, построенных с целью принятия оптимального или рационального решения с помощью аппаратной и программной платформ и соответствующих информационных технологий.

ИАСО, использующая информационные технологии, которые позволяют обеспечивать и автоматизировать сбор, хранение, обработку, передачу и адаптацию информации, должна решать следующие задачи: формировать и поддерживать актуальность справочной информации; обеспечивать целостность и защищённость данных; поддерживать масштабируемость системы; предоставлять разграниченный доступ к данным; учитывать и использовать интеграцию сторонних систем; обеспечивать быстрый доступ через web-интерфейс; генерировать отчёты для разных уровней управления.

ИАСО включает в себя комплекс информационных подсистем по образовательным уровням и направлениям в соответствии с нормативными правовыми требованиями, принятыми в области информатизации. ИАСО содержит автоматизированный процесс разработки и внедрения систем управления обучением, инструментальных средств для разработки обучающих программ, систем управления учебным контентом, и реализацию подсистемы учёта успеваемости.

Для служебных нужд и обязанностей предусмотрена система внутреннего электронного документооборота, с возможностью интеграцией с системами других органов власти. В системе также существует возможность создание модулей интеграции и взаимодействия различных учебных и сертификационных подсистем с ИАСО.

ИАСО должна осуществлять взаимодействие с пользователями через глобальный кроссплатформенный web-интерфейс и разграничение доступа на получение простой информации для обычных пользователей системы, детальной информации для пользователей, имеющих расширенные права, и полного доступа, для сотрудников, отвечающих за работу системы.

В целях определения уровня результативности мероприятий предлагается применять следующие показатели:

- наличие в образовательном учреждении системы автоматизированного управления образовательным процессом, ед.;
- доля образовательных учреждений, имеющих кадровое обеспечение процессов информатизации, %;
- доля учащихся, получивших образовательные услуги с применением информационно-коммуникационных технологий, %;
- доля преподавателей, использующих информационно-коммуникационные технологии при подготовке учебных занятий, %;
- доля предметов, изучаемых с использованием современных средств обучения, %;
- количество преподавателей, прошедших переподготовку и повышение квалификации в области ИКТ, чел.;
- доля образовательных учреждений, представленных на республиканском образовательном портале, %.

Выводы. Разработанная система управлением образовательным процессом является перспективной в широком практическом применении, например:

- стать базовой типовой моделью управления учебным заведением любого уровня;
- использоваться в качестве учебного пособия в университете для преподавания дисциплин:

- а) управление процессами;
- б) инновационный менеджмент;
- в) стратегический менеджмент;
- г) программная инженерия;
- д) проектирование ПО;

- стать основой дальнейшего совершенствования управления с помощью дополнительных исследований и разработки моделей:

- а) «Стратегического управления учебным заведением любого уровня» на базе системы сбалансированных показателей;
- б) «Управления проектами» в инновационной и научно-исследовательской деятельности;
- в) «Управление инновационной деятельностью» для совершенствования инновационной деятельности.

Основным компонентом системы является уникальная информация о человеке в образовательной сфере. В процессе жизненного цикла системы главный компонент «обрастает» информационной историей существования в системе, начиная от поступления в дошкольное образовательное учреждение и заканчивая научной деятельностью.

Список использованных источников

1. Заболотный, Е. Б., Майсаков, Д. Л. Анализ результатов деятельности учебного заведения любого уровня как основа принятия управленческих решений. – М.: Университетское управление. – 2001. – № 3(18). – С. 4-7.
2. Соловьёв, В. П., Бринза, В. В. Стратегия управления вузом. – М.: Университетское управление. – 2002. – № 2(21).

3. Левшина, В. В. Развитие методологии создания системы менеджмента качества учебного заведения любого уровня [статья], Университетское управление. – 2003. – №2(25). – С. 60-63.

4. Хиту, Марсел, Генин В. Е. Инновационная образовательная деятельность учебного заведения любого уровня: модель и субъект [статья] / Социологические исследования. – Октябрь 2003. – № 10. – С. 61-66.

УДК 331.08 331.45

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ВАСИЛЬЕВ А. С.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

В статье рассмотрена сущность стратегического управления человеческими ресурсами на предприятии и обосновано использование принципов и практик корпоративной социальной ответственности в отношении работников. Разработаны мероприятия, по которым следует совершенствовать систему корпоративной социальной ответственности в отношении сотрудников предприятия.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность; человеческие ресурсы; кадровая политика; охрана и безопасность труда.

В статті розглянуто сутність стратегічного управління людськими ресурсами на підприємстві та обґрунтовано використання принципів в практик корпоративної соціальної відповідальності відносно працівників. Розроблено заходи, за якими слід удосконалювати систему корпоративної соціальної відповідальності у відношенні співробітників підприємства.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність; людські ресурси; кадрова політика; охорона і безпека праці.

The article considers the essence of strategic human resource management in the company and it justifies the use of the principles and practices of corporate social responsibility in respect of the employees. Developed measures by which to improve the system of corporate social responsibility in relation to employees.

Keywords: corporate social responsibility; human resources; personnel policies; security and safety.

Постановка проблемы. Возникновение новой концепции управления человеческими ресурсами предприятия даёт понять, что именно персонал предприятия является неисчерпаемым резервом повышения эффективности деятельности предприятия.

В Украине, как и во всем мире, значительное распространение приобрела концепция корпоративной социальной ответственности. ПАО «ММК им. Ильича» как одно из крупнейших металлургических предприятий Украины стремится к укреплению своих позиций на внутреннем и на внешних рынках металлургической продукции.

С этой целью предприятие использует принципы и практики корпоративной социальной ответственности, что может стать значительным конкурентным преимуществом комбината как на национальном, так и на мировом рынке. Однако для этого должны не только декларироваться отдельные гарантии и применяться определённые практики, но и корпоративная социальная ответственность должна быть согласована и тесно связана со стратегией управления человеческими ресурсами предприятия.

Актуальность исследуемой проблемы. Изменение общей парадигмы управления обусловило возникновение новой концепции управления человеческими ресурсами предприятия. Распространение приобретает концепция корпоративной социальной ответственности, так как персонал предприятия является неисчерпаемым резервом повышения эффективности деятельности предприятия, который влияет на его конкурентоспособность, определяет направления дальнейшего развития предприятия. Возникновение новых целей и задач управления персоналом предприятия в соответствии

с определяющей ролью работников предопределяет необходимость осуществления стратегического управления человеческими ресурсами.

Анализ последних исследований и публикаций. Основой исследований являются труды отечественных и зарубежных экономистов, специализирующихся по стратегическому управлению человеческими ресурсами и корпоративной социальной ответственности М. Армстронг, Д. А. Баюры, Ф. Берни, Г. А. Дмитренко, С. В. Ивченко, Г. Минз, М. С. Потапенко и других.

Формирование цели статьи. Совершенствование корпоративной социальной ответственности по отношению к персоналу на предприятии (на примере ПАО «ММК им. Ильича»).

Основной материал исследования. К настоящему времени нет единого определения понятия «корпоративная социальная ответственность».

По определению Европейской Комиссии корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция, согласно которой компании интегрируют социальные и экологические вопросы в свою коммерческую деятельность и взаимодействуют с заинтересованными сторонами на добровольном основе.

Мировой Экономический Совет по вопросам устойчивого развития определяют КСО как: «Постоянно действующее требование к бизнесу действовать в рамках этических норм и обеспечивать экономический рост, в том числе путём улучшения стандартов жизни работников и их семей в той же мере, что и улучшение жизненных стандартов для жителей своего региона, и общества в целом» [1].

В широком понимании КСО является добровольной деятельностью компании частных и государственных секторов, направленной на соблюдение высоких стандартов операционной и производственной деятельности, социальных стандартов и качества работы с персоналом, минимизацию вредного воздействия на окружающую среду и т. д., с целью выравнивания существующих экономических и социальных диспропорций, создание доверительных взаимоотношений между бизнесом, обществом и государством.

Корпоративная социальная ответственность базируется на следующих принципах:

- 1) производство качественной продукции и услуг для потребителей;
- 2) создание привлекательных рабочих мест, инвестиций в развитие производства и человеческого потенциала;
- 3) неукоснительное выполнение требований законодательства: трудового, налогового, экологического и т. д.;
- 4) построение взаимовыгодных отношений со всеми заинтересованными сторонами;
- 5) эффективное внедрение бизнеса, ориентированное на создание добавленной стоимости, повышение национальной конкурентоспособности в интересах акционеров и общества;
- 6) учёт ожиданий общества и общепринятых этических норм в деловой практике;
- 7) вклад в формирование гражданского общества с помощью партнёрских программ и проектов общественного развития [2].

Следование принципам корпоративной социальной ответственности подразумевает встраивание идеи социальной ответственности в стратегию корпоративного управления предприятием, и в стратегию управления человеческими ресурсами как составного элемента. Основным документом, на который следует опираться предприятию при разработке стратегии корпоративной социальной ответственности, является ISO 26000:2010 «Системы управления социальной ответственностью. Требования». Данный документ является международным стандартом, в котором прописаны руководящие указания по социальной ответственности. По направлениям реализации корпоративную социальную ответственность можно дифференцировать по трём направлениям:

1. Внутренняя. Социальная ответственность выражается в отношении к персоналу, акционерам, к развитию человеческих ресурсов на предприятии в целом.

2. Внешняя. Социальная ответственность выражается в отношении к развитию местного сообщества и общества в целом.

3. Комбинированная. Социальная ответственность выражается в отношении одновременно и к внутренним, и к внешним заинтересованным сторонам.

К внутренней социальной ответственности, направленной на работников предприятия, относятся следующие формы реализации.

1. Развитие и поддержка персонала. Предоставленный спектр мероприятий по развитию и поддержке персонала позволяет компании способствовать стимулированию, закреплению персонала, повышению лояльности работников к организации и созданию условий для эффективного, инициативного и качественного труда. А именно: повышение квалификации; обучение и обеспечение профессионального роста и карьеры; программы адаптации сотрудников; поддержание внутренних коммуникации в организации; формирование корпоративной культуры.

2. Социально-ответственная реструктуризация. Это намеренное изменение формальных отношений между составляющими элементами компании, подразумевающее использование одного или ряда способов учёта интересов всех заинтересованных сторон, включая персонал компании. Оно предусматривает: реорганизацию трудовых процессов; уменьшение уровней иерархии; упразднение структурных элементов посредством аутсорсинга и придания самостоятельности структурным подразделениям; отказ от некоторых видов деятельности; экономически обоснованное сокращение рабочих мест.

3. Охрана здоровья и безопасные условия труда. Данная деятельность направлена на создание и поддержание, прежде всего, дополнительных по отношению к законодательно закреплённым нормам охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах, а именно: охрана труда и техника безопасности; поддержание санитарно-гигиенических условий труда; медицинское обслуживание персонала на предприятии и их семей; профилактика профессиональных заболеваний; обеспечение лечебно-реабилитационных мероприятий; создание эргономичных рабочих мест [3].

На примере, в связи с ухудшением экономической ситуации, связанной с кризисными явлениями, происходившими в мировой системе производства в 2011 году, на ПАО «ММК им. Ильича» была утверждена кадровая политика, в рамках которой планируется снижение численности персонала за счёт резкого ограничения приема новых работников и продолжение работы по реорганизации, ликвидации и вывода отдельных производственных активов предприятия. Данная кадровая политика комбината связана с долгосрочной стратегией технического перевооружения и модернизации производства рассчитанной на период до 2020 года.

В 2013 году кадровая политика направлена на обеспечение социальной защиты наиболее социально незащищённой категории населения, предусматривающая приоритетное трудоустройство на комбинат инвалидов, имеющих медицинские ограничения, и молодёжи, которая закончила высшие учебные заведения, базовое Мариупольское высшее металлургическое профессиональное училище и другие учебные заведения региона. Данная кадровая политика учитывается в основных нормативных документах предприятия, в частности, в Коллективном договоре.

Соответствие ключевых моментов кадровой политики на ПАО «ММК им. Ильича» Требованиям ГОСТУ ISO 26000:2010 «Системы управления социальной ответственностью» представлено в табл. 1 [4].

В рамках политики сокращения численности персонала предприятия в Коллективном договоре предусмотрена статья «Обеспечение занятости», положения которой касаются высвобождённого персонала.

Таблица 1

**Соответствие нормативных документов предприятия
ГСТУ ISO 26000:2010 в сфере найма и трудовых отношений**

<i>Требования ГСТУ ISO 26000:2010 В сфере найма и трудовых отношений организация должна:</i>	<i>Нормативные документы ПАО «ММК им. Ильича»</i>
Уведомлять и своевременно информировать работников, и в максимально возможной мере смягчать негативные последствия, которые влияют на занятость персонала.	В коллективном договоре имеется статья «Обеспечение занятости», которая содержит ряд мероприятий, направленных на смягчение негативных последствий, связанных с высвобождением трудящихся.
Обеспечивать равные возможности для всех сотрудников и не допускать прямой и не прямой дискриминации в любых трудовых практиках.	Согласно Кодексу этики на предприятии недопустимо: допускать дискриминацию по расовой, национальной, гендерной, языковой, религиозной и политической принадлежности, социальному статусу, роду занятий, физически особенностям и т. д; нарушать права человека.
Не увольнять персонал без оснований или по дискриминационным признакам.	Коллективный договор содержит статью о недопущении увольнения сотрудников предпенсионного возраста.

Данная статья Коллективного договора содержит следующие положения:

- предоставлять работникам, которых планируют высвободить, возможность поиска в течение 2-х месяцев и в рабочее время новой работы с сохранением 100 % средней заработной платы;
- предоставлять лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, преимущественное право возвращения на предприятие и занятие открывшихся вакансий;
- предоставлять бесплатно трудящимся возможность (но не более 6 месяцев) обучения и переобучения по необходимым комбинату профессиям в соответствии с действующим штатным расписанием;
- не увольнять по сокращению штатов работников предпенсионного возраста, которым осталось 1-2 года до ухода на пенсию, проработавших на предприятии: мужчины – более 25 лет, женщины 20 лет.

Таким образом, кадровая политика ПАО «ММК им. Ильича» направлена на решение стратегических задач предприятия в сфере управления человеческими ресурсами, соответствует стратегии деятельности предприятия и ориентированна на решение социальных вопросов.

Согласно требованиям ГСТУ ISO 26000:2010 «Системы управления социальной ответственностью. Требования», предприятия должны «предоставлять оплату труда в соответствии с национальным законодательством, в т. ч. в соответствии с коллективным договором. Предприятия должны учитывать общий уровень заработной платы в государстве, прожиточный минимум, потребительскую корзину и т. д. Предприятию также следует рассчитывать экономические факторы, включая уровень производительности труда работников», а также предоставлять оплату труда, сопоставимую с другими предприятиями данной местности и отрасли [4].

Как видно на рис. 1, в период с 2008-2011 гг. средняя заработная плата и производительность труда была нестабильной. Показательным является период 2013-2014 гг.: в 2013 г. рост производительности труда и средней заработной платы был примерно одинаков, а уже в 2014 г. наблюдалось значительное снижение производительности труд при одновременном росте заработной платы на 12 %.



Рис. 1. Динамика темпов роста производительности труда и средней заработной платы в 2008-2014 гг. на ПАО «ММК им. Ильича»

В сфере социальной защиты работников предприятия это является положительным моментом – заработная плата выполняет свою воспроизводственную функцию, однако, с экономической точки зрения, такая ситуация для предприятия является нежелательной.

Оценить социальную эффективность заработной платы на предприятии возможно через показатель соотношения фактической средней номинальной заработной платы предприятия за отчётный период к минимальной заработной плате, рекомендуемой МОТ:

$$СЭ = \frac{ЗП_{отч.}}{СЗП \times 0,6},$$

где $СЭ$ – социальная эффективность заработной платы;

$ЗП_{отч.}$ – средняя заработная плата на предприятии в отчётном году;

$СЗП$ – средняя заработная плата по государству за отчётный период;

$СЭ > 1$, следовательно, уровень средней заработной платы на предприятии обеспечивает не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы [1].

Можно отметить, что качество трудовой жизни работников комбината улучшается, что свидетельствует об устойчивом развитии предприятия, а также о том, что система управления человеческими ресурсами, основанная на реализации принципов и использовании форм корпоративной социальной ответственности в отношении работников, является эффективной [5].

Выполнив SWOT-анализ социальной среды комбината, была разработана матрица, позволяющая определить конкретные стратегии для предприятия, при помощи которых можно реализовать существующие возможности за счёт сильных сторон и избежать возможных угроз за счёт преодоления слабых сторон (табл. 2).

Поле «СИВ» (сила и возможность) – необходимо разрабатывать стратегию по использованию сильных сторон предприятия, для того чтобы получить отдачу от возможностей возникающих во внешней среде.

«СЛВ» (слабость и возможность) – стратегия должна быть направлена на преодоление слабых сторон предприятия за счёт существующих возможностей.

«СИУ» (сила и угроза) – стратегия должна быть направлена на использование сильных сторон предприятия для избегания возможных угроз.

«СЛУ» (слабость и угроза) – предприятие должно использовать стратегию преодоления слабых сторон и избежание угроз.

Таблица 2

Матрица SWOT-анализа для ПАО «ММК им. Ильича»

	<i>Возможности:</i>	<i>Угрозы:</i>
	<ul style="list-style-type: none"> * повышение профессиональной компетентности сотрудников; * пересмотр существующих социальных программ; 	<ul style="list-style-type: none"> * тяжёлая экологическая ситуация в г. Мариуполе; * конкуренция на рынке рабочей силы; * отсутствие постоянного источника; * финансирования социальных программ.
<i>Сильные стороны:</i> <ul style="list-style-type: none"> * наличие программы социальной политики в отношении работников; * инвестиции в развитие персонала; * охват всех направлений социальной ответственности. 	<p style="text-align: center;"><i>«СИБ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * в рамках разработанной социальной политики необходимо пересмотреть существующие и разработать новые социальные программы; * в рамках направлений социальной ответственности реализовать социальные инициативы местных сообществ. 	<p style="text-align: center;"><i>«СИУ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * за счёт инвестиций в развитие персонала увеличить конкурентоспособность персонала; * уделить больше внимания страхованию и обслуживанию работников, чтобы снизить влияние неблагоприятных экологических условий.
<i>Слабые стороны:</i> <ul style="list-style-type: none"> * высокий травматизм; * кадровая политика, направленная на снижение численности персонала; * слабое использование массовых коммуникаций. 	<p style="text-align: center;"><i>«СЛВ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * повышение профессиональной компетентности сотрудников позволит безболезненно осуществить направление кадровой политики; * снижение численности персонала; * поддержка социальных инициатив позволит наладить коммуникации с работниками и местными сообществами. 	<p style="text-align: center;"><i>«СЛУ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * снижение численности персонала позволит снизить ФОТ, тем самым снизить себестоимость продукции, что приведёт к увеличению доходов; * более полное использование массовых коммуникаций позволит укрепить лидерство на рынке труда.

Данная матрица показывает, что предприятие имеет определённые проблемы, в частности, социального характера, но она может, используя свои сильные стороны и возможности, реализовать определённые стратегии (повышение конкурентоспособности персонала, медицинское обеспечение персонала и т. д.), которые позволят избавиться от слабых сторон и избежать возможных угроз.

Однако реализация указанных стратегий должна проходить комплексно для достижения максимального эффекта. Для того чтобы реализовать все свои стратегии, предприятию необходимо иметь высокий уровень корпоративного управления.

Проведённый SWOT-анализ позволил выделить основные направления, по которым следует совершенствовать систему корпоративной социальной ответственности в отношении сотрудников предприятия, а именно:

1) пересмотреть существующие социальные программы и гарантии в отношении сотрудников и реализовать новые, более совершенные программы, в частности, расширить охват сотрудников медицинским страхованием, что позволит уменьшить выплаты, связанные с оздоровлением сотрудников;

2) разработать социальную программу, направленную на женщин, имеющих детей дошкольного возраста и находящихся в отпуске по беременности и родам;

3) рассмотреть программу добровольного увольнения сотрудников, которая предполагает выплату компенсационного пакета работникам при добровольном увольнении с предприятия. В рамках новой кадровой политики комбината, добровольное увольнение ведёт к снижению затрат на персонал, которые относят на себестоимость продукции. Поэтому за счёт высвобожденных средств можно утвердить постоянное финансирование мероприятий, которые ранее связывались с результатами операционной деятельности;

4) в сфере охраны труда использовать технические средства инструментального контроля параметров производственной среды, разработать программу мониторинга производственной среды с целью снижения травматизма работников;

5) в качестве стратегического направления в сфере охраны труда по примеру зарубежных предприятий сформировать и внедрить в корпоративную культуру комбината, культуру безопасности труда;

6) разработать мероприятия, предотвращающих ошибки сотрудников, а также риски, которые могут привести к травматизму работников;

7) рассмотреть программы подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих: производственные курсы для подтверждения разряда; курсы целевого назначения и семинары; стажировки и учебные командировки; профессиональная переподготовка; самообразование сотрудников, совершенствование личностных качеств;

8) внедрить программы работы с молодыми кадрами: профессиональная и социальная адаптация молодых работников; привлечение молодых специалистов к работе в области науки и техники; проведение молодёжных научно-практических конференций; воздействие с профильными учреждениями высшего и среднего профессионального образования;

9) сформировать программы подготовки и повышения квалификации управленцев:

- системное бизнес-образование (МВА по специальностям в ведущих университетах);

- стажировки;

- индивидуальные программы (магистратура, аспирантура, докторантура, зарубежные стажировки);

- специализированные семинары (информационно-аналитические семинары по отдельным проблемам управления на производстве);

- программы повышения квалификации; профессиональная переподготовка;

- наставничество;

- программы ротации, временного замещения должностей;

- вовлечение сотрудников в бизнес-планирование и принятие решений;

- самообразование сотрудников.

Выводы по данному исследованию. Персонал предприятия является неисчерпаемым резервом повышения эффективности деятельности предприятия, влияет на его конкурентоспособность. Возникновение новых целей и задач управления персоналом предприятия в соответствии с определяющей ролью работников предопределяет необходимость осуществления стратегического управления человеческими ресурсами.

В современных условиях предприятия используют в сфере управления персоналом принципы и практики корпоративной социальной ответственности в отношении сотрудников, что позволяет повысить собственную конкурентоспособность. Однако для достижения максимального эффекта необходимо рассматривать социальную ответственность в отношении работников как элемент стратегического управления человеческими ресурсами.

Список использованных источников

1. Корпоративная социальная ответственность: вопросы, теории и практики: монография / Д. Г. Перекрестов, И. П. Поварич, В. А. Шабашев. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/139>
2. Баюра Д. А. Корпоративная социальная ответственность в системе корпоративного управления / Д. Баюра // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/Uap/2009_1/baura.pdf
3. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации / Г. А. Дмитренко // К.: МАУП, 2006. – 224 с.
4. Социальная политика / Официальный сайт ПАО «ММК им. Ильича» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ilyichsteel.metinvestholding.com/ru/responsibility/social_policy
5. Охрана труда / Официальный сайт ПАО «ММК им. Ильича» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ilyichsteel.metinvestholding.com/ru/responsibility/-safety/labour>

УДК 331.101.3

**ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В ФОРМИРОВАНИИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**КАРПЕНКО Н. А.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»**

В данной работе рассмотрены теории мотивации и возможность их использования для улучшения профессиональной деятельности работников Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: персонал; мотивация; банк; удовлетворённость трудом; руководство банка.

В даній роботі розглянуто теорії мотивації та можливість їхнього використання для поліпшення професійної діяльності співробітників Центрального Республіканського Банку Донецької Народної Республіки.

Ключові слова: персонал; мотивація; банк; задоволеність працею; керівництво банку.

The article discusses the theory of motivation and their ability to use to improve the professional work of employees of the Central National Bank of the Donetsk People's Republic.

Keywords: personnel; motivation; bank; job satisfaction; the bank's management.

Постановка проблемы. Эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций, их развития, что является особо актуальным для успешного развития банковской системы Донецкой Народной Республики (далее – ДНР). На данном этапе развития и становления экономики в молодой республике необходимо внедрение новых систем мотивации персонала банка. Поэтому у руководства банка возникает высокий интерес к исследователям, которые занимаются вопросами управления персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций: Вопросам мотивации персонала посвящены известные работы зарубежных ученых: Маслоу А. Х., Мак-Клеланда Д., Герцберга Ф., Тейлора Ф. и другие авторы, которые трактовали теории и методологии изучения мотивации и мотивов человека, а также российских и украинских учёных: Кибанова А. Я., Егоршина А. П., Бунтовской Л. Л., Петровой Е. М., Славгородской О. Ю., Сатониной Н. Н., Лукьянченко Н. Д., Ильина Е. П., Шапиро С. А., Верещагиной Л. А., Асеева А. Г. и многих других, которые анализируют представление о сущности мотива, его структуры и разновидности.

Актуальность. В современном мире проблемы мотивации персонала остаются актуальными и сложными в управлении персоналом на предприятиях. Банковская сфера тоже остаётся не без внимания учёных, экономистов в области управления персоналом.

Цель статьи. Решение проблем мотивирования персонала в формировании банковской системы ДНР и разработка практических рекомендаций, направленных на усиление мотивации персонала в банке с целью повышения активности его деятельности.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время банковская система является «кровеносной системой» рыночной экономики и стабильности денежной системы ДНР.

Банк – это предприятие особого типа, которое характеризуется специальными видами продуктов, предоставляемых клиентам в виде услуг. На примере российских банков главным принципом является получение прибыли от разницы низкой процентной ставки по депозитным счетам и высокой – по кредитным. Чем больше банк получает прибыли, тем больше у него возможности премировать персонал, что является главным стимулом и мотиватором персонала на сегодняшний день [1; 2].

В банковском практическом менеджменте можно брать за основу определённые теории мотивации. Теории подразделяются на «теории поведения», объясняющие поведение человека, и теории возникновения поведения, которое направляет и поддерживает человека. Мотивационные теории ещё подразделяют на две группы: содержательные и процессуальные.

Традиционно в составе группы мотивационных теорий содержательного характера обычно называют теорию А. Маслоу, теорию Д. МакКлелланда, двухфакторную модель Ф. Герцберга, а в составе группы процессуальных – теорию справедливости С. Адамса и модель мотивации Л. Портера-Э. Лоулера.

Одним из первых исследователей потребностей человека является американский психолог, социолог А. Маслоу. Он разработал иерархию потребностей – так называемую «пятиуровневую пирамиду потребностей». Графическое представление теории А. Маслоу достаточно широко известно. Современные психологи дополнительно к пяти авторским уровням потребностей добавляют в качестве самостоятельных потребностей когнитивные (познавательные) и эстетические (в порядке, справедливости, красоте) и помещают их на уровень выше потребностей в уважении, но ниже потребности в самореализации (самоактуализации) личности.

Для того чтобы достичь самовыражения, индивидуум должен пройти все урны: от самого низшего к высшему. Теория А. Маслоу говорит о том, что только неудовлетворённые потребности действуют как мотиваторы на индивидуума. Применяя на практике данную теорию, руководитель должен знать уровень потребностей работника, и только тогда может определить преобладающий уровень потребности и выбрать нужный эффективный мотиватор. Потребность определяет мотивы поведения [3, с. 17].

В отличие от А. Маслоу, Д. МакКлелланд предложил концепцию, которая не расположена иерархически и имеет различную степень проявления. Теория предусматривает три уровня удовлетворения потребностей работника, такие, как соучастие (стремление к дружеским отношениям), властвование (стремление человека

контролировать людей и процессы окружающие его) и достижение (стремление человека достигать поставленных целей).

Если у работника эти потребности сильно выражены, они заставляют осуществлять действия и прилагать усилия, которые приводят к удовлетворению потребностей. Благодаря этим потребностям происходит связь между общей направленностью работника и успехом банка, в процессе достижения цели. Ссылаясь на эту теорию, руководитель должен определить среди сотрудников лица, которые требуют внешней мотивации, например, финансовое вознаграждение.

Весьма популярной до нашего времени является теория Ф. Герцберга, он со своей командой разработал новую теорию двух факторов, основанную на потребностях: факторы внешней среды (условия работы, заработная плата, межличностные отношения в коллективе) и мотивирующие факторы (продвижение по службе, успех, возможности роста творческого и делового, высокая степень ответственности). Концепция Ф. Герцберга имеет много общего с концепцией А. Маслоу. Например, первый фактор теории Ф. Герцберга соответствует двум нижним уровням потребностей теории А. Маслоу, а второй фактор Ф. Герцберга – соответствует высшим уровням теории А. Маслоу. Руководитель не должен делать акцент только на первом факторе, так как он требует дополнительного вознаграждения, и не должен мотивировать работников, пока не будут удовлетворены потребности второй группы.

Процессуальные концепции мотивации анализируются человеком при распределении усилий для достижения различных целей и выборе конкретного вида поведения. В разных ситуациях поведение личности может также являться функцией ожидания и восприятия и привести к возможным последствиям зависящего от выбранного им типа поведения.

Теория справедливости С. Адамса связывает мотив к дальнейшему труду с оценкой справедливости вознаграждения за работу. Теория справедливости постулирует о том, что работники, которые считают, что им не доплачивают по сравнению с другими, либо могут начать хуже работать, либо стремятся повысить вознаграждение. А сотрудники, которые считают, что им переплачивают, будут стремиться поддерживать интенсивность труда на том же уровне или увеличивать её. В банковской сфере чаще всего встречаются работники, которым не доплачивают, и они начинают работать менее интенсивно, а которым переплачивают – не меняют своего поведения и деятельности. Если работник считает, что он получил вознаграждение меньше, чем его коллега, то у него возникает чувство несправедливости, что обычно приводит к напряжению и осуществлению определённых мер и действий. Многие руководители принимают решение сохранять суммы выплат в тайне, но технически это не всегда возможно.

Опираясь на опыт государственных и коммерческих банков Украины и России, для решения проблемы возникновения у работников чувства несправедливой оценки его работы была введена платёжная система, которая предусматривает конфиденциальность информации, стала использоваться в банке ДНР.

Модель мотивации Л. Портера – Э. Лоулера, сложная для практической реализации в банковской сфере, объединяет теорию ожидания и теорию справедливости. Увязывает в единую систему факторы мотивации, включая усилия работника, его способности, результаты труда, вознаграждение, удовлетворение от работы, от результатов и от вознаграждения, а также субъективность в восприятии этих факторов [4; 5].

Теория партисипативного управления широко используется в зарубежной практике и не является абсолютно новой для отечественной экономики. В украинских и российских банках на практике часто используется теория партисипативного управления. Термин партисипативное управление означает вовлечение работников в процесс управления, которые участвуют в установлении целей, в принятии решений, в анализе и решении

проблем. Применение этой теории способствует усилению мотивации персонала банка [6; 7].

Проанализировав теории мотивации разных учених, можно сказать, что ни одна из них не является полностью приемлемой в условиях развития банковской системы ДНР.

Отличительные особенности систем мотивации персонала России и Украины от систем мотивации зарубежных стран весьма существенны по некоторым параметрам.

Во-первых, особенность состоит в том, что отечественные мотивационные системы традиционно способствовали уравниванию в системах оплаты труда и премированию работников.

Во-вторых, государственные банки России и Украины широко применяют на практике мотивационную модель «кну́та-пряника», которая и сегодня применяется в банке ДНР.

В-третьих, в Республиканском банке модель мотивации остаётся стандартной, и всякое отклонение от стандартов считается нарушением существующих законодательных норм. Поэтому руководители чётко соблюдают эти принципы.

Рассмотрев мотивационные теории, которые характерны для банков в России и Украины, можно сделать вывод о том, что ни одна из мотивационных моделей не способна полностью устранить противоречия в стимулировании персонала. Поэтому проблема разработки теоретических и практических рекомендаций для банковской системы ДНР в сфере мотивации персонала остаётся актуальной и насущной, но большая часть зарубежных практических исследований не работает в экономике ДНР.

Анализируя опыт работы в вопросах мотивации государственных банков России и Украины, была выявлена взаимосвязь между удовлетворённостью персонала трудом и таким аспектом, как уровень заработной платы, отношения руководства и содержание труда. Увеличение заработной платы работникам должно послужить источником для повышения удовлетворённости трудом, что приведёт как следствие к повышению эффективности труда персонала банка. Но повышению заработной платы может препятствовать следующее обстоятельство: ограничение размера фонда оплаты труда. Удовлетворённость трудом работника непосредственно зависит от повышения заработной платы.

В табл. 1 приведены факторы, от которых зависит удовлетворённость трудом в различные периоды жизни человека в зависимости от возраста.

Таблица 1

Удовлетворённость трудом персонала в банковской сфере

<i>Возраст работника</i>	<i>20-30 лет</i>	<i>31-40 лет</i>	<i>41-50 лет</i>	<i>51 год и выше</i>
Факторы удовлетворённости трудом	*оценка руководством; *содержание деятельности; *величина заработной платы и поощрений	*величина заработной платы; *оценка руководством; *ощущение полезности их труда; *возможность продолжить профессиональное образование	*величина заработной платы; *возможность реализовать свои способности; *возможность принимать самостоятельные решения; *чувство значимости своей работы	*защищённость на рабочем месте (разнообразие в работе, уровень заработной платы); *мотивационные факторы (создавать новое, возможность изобретать)

Анализируя факторы удовлетворённости трудом, можно сказать, что для банковской сферы требуется персонал в любом возрасте от «студенческой скамьи».

В коллективе банка ДНР кроме экономических факторов, важными мотивами являются продолжение профессионального обучения, удовлетворённость содержанием труда и разнообразие в работе. Банк ДНР имеет возможность создать свою «кузницу кадров» и вырастить для себя высококвалифицированных работников, что является высокой мотивацией персонала.

В современных условиях ДНР банковская сфера не является конкурентоспособной в социально-экономических отношениях. Центральный Республиканский Банк (далее – ЦРБ) на территории ДНР – финансовая структура, которая не ставит в приоритетах задачу о получении прибыли. Согласно положению о ЦРБ ДНР, банк является республиканским органом государственного управления с особым статусом. Банк осуществляет расчётно-кассовые операции, а также банковские и финансовые услуги [8; 9; 10].

За время формирования банковской системы организационная структура ЦРБ меняется и совершенствуется, что непосредственно влияет на работников банка, так как изменения в организационной структуре приводят к перемещению, делегированию и обучению персонала новым банковским операциям, что не может мотивировать работников более старшего возраста. Делегирование и обучение благоприятно влияет на мотивацию банковских работников среднего и молодого возраста.

На данном этапе формирования банковской системы постоянно требуется работники с опытом работы в банковской сфере.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, наиболее значимым мотивационным фактором является заработная плата, которая влияет на отношение работника к труду в банковской системе. В коллективе банка одно из главных мест занимает отношение руководства – чем выше уровень удовлетворенности взаимодействием с руководством, тем позитивнее эмоции испытывает работник по отношению к своей работе. Отношение руководства выражается в заботе о работниках; поддержке и развитии чувства компетентности, самооценки подчинённых. Итак, для удовлетворения потребностей персонала необходимо больше уделять внимания другим видам мотивации, не связанным с материальными стимулами, которые нашли своё применение в практике зарубежных и отечественных банков.

Рассмотрев выше изложенный теоретический и практический материал о мотивации персонала, можно сделать вывод о том, что для достижения эффективного результата в деятельности банка в условиях развития экономики ДНР, необходимо организовывать работу так, чтобы интересы руководства банка были тесно взаимосвязаны с интересами работника. Руководителю следует сформировать мотивационный механизм, который заинтересует каждого сотрудника банка к максимально эффективному использованию своего опыта, умений и интеллектуального потенциала.

Список использованных источников

1. Одегов Ю. Г. Банковский менеджмент: управление персоналом: учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Т. В. Никонова, Д. А. Безделов. – М.: Издательство «Экзамен», 2005. – 448 с.
2. Лобанова Т. Н. Банки: организация и персонал. Практическое пособие. – М.: Издательская группа «БДЦ-пресс», 2004. – 448 с.
3. Еськов А. Л. Мотивация труда в системе корпоративного менеджмента / А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская. – К.: Наук. світ, 2003. – 73 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 512 с.
5. Верещагина Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Х.: Гуманитарный Центр, 2002. – 152 с.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.
7. Бухалков М. И. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М. – 2005. – 368 с.

8. Об утверждении Положения о Центральном Республиканском Банке ДНР и других вопросах его деятельности: Постановление Президиума Совета Министров ДНР от 06 мая 2015 года № 8-2.

9. Донецкие чтения 2016. Образование, наука и вызовы современности: Материалы 1 Международной научной конференции. – Том 3. Экономические науки. Ч. 1. Актуальные научные исследования: экономика, управление, инновации/под общей ред. Проф. С.В. Беспаловой. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2016. – С. 278-281, 305-308.

10. Донецкие чтения 2016. Образование, наука и вызовы современности: Материалы 1 Международной научной конференции. – Том 3. Экономические науки. Ч. 2. Актуальные научные исследования: экономика, управление, инновации / Под общей ред. проф. С.В. Беспаловой. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2016. – С. 17-19, 46-48.

УДК 330.341.1:330.322

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СИСТЕМ

**КУРЕПИНА А. А.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой
Народной Республики»**

В статье охарактеризованы принципы, условия и детерминанты обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности, проанализировано программно-ориентированный подход к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности, а также разработаны рекомендации по формированию сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем.

Ключевые слова: инвестиции; инновации; инновационная деятельность; инвестиционная деятельность; сбалансированность; программно-ориентированный подход.

В статті охарактеризовані принципи, умови і детермінанти забезпечення збалансованості інноваційної та інвестиційної діяльності, проаналізовано програмно-орієнтований підхід до збалансованого розвитку інноваційної й інвестиційної діяльності, а також розроблено рекомендації щодо формування збалансованого розвитку інноваційної та інвестиційної діяльності господарюючих систем.

Ключові слова: інвестиції; інновації; інноваційна діяльність; інвестиційна діяльність; збалансованість; програмно-орієнтований підхід.

In the article described the principles, conditions and determinants of balance innovation and investment, analyzed the program-oriented approach to the balanced development of innovation and investment activity, as well as recommendations on the formation of a balanced development of innovation and investment activities of economic systems.

Keywords: investment; innovatio; innovation activity; investment activity; balanced; program-oriented approach.

Постановка проблемы. Сложившаяся современная модель развития национальной экономики, ориентированная на сырьевой экспорт и высокотехнологичный импорт, во многом обуславливает низкую восприимчивость различных предпринимательских структур к внедрению как технологических, так и управленческих инноваций. Практически все отрасли отечественного народного хозяйства не только не сократили технологического отставания от аналогичных отраслей развитых стран, но и не смогли переориентироваться на инновационный путь дальнейшего развития. Высокая доля физического и морального износа основных средств, неготовность рядового персонала и менеджмента к инновационным преобразованиям на фоне низкого уровня производительности труда не позволяют в полной мере в настоящее время большинству отечественных предприятий решать задачу повышения технико-экономического уровня выпускаемой продукции, её инновационности и увеличения доли внедряемых НИОКР.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и практические аспекты обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем нашли отражение в работах следующих авторов: Ю. П. Анисимов, С. А. Батчиков, С. Ю. Глазьев, В. В. Дорофиенко, П. Друкер, М. В. Ершов, В. В. Ивантер, В. П. Колосюк, М. А. Меньшикова, Д. А. Митяев, И. Н. Осипенко, И. В. Останин, И. М. Подмолодина, В. М. Палихата, Т. А. Пахомова, Б. А. Райзберг, О. А. Строева, Ю. А. Саликов, Е. В. Сибирская, Г. И. Тамошина, А. И. Татаркин, Г. Г. Фетисов, В. А. Цветков, Й. Шумпетер и другие. Вместе с тем ряд моментов и проблем недостаточно освещён в научной литературе, а именно подходы обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем, которые бы адекватно соответствовали рыночным условиям хозяйствования в связи с нестабильной политической и экономической ситуацией.

Актуальность. Инновационная и инвестиционная деятельность хозяйственных систем, в силу своей природы, ориентирована на долгосрочную перспективу, которую невозможно рассматривать в отрыве от их сбалансированного развития. Сбалансированность инновационно-инвестиционных сфер экономики является непременным условием интенсификации производства, повышения его эффективности, обеспечения достаточно высоких темпов роста и решения многих других важнейших социально-экономических задач.

В настоящее время в регионе ощущается необходимость овладения подходами обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности в условиях динамично меняющихся пропорций. Назревшая потребность в интенсивной перестройке структуры экономики усиливает возможность временных диспропорций, а, следовательно, и необходимость точного учета имеющихся в распоряжении региона ресурсов и оперативного маневрирования ими, совершенствования механизма их распределения. Эти требования относятся ко всем важнейшим факторам воспроизводства: рабочей силе, капитальным вложениям, природным, материальным, потребительским ресурсам.

Согласно расчёту Министерства экономического развития РФ для обеспечения задач по инновационному развитию хозяйственных систем необходимо, чтобы норма инвестиций составляла 35-40 % ВВП. Однако на протяжении нескольких лет норма инвестиций в регионе оставалась на низком уровне и составляла 10-12 % ВВП.

Цель статьи. Разработка рекомендаций по формированию сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем с целью повышения эффективности производства и конкурентоспособности экономики страны.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время решение актуальной проблемы, связанной с переходом страны на инновационный путь развития,

не представляется возможным без сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем.

Ещё в далёком 1979 году американский учёный, с русским происхождением, Ансофф Игорь в своей работе упоминал о понятии «сбалансированность», создавая модель внешней среды, имеющую пять уровней турбулентности, то есть от самого слабого и легко прогнозируемого до наиболее изменчивого и непредсказуемого. По его мнению, для каждого из этих уровней может быть разработана оптимизирующая модель поведения фирмы. Для того чтобы фирма смогла сбалансировать свои стратегические и операционные возможности, она должна принимать во внимание внешнюю и внутреннюю обстановку и корректировать свою позицию с целью достижения желаемых результатов [1, с. 45].

Сам термин «сбалансированность» и его синонимы прочно вошли в экономический лексикон. Экономисты – теоретики и практики – исходят из того, что сбалансированность экономики является неременным условием интенсификации производства, повышения его эффективности, обеспечения достаточно высоких темпов роста и решения многих других важнейших социально-экономических задач современного этапа [2, с. 148].

В самом общем виде сбалансированность можно определить как взаимное соответствие народнохозяйственных ресурсов и подлежащих удовлетворению потребностей в них, рассматриваемое в аспекте масштабов, динамики, структуры и качественных характеристик тех и других [3].

Научно-информационный портал ВИНТИ под сбалансированным развитием понимает развитие человечества, при котором удовлетворение потребностей осуществляется без ущерба для будущих поколений и окружающей среды [4, с. 34]. Автор же под сбалансированностью понимает взаимодействие и взаимообусловленность, которые способствуют эффективной реализации деятельности.

В настоящее время инновации и инвестиции являются главными составляющими трансформации любой хозяйствующей системы. Неотъемлемым элементом инновационной деятельности хозяйствующей системы являются инвестиции. Инвестиционная деятельность в современных условиях хозяйствования сопровождается проблематикой в сфере инновационной деятельности. Среди множества общих проблем инновационной и инвестиционной деятельности особое значение должно отводиться мероприятиям по их сбалансированности. Автор считает, что баланс развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем предусматривает гармонизацию всех составляющих данных процессов, а именно: нормативно-правовую базу инновационно-инвестиционной деятельности, инновационную и инвестиционную политику макро-, мезо и микро- уровней, инвестиционный и инновационный потенциал хозяйственных систем, меры способствующие увеличению инновационной и инвестиционной активности хозяйственных систем и др.

Для определения содержания и сущности сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем автор принял макроэкономические схемы сбалансированного развития хозяйствующих систем В. В. Леонтьева и Н. И. Ведуты, и микроэкономические схемы сбалансированного развития хозяйствующих систем Д. Нортон – Р. Каплана и А. В. Сельскова (табл. 1) [5, с. 172].

В основе всех рассмотренных схем сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности лежит взаимозависимость направлений отраслевого (на макроуровне) и функционального (на микроуровне) развития хозяйствующих систем. При этом уровень пропорциональности развития отдельных отраслевых (или функциональных направлений) оказывает большое влияние на интенсивность и эффективность развития экономических систем в целом. Базовыми принципами обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности в

хозяйствующих системах являются: системность, устойчивость и непрерывность развития, сфокусированность, дифференцированность и временная определённость [4, с. 102].

Таблица 1

**Базовые подходы к описанию схем сбалансированного
развития хозяйствующих систем**

№	Название модели	Суть модели	Используемые инструменты
1.	Модель межотраслевого баланса «затраты – выпуск» (input–output) В.В. Леонтьева	Определение на основе метода экономического анализа и планирования пропорций процесса расширенного воспроизводства, обеспечивающего баланс межотраслевого производства и распределения общественного продукта	Метод анализа межотраслевых связей на основе таблиц шахматного типа с привлечением аппарата линейной алгебры
2.	Динамическая модель межотраслевого баланса Н.И. Ведуты	Системное согласование балансов доходов и расходов производителей и конечных потребителей – государства, предприятий, домашних хозяйств (внутригосударственный баланс), экспортёров и импортёров (внешнеэкономический баланс)	Метод экономической кибернетики
3.	Сбалансированная система показателей – Balanced Scorecard (BSC) Д. Нортон и Р. Каплана	Сбалансированная система показателей представляет собой концепцию переноса и декомпозиции стратегических целей на задачи планирования операционной деятельности и контроля их достижения по направлениям: финансы, клиенты, внутренние бизнес-процессы, возможности обучения и роста	Ключевые показатели эффективности – Key Performance Indicator (KPI), являющиеся измерителями достижимости целей, а также характеристиками эффективности бизнес-процессов по направлениям: финансы, внутренние бизнес-процессы, возможности обучения и роста
4.	Концепция тактического и стратегического сбалансированного экономического развития промышленной корпорации А.В. Сельскова	Основана на принципах устойчивости и непрерывности процессов взаимодействия инновационного, инвестиционного и производственного циклов (I-F-P) промышленной корпорации	Стратегические карты Balanced Scorecard (BSC)

Принцип системности, основанный на учениях А. А. Богданова, П. Друкера и А. Чандлера, применительно к проблеме сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем, предполагает необходимость выделения из множества обособленной совокупности взаимосвязанных объектов, приобретающих свойства системы, характеризующихся целостностью и иерархичностью структуры множества входящих в неё элементов.

Принцип устойчивости и непрерывности развития означает, отсутствие разрывов в инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем при одновременном обеспечении устойчивого роста результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Принцип сфокусированности сбалансированного развития означает ориентацию инновационной и инвестиционной деятельности на достижение конкретных целей хозяйствующей системы с учётом имеющегося потенциала, условий и ограничений их достижения.

Принцип дифференцированности сбалансированного развития означает обеспечение в рамках инновационной и инвестиционной деятельности ожидаемого покупателем уровня потребительских ценностей целевых сегментов рынка за счёт инновационного развития продукции, технологий, освоения новых рынков и т. д. с применением инноваций различной степени радикальности.

Принцип временной определённости сбалансированного развития означает наличие горизонтов планирования ресурсов инновационной и инвестиционной деятельности, на которых будет обеспечена их сбалансированность, и результатов реализации этой деятельности.

Сбалансированность хозяйственных систем предполагает собой положительные изменения путём взаимообусловленности внешней и внутренней среды, факторов и может быть представлено как социально-экономический процесс, способствующий увеличению инновационного потенциала, главным элементом которого является формирование и реализация эффективной инновационной и инвестиционной деятельности.

Для определения данного процесса необходимо рассмотреть систему детерминантов, устанавливающую алгоритм достижения поставленных целей, с учётом возможностей наиболее эффективного применения инвестиционных ресурсов, а также из требований научно-технического прогресса (рис. 1) [6, с. 178].

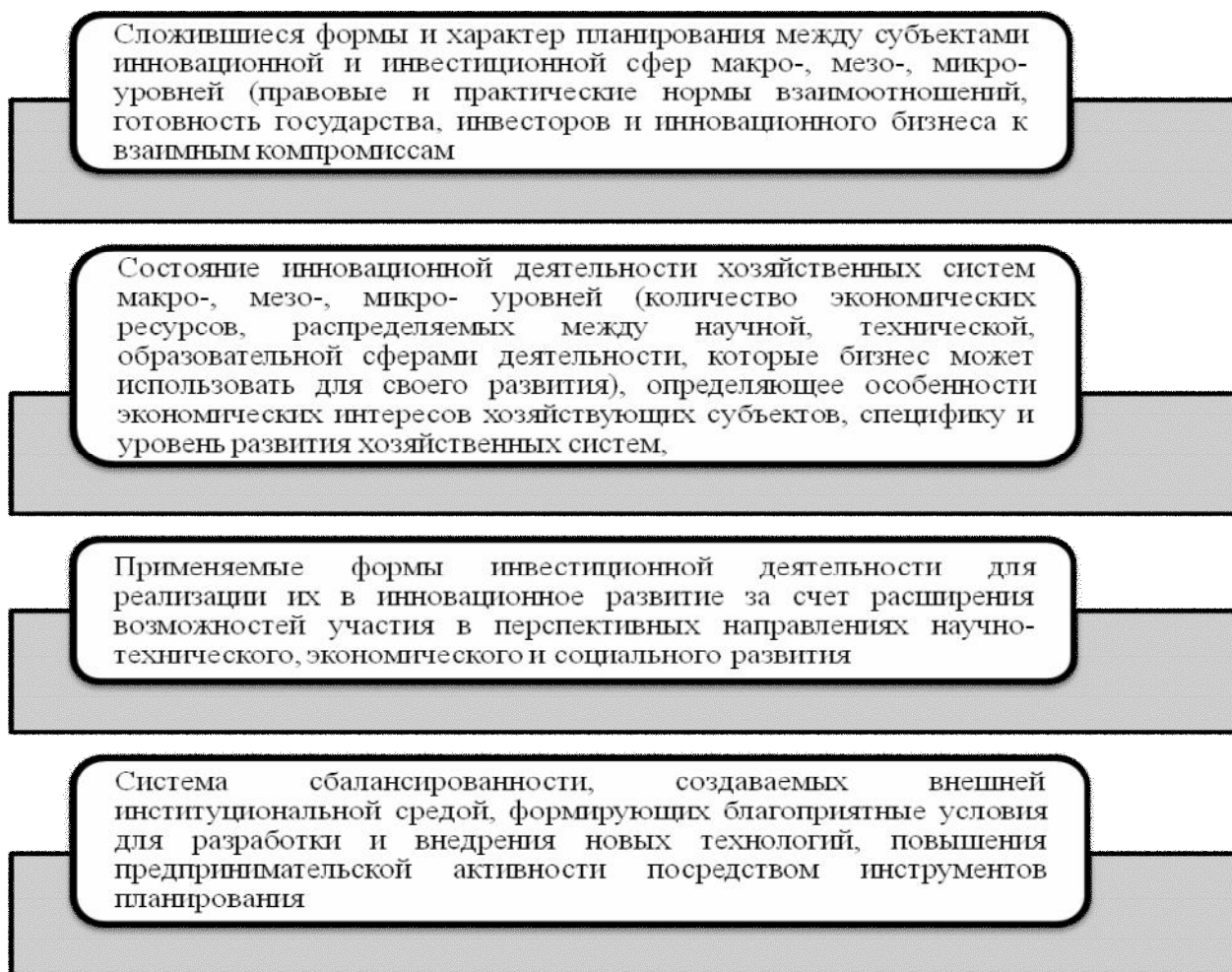


Рис. 1. Детерминанты сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем

Рассмотренная система детерминантов основывается на чёткой постановке цели и задач развития всех хозяйственных систем на конкретный период времени, которые обусловлены следующими условиями:

- использованием всех факторов (внешних и внутренних), гарантирующих подходящие условия для эффективного функционирования и развития хозяйственной системы;
- существующей унификацией инновационных процессов в национальном хозяйстве;
- потребностями экономики в максимально быстрой диффузии инноваций в рамках определенной специализации хозяйственной системы;
- необходимостью интеграции усилий всех субъектов инновационно-инвестиционной деятельности;
- нарастанием потребности смещения акцента в управлении на сбалансированное развитие.

В современных условиях поиск рациональных инструментов сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности, прежде всего, осложнён отсутствием сбалансированного развития традиционного и инновационного производства продукции, нерациональным сочетанием инноваций различной степени радикальности, неэффективным инвестированием основных направлений инновационной деятельности, необходимостью гарантированного обеспечения инновационного развития.

Таким образом, развитие современной экономики необходимо рассматривать как непрерывный процесс создания условий для сбалансированности всех её составляющих. Поэтому важна и необходима систематизация мер по изменению динамики через сбалансированность, происходящих не только в результате тех или иных процессов, но и в силу необходимости совершенствования, а для этого вносить в них зачастую глубокие изменения, требующие восстановления сбалансированности на новой, более прогрессивной основе. Сбалансированность инновационной и инвестиционной деятельности достигается за счет оптимального и эффективного сочетания внутреннего реального инвестирования в инновационную сферу и внешнего финансового инвестирования в инновационные проекты, инструменты и институты, обеспечивающего необходимую динамику экономического роста страны и повышения её конкурентоспособности.

На рис. 2 изображены условия обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем [7, с. 5].

Принцип сбалансированности является всеохватывающим принципом развития, который позволяет исключить равновесие на одних участках ценою её нарушения на других. Это условие трудно реализовать на практике из-за ограниченности или полного отсутствия ресурсов. В зависимости от экономической, социальной или политической ситуации, от текущих целей развития, от характерных для того или иного этапа экономического роста представлений об оптимальности хозяйственной системы меняются приоритеты и имеющиеся ресурсы перебрасываются из одних сфер и отраслей хозяйства в другие.

Для оптимального достижения поставленных целей сбалансированного развития необходимо рассмотреть разработанный на основе отечественного и зарубежного опыта программно-ориентированный подход к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем. Он предполагает определение целей на основе базовых принципов планирования, разработку программ с определением видов и этапов, решение задач ограничительной и созидательной направленности.

Под программой подразумевается комплекс мероприятий, детализированных по векторам и срокам, направленных на достижение поставленных целей. Подготовка структуры и содержания программы сбалансированного развития инвестиционной и

инновационной деятельности хозяйственных систем должна осуществляться при соблюдении конкретных условий и мероприятий.



Рис. 2. Условия сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности

Инвестиционная деятельность хозяйственных систем должна кооперироваться в монолитный союз с операционной и финансовой его деятельностью. Этот союз обеспечивается совокупным формированием финансовых потоков по конкретным видам деятельности и в рамках конкретных периодов времени.

Целью разработки программы сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем является формирование комплекса мероприятий, в частности, создание инновационной продукции через баланс инвестиционной составляющей [8, с. 210].

Программно-ориентированный подход к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем включает в себя следующие этапы:

1. анализ инвестиционной деятельности;
2. исследования процесса финансирования инновационного проекта;
3. выделение конкретных подпрограмм с конкретными целями и задачами (рис.3).

Значительный акцент внимания необходимо сделать на сбалансированности программы изнутри. Она формируется, прежде всего, за счёт гармонизации таких значимых её параметров, как доходность, риск и ликвидность. При этом необходимо учесть инвестиционную политику – консервативную, агрессивную или умеренную.

В процессе обеспечения сбалансированности программы по ключевым параметрам целесообразно находить резервы снижения риска и повышения ликвидности при определённом значении её доходности.



Рис. 3. Этапы программно-ориентированного подхода к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем

Таким образом, обеспечение сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем на макро-, мезо- и микро- уровнях должно обеспечивать соответствие планов и программ, сроков их исполнения, конкретных исполнителей, с одной стороны, и удовлетворение производственных и непроизводственных потребностей общества – с другой.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. На основе проведенного исследования автором разработаны рекомендации по формированию сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем:

- активная инвестиционная деятельность способствует развитию инновационной деятельности хозяйствующих систем;
- государственный контроль за расходованием бюджетных средств, направляемых на создание инновационной продукции;
- целевое инвестирование за счёт бюджетов всех уровней через систему кредитования;
- реализация мер, способствующих снижению рисков инвестиционных вложений в инновационную деятельность.
- поддержка со стороны государства инновационных проектов хозяйствующих систем;
- создание многоуровневой системы управленческого консультирования по элементам «инновации-инвестиции», формам связей между ними и фазам жизненного цикла с учётом особенностей принятия инвестиционных решений стратегического характера;

Данные рекомендации предоставляют уникальную возможность сбалансированного создания инновационного продукта и реализации эффективного способа инвестирования хозяйствующих систем.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент [Текст] / И. Ансофф [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2009. – 343 с.
2. Богомолова И. П. Научные аспекты диверсификации как эффективного инструмента развития предприятий [Текст] / И. П. Богомолова, Е. Ю. Колесова // Экономика и предпринимательство. – 2012. – № 2. – С. 148-150.
3. Большой толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/kuznetsov/55432/сбалансированность>.

4. Строева О. А. Развитие инновационной деятельности в регионе: теория, методология и практика [Текст]: дис. ... доктора эконом. наук : 08.00.05 / Строева Олеся Анатольевна; Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. – Москва, 2011. – 267 с.

5. Сайфуллина С. Ф. Проблемы инновационного развития российских предприятий [Электронный ресурс] / С. Ф. Сайфуллина // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 3. – С. 171-173. – Режим доступа: www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7784511.

6. Сельсков А. В. Система сбалансированного развития инновационного, инвестиционного и производственного процессов промышленной корпорации [Текст] / А. В. Сельсков. – Москва: Изд-во «Риалтекс», 2009. – 305 с.

7. Салимоненко Е. Н. Обеспечение сбалансированности инновационной и финансово-инвестиционной деятельности компании при оценке инновационной деятельности / Е. Н. Салимоненко // Международная научная конференция «Инновационные преобразования в производственной сфере» Россия, Казань, 12-15 ноября 2013 г.

8. Пахомова Т. А. Программно-ориентированный подход сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем [Текст] / Т. А. Пахомова // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 12, ч. 1. – С. 618.

УДК 316.342.4

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**ЛАВРУК Л. Г.,
аспирант, препод. кафедры высшей
математики, ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной
Республики»**

В статье рассмотрены теоретические аспекты социального развития организации. Раскрыты сущность понятия «социальное развитие», выделены и проанализированы основные факторы, влияющие на его эффективность, определена его роль и необходимость.

Ключевые слова: социальное развитие; социальная среда; социальные отношения.

В статті розглянуто теоретичні аспекти соціального розвитку організації. Розкрито сутність поняття «соціальний розвиток», виділено і проаналізовано основні фактори, які впливають на його ефективність, визначено його роль і необхідність.

Ключові слова: соціальний розвиток; соціальне середовище; соціальні відносини.

The article deals with theoretical aspects of social development organizations. The essence of the concept «social development», identified and analyzed the main factors influence its effectiveness, defined its role and the need

Keywords: social development; social milieu; social relations.

Постановка проблемы в общем виде. В настоящее время Донецкая Народная Республика находится на этапе формирования и становления своей экономики. Развитие

любого государства или региона базируется на укреплении экономики и повышении благосостояния народа. Поэтому обеспечение социальной безопасности населения и постоянный рост его уровня благополучия является главной задачей государственной политики на данном этапе. Необходимо найти такой баланс между экономическими успехами и обеспечением общественных благ, который гарантирует оптимальное их соотношение. Социально-экономическая модернизация является коренным вопросом в современном мире.

Предприятия, организации и корпорации являются не только основой экономических отношений, но влияют на социальные процессы, протекающие в современном обществе. На передний план реформирования и модернизации экономики выходит социальная составляющая, а социальные стратегии приобретают особую важность.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме исследования социального развития посвящена значительная часть работ как зарубежных, так и отечественных авторов. Вопрос управления социальным развитием организации рассмотрен в работах таких учёных, как И. Е. Ворожейкина, Г. В. Щекина, Н. Г. Веселова и др. Особое внимание вопросам социального развития коллектива предприятия, трудовому потенциалу уделено в работах Е. А. Михалева, А. П. Егоршина, А. А. Кириченко, А. Н. Комозина, Е. Н. Пшеничной, И. О. Куликовой, Г. В. Слуцкого и др. Аспекты социального планирования рассматриваются в работах В. В. Дорофиенко, В. М. Гончарова, Е. А. Павловой, Н. Л. Захарова, А. Л. Кузнецова, Л. Т. Волчковой, В. Л. Куракова, др.

Цель статьи. Цель данного исследования заключается в том, чтобы выявить сущность, основные особенности и роль социального развития организации в условиях современных вызовов, дать характеристику его основных элементов.

Актуальность темы. Деятельность всех организаций неразрывно связана с нововведениями и изменениями, которые происходят в экономике и социальной среде. Все эти преобразования влекут за собой множество проблем, которые ложатся на плечи предприятий, фирм и учреждений. В результате руководителям организаций необходимо принимать непростые и нетривиальные решения для мотивации трудовых коллективов в современных условиях. С усилением переломных и кризисных явлений в политике и экономике возрастает необходимость контроля этих проблем и разработки соответствующих современных, актуальных мероприятий для их устранения. Возрастает требования к учёным и практикам, заставляя их включаться в исследование и решение проблем, анализировать состояние факторов внешней и внутренней среды организаций, разрабатывать цели, стратегии и способы их реализации. В результате вопросам социального развития организаций уделяется всё большее внимание как действенному и хорошо зарекомендовавшему инструменту в условиях неустойчивой среды.

Изложение основного материала исследования. На сегодня в современной научной мысли нет единой трактовки понятия «социальное развитие».

Некоторые исследователи под социальным развитием подразумевают процесс, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере, общественной жизни или отдельных её компонентах – социальных институтах, социальных отношениях [1] и т. д.

Другие считают, что понятие «социальное развитие» полностью охватывает следующие процессы:

- социальные процессы, связанные с функционированием общественных отношений;
- социальные процессы, обусловленные развитием общественных отношений;
- процессы преодоления негативных социальных явлений;
- процессы улучшения жизненных условий трудящихся [2].

Достаточно много исследователей связывают социальное развитие с повышением благосостояния работников и социальных групп. Так, И. Е. Ворожейкин полагает, что социальное развитие организации – это изменение к лучшему в её социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга работников, которое осуществляется следующими направлениями:

- создание единого статуса для всех работников, равенство в отношениях;
- социальное партнёрство, создание тождественности интересов руководителя и сотрудников;
- равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице;
- повышение профессионализма менеджеров;
- забота о нуждах работника [3, с. 321].

По мнению А. Я. Кибанова, социальное развитие организации означает все изменения в её социальной среде. А именно в материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности. Поддерживая точку зрения А. Я. Кибанова, следует отметить, что социальное развитие организации представляет собой развитие социальной среды и сферы социальных отношений, которое основано на законах практической деятельности людей и проявляется во всестороннем улучшении качества жизни работников трудового коллектива.

Как считают Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л., к основным факторам непосредственной социальной среды организации относятся: потенциал и социальная инфраструктура организации; социально-психологический климат коллектива; условия работы и охрана труда; социальная защищённость работников; материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты; вне рабочее время и использование досуга [4, с. 18].

Михалева Е. А. даёт другое определение и под социальной средой подразумевает сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальную инфраструктуру организации, и всё то, что так или иначе отражает и определяет качество трудовой жизни работников, а именно меру удовлетворённости их индивидуальных потребностей благодаря труду в данной организации.

По результатам проведённого анализа, к основным составляющим социальной среды организации можно отнести:

- потенциал организации;
- условия и охрана труда;
- её социальная инфраструктура;
- социальная защита работников;
- материальное вознаграждение трудового вклада, а также семейные бюджеты;
- социально психологический климат коллектива;
- использование вне рабочего времени и досуг.

Что же можно отнести к потенциалу организации? Прежде всего, это её территориальное расположение и размер, численность и качество трудового коллектива, профиль предприятия и принадлежность к отраслям, объём выпускаемой продукции или предоставляемых услуг, форма собственности, технический уровень производства, состояние основных фондов. Кроме этого, следует учесть и такие составляющие как имидж, известность и узнаваемость организации, её традиции. В итоге, потенциал организации представляет собой материально-технические и организационно-экономические возможности организации.

Все эти факторы являются базовыми и выступают как совокупность важнейших средств и стимулов, оказывают разностороннее, комплексное влияние на социальное развитие организации.

К социальной инфраструктуре относится целый ряд объектов. Эти объекты используются работниками организации и членами их семей для обеспечения жизненно необходимых условий и удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей в рамках предприятия. Сюда можно отнести подразделения охраны здоровья, общественного питания, жилищно-коммунальные структуры, учебные заведения и другие службы. В сложных экономических условиях у многих предприятий количество таких действующих объектов резко снижается.

Еще одной составляющей социальной среды организации выступает материальное вознаграждение трудового вклада. Это самый важный момент социального развития организации, так как в нём совмещаются основные затраты на рабочую силу, материальная мотивация работников (компенсация трудовых затрат персонала), их статус в обществе, семейные бюджеты. Соединение материальных интересов работников с планами и задачами самого предприятия является целью данной системы. В результате, собственник обеспечивает стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойное качество жизни.

Неэффективная система компенсаций, наоборот, приводит к нарастанию недовольства работников, снижению производительности труда, нарушению порядка и дисциплины, а значит, может вызвать социальную конфронтацию сторон.

Условия и охрана труда включают факторы, которые, так или иначе, влияют на полезную отдачу работников, обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний. Это целая совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов производственной среды и трудового процесса, которые оказывают влияние на здоровье и работоспособность человека.

Социально-психологический климат – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он позволяет членам трудового коллектива работать эффективно, творчески, с максимальной отдачей и стимулом. Проявляется социально-психологический климат в общении работников, их межличностных и групповых связях, трудовой ответственности и мотивации [5].

Внерабочее время образует ещё одну группу факторов социальной среды организации. С данным понятием связаны отдых и восстановление сил сотрудников трудового коллектива, условия их домашнего быта, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, эффективное использование досуга.

Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. В Донецкой Народной Республике эти меры, в частности, предусматривают:

- обеспечение минимального размера заработной платы и тарифной ставки;
- нормальную продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю);
- компенсацию за работу в выходные и праздничные дни;
- ежегодные оплачиваемые отпуска, продолжительность не менее 24 дней;
- возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- отчисления в пенсионный фонд социального страхования;
- выплату пособий по временной нетрудоспособности;
- ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребёнком.

Понятие «социальная защита» включает также реализацию мероприятий относительно образования, охраны здоровья, культурного воспитания, социальной работы и другое. Таким образом, социальная защита – это достижение определённого уровня материального благополучия народа государства, т. е. поддержание уровня доходов, благосостояния населения и обеспечение населения культурными ценностями [6, с. 24-30].

Сама система социальной защиты функционирует для того, чтобы защитить работников от риска оказаться в затруднительном материальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надёжной защищённости своих трудовых прав и привилегий.

Все эти гарантии реализуются при прямом участии организации. Государство при этом выполняет функции законодателя и контролирует обеспечение и выполнение прав и работника, и работодателя. Баланс между представителями трёх секторов экономики – работниками, работодателями и государством достигается путём согласования интересов и сотрудничества указанных субъектов.

Эти отношения получили название института социального партнёрства. Такие отношения предполагают наличие расхождений экономических интересов различных социальных групп и право каждого из них при этом отстаивать свои интересы через поиск компромиссов, путей взаимопонимания и сотрудничества. Во всём мире эффективное социальное партнёрство является ключевым направлением регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений.

Социальная среда организации – это совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников. То есть применительно к социальной среде организации понятие фактор выражает условия, которые определяют характер и возможные последствия происходящих в ней изменений, в свою очередь, воздействующих на персонал [7].

Эффективность социального развития – характеристика социальной среды организации, выражающая соответствие между воздействием на персонал результатов социальных мероприятий, в том числе внедрения новых социальных технологий, и затратами материально-финансовых и иных ресурсов на их осуществление. Социальная эффективность, её определение и оценка основываются на качественных показателях и признании приоритетности социальных целей: чем в большей степени то или иное мероприятие способствовало решению конкретных социальных проблем, тем оно социально эффективнее [8].

Социальное развитие означает изменения к лучшему в социальной среде организации. В целом оно включает весь сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала.

По своему назначению социальное развитие ориентируется исключительно на людей, на создание для работников надлежащих условий как труда, так и быта и постоянное улучшение этих условий. Соответственно, его основными целями являются:

- совершенствование социальной структуры персонала;
- улучшение демографического и профессионально-квалификационного состава;
- улучшение эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников;
- повышение их образовательного и культурно-технического уровня;
- регулирование численности работников;
- обеспечение социального страхования работников, соблюдение их прав и социальных гарантий;

- стимулирование средствами, как материального вознаграждения, так и поощрения эффективности труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности;

- создание и поддержание в коллективе здоровой материально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворённости совместным трудом;

- удовлетворение потребности в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, непродовольственных товарах и необходимых услугах, полноценное использование досуга;

- рост жизненного уровня работников и их семей.

Услуги социального характера на предприятии иногда являются жизненно важными для обеспечения существования самого предприятия. Иногда их наличие связано с определённым интересом, а именно с привлечением квалифицированных кадров и конкурентоспособностью на рынке. Независимо от этого, их целью является заинтересованность работников в эффективной экономической деятельности предприятия. Следовательно, материальная мотивация, сохранение здоровья персонала, социальное обеспечение работников и развитие их личностных качеств и является условием успеха организации [9].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Таким образом, на основе проведенного анализа научной трактовки понятия социального развития организации можно сделать вывод, что цель социального развития организации заключается в развитии социальной среды и сферы социальных отношений, которое основано на законах практической деятельности людей и проявляется во всестороннем улучшении качества жизни работников трудового коллектива.

Выделены основные направления социального развития в организации, а именно:

- деятельность в области труда и социально-трудовых отношений, включая оплату и охрану труда, социальное партнёрство;

- обеспечение занятости работников;

- развитие кадрового потенциала;

- участие в социальном обеспечении, страховании;

- развитие объектов социальной инфраструктуры предприятия;

- социальная защита персонала.

Рассмотрен такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы и государство в целом. Результатом таких отношений является достижение социальной стабильности общества, его прогресс и социально-экономическое развитие.

Дальнейшие разработки в этом направлении. Планируется проанализировать особенности функционирования механизма регулирования социального развития организации, рассмотреть международный опыт социального партнёрства.

Список использованных источников

1. Волчкова Л. Т. Планирование социально-экономического развития. – Спб., 2002. – С.60

2. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М., 2010. – 176с.

3. Гордиенко Ю. Ф. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. – Ростов на Дону, 2004. – 435 с. – С. 321.

4. Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации. – М., 2006. – 263 с. – С. 18.

5. Слуцкий Г. В. Управление социальным развитием персонала предприятия: Учебное пособие. – М.: ГАУ, 2004.
6. Дорофієнко В. В., Гончаров В. М., Лобас В. М., Алфьорова І. Є., Гончаров Є. В. Фінансовий та організаційно-інституційний механізми державного управління розвитком соціально-економічної: монографія / Донецьк: СПД Куприянов В. С., 2010. – 220 с. – С. 24-30.
7. Павлова Е. А. Система планирования развития социальной сферы деятельности предприятия. – Спб., 2003. – 55 с.
8. Кураков В. Л. Стратегия планирования развития социальной сферы: Методология и концепция повышения результативности ее структурных составляющих. – Спб., 2002. – 272 с.
9. Кулікова І. О. «Трудові ресурси» і «трудоий потенціал»: роль держави в регулюванні соціально-трудоих відносин // Науковий журнал «Менеджер. Вісник ДонДУУ». – № 2(52)'2010. – С. 26-29.
10. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М., 2010. – 176 с.
11. Гордиенко Ю. Ф. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. – Ростов на Дону, 2004. – 435 с. – С. 321.
12. Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации. – М., 2006. – 263 с. – С. 18.
13. Слуцкий Г. В. Управление социальным развитием персонала предприятия: учебное пособие. – М.: ГАУ, 2004.
14. Дорофієнко В. В., Гончаров В. М., Лобас В. М., Алфьорова І. Є., Гончаров Є. В. Фінансовий та організаційно-інституційний механізми державного управління розвитком соціально-економічної: монографія / Донецьк: СПД Куприянов В. С., 2010. – 220 с. – С. 24-30.
15. Павлова Е. А. Система планирования развития социальной сферы деятельности предприятия. – Спб., 2003. – 155 с.
16. Кураков В. Л. Стратегия планирования развития социальной сферы: Методология и концепция повышения результативности её структурных составляющих. – Спб., 2002. – 272 с.
17. Кулікова І. О. «Трудові ресурси» і «трудоий потенціал»: роль держави в регулюванні соціально-трудоих відносин // Науковий журнал «Менеджер. Вісник ДонДУУ». – № 2(52)'2010. – С. 26-29.

УДК: 338.24:622

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛЬЮ

**ТОНКОНОЖЕНКО Ю. А.,
аспирант каф. учёта и аудита,
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»**

В статье рассмотрены основные подходы к управлению угледобывающей отраслью Республики. Рассмотрены определения организационно-экономического механизма управления разных авторов, а также предложена общая схема организационно-экономического механизма управления.

***Ключевые слова:** организационно-экономический механизм; система управления предприятием; система управления угледобывающей отраслью; объект управления; субъект управления.*

В статті розглянуто основні підходи до управління вуглевидобувною галуззю Республіки. Розглянуті визначення організаційно-економічного механізму управління різних авторів, а також запропонована загальна схема організаційно-економічного механізму управління.

***Ключові слова:** організаційно-економічний механізм; система управління підприємством; система управління вуглевидобувною галуззю; об'єкт управління; суб'єкт управління.*

The article deals with the main approaches to the management of the coal mining industry of the Republic. Consider the definition of organizational and economic mechanism of management of different authors, as well as a general scheme of organizational and economic mechanism.

***Keywords:** organizational and economic mechanism, the enterprise management system, the control system of coal-mining industry, the control object, the subject of management.*

Постановка проблемы в общем виде. Сегодня в угледобывающей отрасли Республики по ряду причин, в том числе и в связи с несовершенством организационно-экономического механизма управления предприятиями отрасли, продолжают сохраняться негативные тенденции. Особо отмечается значительные разрушения производственной инфраструктуры, изношенность производственного оборудования и значительное его отставание от зарубежных аналогов, что не обеспечивает нужных темпов экономического роста. На сегодняшний день определено, что в угледобывающей отрасли наблюдается негативная тенденция показателей эффективности, на что прямо влияет снижение объёмов инвестиционных ресурсов.

В связи с этим, по мнению автора, необходимо усовершенствовать существующий организационно-экономический механизм управления предприятиями угледобывающей отрасли для повышения конкурентоспособности и эффективности их деятельности, что и определило тему данного исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Толкование сущности и содержания организационно-экономического механизма приводится в публикациях различных авторов (Кульман А. А., Мильнер Б. З., Кочетков А. В., Левчук Д. Г. и др.), однако отсутствует единство мнений в отношении этого понятия.

Цель статьи. Целью данной статьи является определение сущности и содержания организационно-экономического механизма угледобывающей отрасли Республики.

Актуальность. В связи с тем, что в существующей экономической литературе не в полной мере освещены вопросы, которые связаны с разработкой и усовершенствованием организационно-экономического механизма на уровне предприятий угледобывающей отрасли, а также вопросы его управления, то это обстоятельство определило актуальность выбранной темы исследования.

Изложение основного материала исследования. Любая управляющая система приводится в действие посредством системы определенных механизмов. Понимание сущности организационно-экономического механизма основывается на толковании понятия «механизм» в его более общем смысле. Однако проведённый анализ научной литературы показал, что единой категории «механизм» нет.

В Экономической энциклопедии категория «механизм» трактуется как своеобразная система, устройство или же способ, которые определяют порядок какого-то определённого вида деятельности [1, с. 335].

А. Н. Азрилян определяет «механизм» как «последовательность состояний и процессов, которые определяют собой конкретное действие или явление» [2, с. 635].

В. С. Рапорт рассматривает «механизм» как «определённый и регламентированный порядок осуществления связей между органами и лицами, принимающими решения об использовании ресурсов системы для достижения главных целей» [3, с. 160].

В соответствии с Толковым словарем украинского языка, категория «механизм» определяется как «внутреннее построение, система чего-либо» [4].

Таким образом, «механизм» в общем виде можно представить как совокупность методов, рычагов и инструментов, направленных на достижение конечной цели – получение положительного экономического и социального эффектов.

Понятие организационно-экономического механизма в своих работах рассматривает ряд учёных-экономистов. Так, А. А. Кульман утверждает, что «организационно-экономический механизм есть определённая совокупность или последовательность экономических явлений» [5].

Исследователи Б. З. Мильнер, А. В. Кочетков и Д. Г. Левчук под организационно-экономическим механизмом управления понимают «совокупность элементов организации процесса принятия решения; системы распределения и обеспечения ресурсами; основные способы воздействия на объект управления, которые в соответствии с принятым разделением включают различные методы управления, например, административно-организационные и экономические» [6; 10, с. 89].

По мнению В. О. Федоровича, «организационно-экономический механизм управления – это сложная взаимозависимая совокупность элементов – организационно, экономически, а иногда и технологически связанных между собой подсистем более низкого уровня» [7].

Наиболее полное определение, по мнению автора, категории «организационно-экономический механизм» предложено В. В. Поповой. По её мнению – это «совокупность экономико-финансовых и организационно-правовых форм, методов, инструментов и рычагов влияния на деятельность предпринимательских субъектов с целью обеспечения желаемого вектора развития, который функционирует в границах фундаментальных связей, отображающих природу его структуры» [8].

При рассмотрении организационно-экономического механизма как системы управления, необходимо понимать под данной категорией не только формы, методы и функции управления (что относится к «экономической составляющей механизма управления»), но и управленческий аппарат, куда дополнительно включается организационный фактор и люди, которые выполняют функции управления.

Однако по этому поводу существует и иная точка зрения. Так, Б. А. Райзберг определяет организационно-экономический механизм как «совокупность организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых форм, с помощью которых реализуются в действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства» [9]. По его мнению, механизм и система управления – это не одно и то же. Отличие состоит в том, что в состав механизма входят виды, методы, функции и формы управления, а система, помимо названных элементов, включает в себя ещё и аппарат управления, который выполняет функции управления.

Но, поскольку система приводится в действие механизмом, выявить сущность организационно-экономического механизма управления невозможно без рассмотрения всех общественных отношений, проявляющихся через этот механизм. Его структура представляет собой совокупность функциональной, целевой подсистем системы обеспечения.

Таким образом, в структуру организационно-экономического механизма управления необходимо включить перечень субъектов, объектов, функций, методов, целей и задач управления. На основании данной структурированности возможно построить как общую модель организационно-экономического механизма управления угледобывающей отрасли, так и представить варианты частного организационно-экономического механизма управления при выделении определённых составляющих структуры.

По мнению автора, организационно-экономический механизм управления отраслью промышленности – это совокупность организационных, правовых и экономических способов, которые представляют возможность влияния на объект управления (угледобывающую промышленность). Структуру такого механизма необходимо отображать в виде функционально-целевой схемы и экономических методов, которые направлены на обеспечение достижения целей управления.

Угледобывающая отрасль входит в структуру минерально-сырьевого комплекса. Минерально-сырьевой комплекс представляет – это сложная производственная система, которая состоит из экономических субъектов, взаимодействующих между собой, и опирается на наличие соответствующей минерально-сырьевой базы.

Таким образом, основными элементами угледобывающей отрасли являются предприятия, которые также представляют собой объект управления, который приводится в действие определённым механизмом.

Поскольку все элементы организационно-экономического механизма имеют комплексное воздействие, то успешное достижение цели или решение задачи на любом уровне управления требует комплексного применения различных методов управления с целью координации деятельности управляемого объекта.

Система целей на сегодняшний день рассматривается как один из основных инструментов построения механизма при помощи различных методов, которые выработаны в управлении. По мнению автора, структуру организационно-экономического механизма управления также возможно сформировать с точки зрения функционального предназначения, а не только при помощи отражения целей. При этом можно выделить подсистемы по функциональному признаку.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что организационно-экономический механизм управления определяется как совокупность целей, функций и методов управления.

При анализе функционально-целевой структуры организационно-экономического механизма управления для предприятия и угледобывающей отрасли можно выделить несбалансированность целей данных подсистем. Помимо всего вышперечисленного,

необходимо отметить и важную роль информации в системе управления. Внедрение информационно-управляющих систем позволит решать задачи, которые связаны с координацией минерально-сырьевых и трудовых ресурсов, а также обмена технологиями и экономическим опытом. Информационная составляющая организационно-экономического механизма управления должна стать самой важной составляющей комплексного механизма управления и развития угледобывающей отрасли.

Поскольку на сегодняшний день основным компонентом любого организационно-экономического механизма управления служат отношения собственности, то формирование и развитие нового организационно-экономического механизма управления угледобывающей отрасли должно быть с учётом интересов всех участников экономических отношений. Таким образом, механизм должен также учитывать элементы структуры механизма реализации права собственности. При этом целесообразно исследование влияния внешних и внутренних факторов.

По мнению Измалкова С. Б., который рассматривает организационно-экономический механизм с точки зрения эффективного использования собственности как государством, так и предприятием и определяет данный механизм как «механизм реализации права собственности, который представляет собой взаимодействие между экономическими субъектами с целью извлечения полезных свойств объектов собственности» [11].

Если организационно-экономический механизм управления включает в себя цели и ресурсные ограничения, которые сформированы участниками, а также систему показателей экономической оценки эффективности и имеет необходимое информационное обеспечение, то его рассмотрение целесообразно через структурированные организационные, правовые и экономические нормы, которые позволяют участникам эффективно взаимодействовать как с внутренней, так и с внешней средой системы. Таким образом, реализация механизма управления происходит при воздействии субъектов управления на всех участников системы, а экономический результат в итоге будет определяться тем, насколько механизм реализации будет адаптивен к внешней среде.

Исходя из этого, организационно-экономический механизм можно структурировать в любой форме с учётом влияния внешних факторов. Сущность структуры механизма будет отражена, если в ней будут учтены следующие составляющие: субъекты управления, объекты управления, цели и направления воздействия. В общем виде схема организационно-экономического механизма управления угледобывающей отраслью может быть представлена следующим образом, что наглядно показано на рис. 1.

Таким образом, организационно-экономическим механизмом управления называется система взаимосвязанных организационных и экономических мер, к которым относится планирование, разработка, внедрение, выполнение и контроль целевых программ.

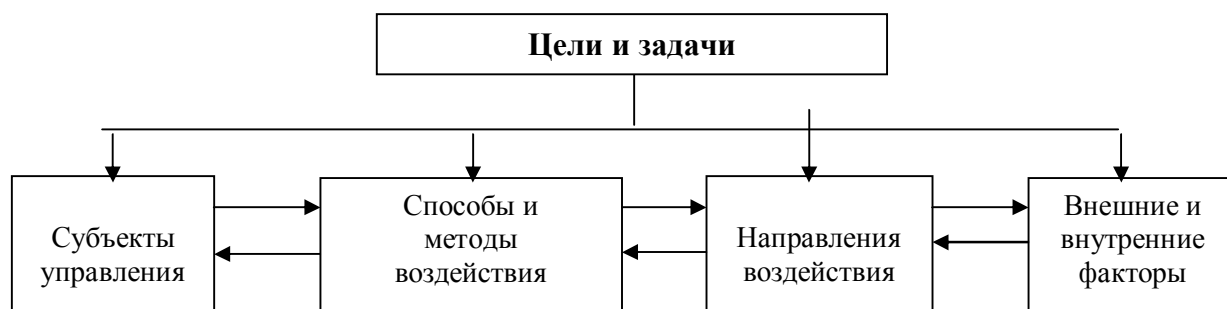


Рис. 1. Общая схема организационно-экономического механизма управления угледобывающей отраслью

Концепция организационно-экономического механизма и выбор необходимых методов будут зависеть от решения вопроса о целях развития конкретной отрасли промышленности. Так как цели хозяйственной деятельности предприятий угледобывающей отрасли реализуются через взаимодействие системы такими субъектами как органы власти, потребители продукции и т. д., то в числе основных элементов механизма можно выделить механизм реализации права собственности на минеральные ресурсы и объекты, которые их используют.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Таким образом, организационно-экономический механизм – это совокупность организационных и экономических рычагов, способов и методов, которыми возможно воздействовать на объект управления (угледобывающую отрасль), в результате чего объект управления переходит из фактического состояния в желаемое.

Формирование организационно-экономического механизма управления необходимо для приведения в действие и обеспечения стабильного функционирования системы управления угледобывающей отрасли Республики.

Дальнейшие разработки в этом направлении планируется связать с дополнением и проведением соответствующих расчетов по определению эффективности, а также целесообразности предложенной схемы организационно-экономического механизма управления угледобывающей отраслью Республики.

Список использованных источников

1. Экономическая энциклопедия: в 3-х т. / [уклад. Б. Д. Гаврилишин, С. В. Мочерный и др]. – К.: Академия, 2001. – Т. 2. – 848 с.
2. Большой энциклопедический словарь / [Под ред. А. Н. Азрилияна]. – 5-е изд. доп и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
3. Методологические проблемы системного исследования организационно-экономического механизма управления // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1982. – М.: Наука, 1982. – С. 159-181.
4. Тлумачний словник української мови / [За ред. Гуменецької]. – К.: Рад. Школа, 1986. – 642 с.
5. Кульман А. А. Экономические механизмы / А. А. Кульман; пер. с фр.; под общ. редакцией Н. И. Хрусталёвой. – М.: Прогресс; Универс., 1993. – 92 с.
6. Мильнер Б. З. Управление территориально-производственными комплексами и программами их создания / Б. З. Мильнер, А. В. Кочетков, Д. Г. Левчук. – М.: Наука, 1985. – 232 с.
7. Федорович В. О. Состав и структура организационно-экономического механизма управления собственностью крупных промышленных корпоративных образований / В. О. Федорович. – Новосиб.: Ж. Сибирская финансовая школа, 2006. – № 2. – С. 45-54.
8. Попова В. В. Архітектоніка організаційно-економічного механізму управління розвитком національної макросистеми / В. В. Попова // Держава та регіон. Серія Економіка та підприємництво. – 2007. – № 4. – С. 204-208.
9. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. М. Лозовский, Б. А. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 496 с.
10. Симкин Д. Г. Некоторые особенности развития организационно-экономического механизма управления регионом / Д. Г. Симкин // Вестник ОГУ. – 2009. – № 8 (102). – С. 88-92.
11. Измалков С. Б. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г. часть № 1) / С. Б. Измалков, К. И. Сонин, М. М. Юдкевич // М., Ж. Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С. 4-26.

УДК 338.439:658.155

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ХМЕЛЕВАЯ С. А.,
студентка магистратуры, ГОУ ЛНР
«Луганский национальный аграрный
университет»

Данная статья посвящена изучению рентабельности, которая наиболее точно отображают прибыльность, эффективность производства и финансовое состояние предприятия. Рассмотрены наиболее распространённые понятия о сущности и показателях рентабельности известных учёных и пути повышения с их ней точки зрения, а также факторы, которые влияют на этот показатель.

Ключевые слова: рентабельность; прибыль; эффективность производства; повышение.

Дану статтю присвячено вивченню рентабельності, яка найбільш точно відображає прибутковість, ефективність виробництва і фінансовий стан підприємства. Розглянуто найбільш поширені поняття про сутність і показники рентабельності відомих вчених і шляхи підвищення, з їхньої точки зору, а також фактори, які впливають на цей показник.

Ключові слова: рентабельність; прибуток; ефективність виробництва; підвищення.

This article is devoted to the study of profitability, which most accurately reflect the profitability, efficiency of production and the financial condition of the enterprise. The most widespread notions about the nature of the profitability of well-known scientists and the way they are even with the increase of point of view, as well as factors that affect this figure.

Keywords: profitability; profit; production efficiency; increase.

Постановка проблемы. Функционирование предприятия, определяется его способностью приносить достаточное количество прибыли. Именно прибыль является наиболее важным источником стимулирования хозяйственной деятельности предприятия. Этот показатель создаёт финансовую основу для расширения деятельности предприятия, удовлетворения материальных и социальных потребностей трудового коллектива. Но прибыль показывает только абсолютный эффект деятельности предприятия без учёта использованных при этом ресурсов, поэтому его нужно дополнять показателем рентабельность, которая и характеризует степень прибыльности предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением сущности и показателям рентабельности предприятия посвящено множество трудов известных учёных, среди которых: Баскакова О. В., Сейко Л. Ф., Волков О. И., Скляренко В. К., Горшков Е. М., Кондратьева М. Н., Баландина Е. В., Корсаков М. Н. Селезнёва Н. Н., Ионова А. Ф., Витун С. Е. и др.

Актуальность. Переход к рыночной экономике требует от предприятия повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции на основе введения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством. В рыночной экономике финансовые ресурсы (капитал) прилагаются к любым видам деятельности. Поэтому рентабельность, то есть эффективность использования капитала, имеет большое значение при определении финансовых результатов деятельности предприятия. То есть собственник капитала предприятия должен оценивать любые решения в сфере управления имеющимися средствами.

Цель статьи. Исследовать сущность рентабельности производства продукции предприятия, выявить эффективные пути повышения рентабельности продукции, а также рассмотреть управление рентабельностью предприятия.

Изложение основного материала. Основной целью деятельности предприятия является получение прибыли в достаточном размере для покрытия затрат и дальнейшего развития производства, а также в современных условиях формируются меры касающиеся повышения прибыльности деятельности предприятия.

Рентабельность – это отношение прибыли к показателям, формирующим конечный финансовый результат: доходам, расходам, величине используемых экономических ресурсов, вложенному капиталу. Рентабельность обычно рассчитывается в виде коэффициентов или в процентном отношении к тому или иному показателю; расчёт проводят по данным за определённый период (год, квартал). Рентабельность характеризует прибыльность, выгодность работы предприятия. различных направлений деятельности (производственной, финансовой), прибыльность производства отдельных видов продукции, услуг [1].

По мнению Корсака М. Н., рентабельность – относительный показатель экономической эффективности, которая комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых и денежных ресурсов. В общем смысле рентабельность продукции подразумевает, что реализация и производство данного продукта приносит предприятию прибыль. Нерентабельное производство – это производство, не приносящее прибыли. Отрицательная рентабельность – это убыточная деятельность [2].

По мнению Волкова О. И., рентабельность – это относительный показатель эффективности производства, характеризующий уровень отдачи затрат и степень использования ресурсов. В основе построения коэффициентов рентабельности лежит отношение прибыли (расчёт показателей рентабельности включают чистую прибыль) или к выручке от реализации, или к затраченным средствам, или к активам предприятия [3].

По нашему мнению, рентабельность характеризует эффективность вложенного капитала, распоряжение материальными и денежными средствами. Она представляет собой показатель соотношения прибыли с понесёнными затратами и измеряется с помощью системы относительных показателей, характеризующих эффективность работы предприятия, а также прибыльность разных направлений деятельности.

Для дальнейшей оценки доходности и экономической целесообразности деятельности предприятия, а также привлечения ресурсов используются разные показатели рентабельности, которые являются относительными характеристиками финансовых результатов и эффективности деятельности предприятия.

Показатели рентабельности используют для сравнительной оценки эффективности работы отдельных предприятий и отраслей, выпускающих разные виды и объёмы продукции. Эти показатели характеризуют полученную прибыль по отношению к затраченным производственным ресурсам, они наиболее полно, чем прибыль характеризуют обобщающие результаты хозяйствования [4].

Конечный финансовый результат деятельности предприятий характеризуется абсолютной величиной прибыли. Производные от прибыли относительные показатели, которые позволяют оценивать результативность вложенных средств, используются в финансовом планировании, и в экономических расчётах. Виды показателей рентабельности разделяются на три группы, которые используют при оценке финансового состояния предприятия:

- рентабельность продукции;
- рентабельность производственных фондов;
- рентабельность вложений в предприятие (рис. 1).

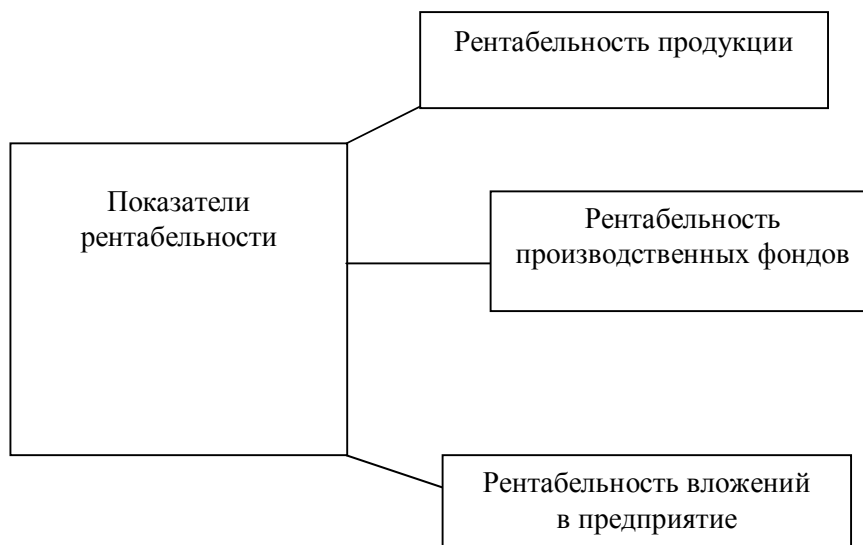


Рис. 1. Основные показатели рентабельности

При определении показателей рентабельности прибыль сопоставляется с факторами, которые имеют наибольшее влияние на его получение. К этим факторам относятся активы, затраты и инвестиции, поэтому предприятия должны искать все возможные пути усовершенствования производства, повышение конкурентоспособности продукции, это и будет влиять на рост рентабельности предприятия.

На рентабельность оказывают влияние факторы, определяющие направления развития хозяйственного механизма в целом. При анализе путей повышения рентабельности важно учитывать влияние внутренних и внешних факторов. К ним можно отнести рост тарифов автоперевозки и процентных ставок за кредит, а также цен на товары народного потребления. Ряд факторов зависит от работников предприятий. Это совершенствование структуры управления и организационного построения; организация технологического процесса, рекламы; максимальное ускорение оборачиваемости оборотных средств; снижение себестоимости; повышение доли собственных средств при оплате товаров.

Показатели рентабельности играют важную роль формирования прибыли предприятия. Они обязательны при проведении сравнительного анализа и оценке финансового состояния предприятия. При анализе производства показатели используются как инструмент инвестиционной политики и ценообразования.

Большое влияние на рентабельность оказывают вне реализационные расходы, которые являются прямым вычетом из доходов предприятий. Организация чёткой работы с поставщиками, применение в необходимых случаях штрафных санкций и других мер финансового воздействия, жёсткий контроль за сохранностью собственности – таковы наиболее важные резервы повышения рентабельности [5].

Для дальнейшего благоприятного функционирования любого предприятия необходимо увеличивать прибыль, изучить все факторы, влияющие на неё и соответственно в дальнейшем добиться повышения уровня рентабельности продукции. Повышению уровня рентабельности способствует увеличение массы прибыли, снижение себестоимости продукции, улучшение использования производственных фондов.

С экономической позиции значение снижения себестоимости для предприятия состоит в следующем:

- увеличение прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия;

- появление больших возможностей материального стимулирования работников и решение некоторых социальных проблем коллектива предприятия;
- улучшение финансового состояния предприятия и снижение степени риска банкротства;
- возможность снижения цен реализации на продукцию, которая позволяет повышать конкурентоспособность продукции и увеличить объём продаж.

Систематическое снижение себестоимости обеспечивает рост прибыли предприятия, а также повышает материальное положение работников.

Главным резервом снижения себестоимости продукции предприятия является сокращение материальных затрат. Сокращение затрат производства и снижение на этой основе себестоимости продукции является одним из главных условий роста прибыли предприятия, повышение рентабельности и эффективности его работы.

Определившись с сущностью рентабельности, а также определив её показатели, стоит рассмотреть особенности организации управления рентабельностью предприятия. Процесс управления рентабельностью представляет собой целостную систему, включающую в себя определение целевых показателей и критериев эффективности и разработку разных моделей управления рентабельностью. Это сложный процесс, состоящий из большого количества этапов и заданий. Управление рентабельностью представляет собой достижение желаемой динамики значений показателей. При управлении рентабельностью необходимо анализировать структуру активов, источников финансирования, а также в процессе текущей хозяйственной деятельности необходимо постоянно искать возможные пути повышения эффективности деятельности предприятия и резервы роста рентабельности.

Управление рентабельностью призвано решать такие задания:

- оптимизация соотношения между уровнем сформированной прибыли и допустимым уровнем риска. С учётом отношения менеджеров к финансовым и хозяйственным рискам определяется их допустимый уровень и в итоге политика осуществления тех или иных видов деятельности или проведение хозяйственной операции. В процессе управления должен быть максимизированный соответствующий ему уровень прибыли;
- максимизация размера сформированной прибыли с ресурсным потенциалом предприятия, на основе оптимизации состава ресурсов предприятия и эффективного их использования;
- обеспечение высокого качества сформированной прибыли;
- формирование достаточного объёма финансовых ресурсов за счёт прибыли.

К основным путям роста рентабельности производства можно отнести – развитие наиболее прогрессивных отраслей, рациональное размещение предприятий, повышение удельного веса специализированного производства, применение современных методов организации производства и труда в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, ускорение внедрения и освоения новой, более прогрессивной техники, повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, улучшение её качества, усиление режима экономии в расходовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов и повышение материальной заинтересованности работников в результатах своего рода (рис. 2) [6].

Основными путями повышения рентабельности продукции, по мнению Селезнёвой Н. Н., являются:

- снижение затрат на единицу или на 1 руб. продукции;
- улучшение использования производственных ресурсов, формирующих себестоимость (снижение фондоёмкости, материалоёмкости, зарплатоёмкости,

амортизациоёмкости продукции или повышение обратных им показателей фондоотдачи, материалоотдачи и т. д.);

- рост объёма производства;
- рост цен на продукцию, сопровождаемый улучшением её качества [7].

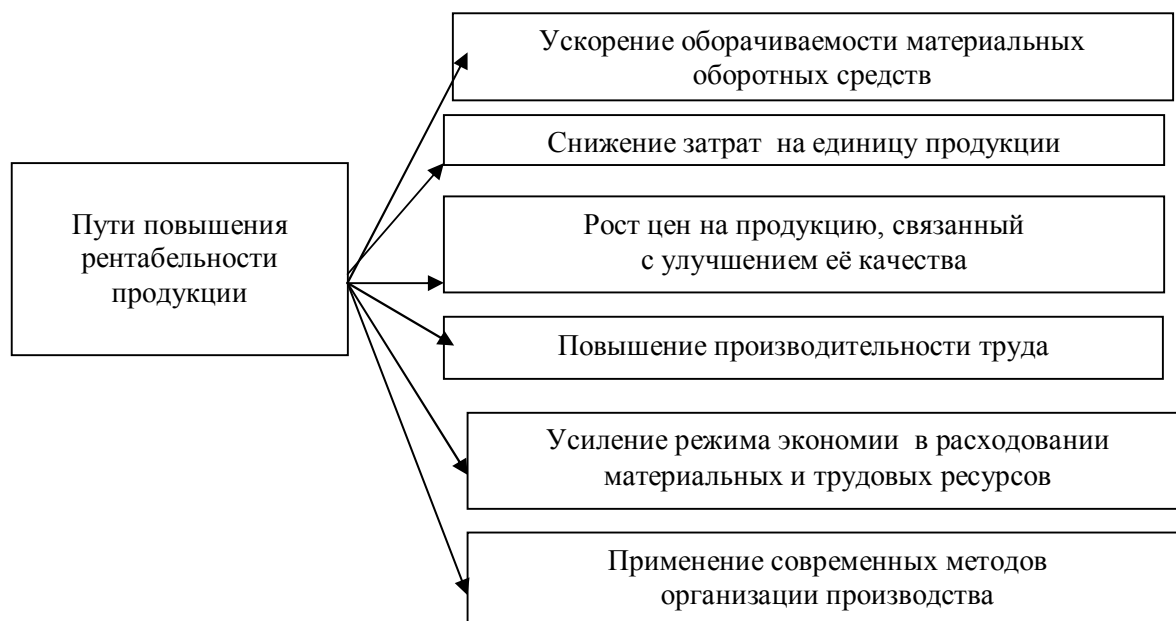


Рис. 2. Пути повышения рентабельности продукции

Рентабельность использования финансовых ресурсов может быть увеличена, если предприятие достигает того объёма прибыли, но уменьшает при этом сумму средств, вложенную в оборотные и основные средства.

Рентабельность продукции, достигнутая предприятиями в базовом периоде должна быть скорректирована с учётом условий ценообразования планового периода. Можно определять резервы предприятия, которые не были им использованы в базовом периоде для роста прибыли. Резервы предприятия можно определять за счёт:

1. структурных нарушений в ассортименте продукции, которая изготавливается и реализуется к выпуску наиболее рентабельной продукции;
2. ликвидации непродуктивных затрат, относящиеся к себестоимости продукции;
3. ликвидация фактов поставки продукции покупателям с отклонением от технических и качественных параметров, ведущие к снижению оптовых цен на эти изделия, а именно прибыли реализации.

Одним из резервов роста прибыли является увеличение объёма реализации продукции. Между объёмом реализации и прибылью есть определённая зависимость: чем больше реализуется продукции, тем больше является сумма прибыли, а невыполнение плана по реализации продукции уменьшает прибыль. При подсчёте резервов увеличения прибыли за счёт роста объёма реализации используют результаты анализа выпуска и реализации продукции.

Резервы увеличения сумм рентабельности и прибыли связаны с направлениями хозяйствования предприятия. Для руководителя предприятия, важным моментом является значение масштабов действия, форм контроля и использование наиболее существенных внешних и внутренних факторов эффективности на разных уровнях управления деятельностью предприятия.

Далее необходимо обобщить все выявленные резервы роста прибыли по каждому виду товарной продукции и по предприятию в целом.

Выводы. Рентабельность как показатель даёт представление о прибыльности или убыточности предприятия в сравнении с другими отдельными величинами, которые влияют на производство и деятельность предприятия в целом.

Для увеличения рентабельности необходимо увеличивать объёмы производства и уменьшить себестоимость продукции, расширять ассортимент и повышать качество продукции, внедрять меры по повышению продуктивности труда своих работников, целесообразно размещать полученную ранее прибыль а также с максимальной отдачей использовать потенциал находящийся в распоряжении предприятия.

Необходимо минимизировать все расходные статьи, а именно: наладить систему сбыта; уменьшить транспортные расходы.

Снижение себестоимости продукции является самым важным фактором роста прибыли. При снижении себестоимости продукции происходит экономия трудовых, материальных и финансовых ресурсов, которыми распоряжается предприятие.

Список использованных источников

1. Баскакова, О. В. Экономика предприятия (организации): учебник / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. – 372 с.
2. Корсаков, М. Н. Экономика предприятия: учебное пособие. – Таганрог: Издательство ТРТУ 2005. – 50 с.
3. Волков, О. И., Скляренко, В. К. Экономика предприятия: курс лекций М.: ИНФРА-М, 2006. – 280 с.
4. Кондратьева, М. Н. Экономика предприятия: учебное пособие / М. Н. Кондратьева, Е. В. Баландина. – Ульяновск : УлГТУ, 2011. – 174 с.
5. Витун, С. Е., Чигрина, А. И. Финансы организаций Пособие по одноименной дисциплине для студентов специальности 1-25 01 04 – Финансы и кредит. Часть 1. – Гродно ГрГУ им. Я. Купалы, 2010.
6. Горшков, Е. М. Повышение рентабельности на предприятии. Практическое пособие. – Москва, 2009 г. (ст. 19-20).
7. Селезнёва, Н. Н., Ионова, А. Ф. Финансовый анализ. Управление финансами: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 639с.

УДК 304.4

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА

**ЧЕРКАШИНА А. В.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»**

В статье проведён анализ международного опыта формирования социальной политики государств. Рассмотрены существующие классификации моделей социальной политики.

Ключевые слова: государство; управление; международный опыт; социальная политика.

В статті проведено аналіз міжнародного досвіду формування соціальної політики держав. Розглянуто існуючі класифікації моделей соціальної політики.

Ключові слова: держава; управління; міжнародний досвід; соціальна політика.

In the article the analysis of international experience of social policy development of the States is brought. The existing classifications of models of social policy are examined.

Keywords: state; management; international experience; social policy.

Постановка проблеми. В период становления государства определяющим фактором является формирование гражданского общества и целостности системы управления, что напрямую взаимосвязано с социальной политикой. При создании новых государственных учреждений и предприятий различных форм собственности в Донецком регионе первоочередной задачей государства является создание качественных условий для жизни и трудовой деятельности населения. Социальная политика призвана обеспечить расширенное воспроизводство населения, гармонизацию общественных отношений, политическую стабильность, гражданское согласие и реализовать через государственные решения социальные мероприятия и программы в различных сферах общественной жизни (экономической, социальной, экологической, научно-технической, самоуправленческой, духовно-культурной и др.). Именно она обеспечивает взаимодействие всех сфер жизнедеятельности общества в решении социальных проблем [1; 2].

Модель социальной политики – это комплекс средств, используемых государством для решения социальных вопросов; как правило, данная модель основана на определённой доктрине [1].

Первоочередной задачей периода становления является разработка современной управленческой концепции развития всех сфер деятельности, формирование гражданского общества и целостности системы управления. Такая ситуация представляет большую ответственность и требует адекватного решения. Поэтому важнейшей задачей такого периода становится разработка современной управленческой концепции развития всех сфер деятельности [3; 4].

Условия нестабильности в Донецком регионе требуют от государственной власти в большей мере учитывать интересы незащищённых слоёв населения и определённых категорий граждан, используя международный опыт. Поэтому исследование и анализ моделей социальной политики отечественных и зарубежных стран позволит определить приоритеты и выработать стратегию развития функционирования государственных органов управления в данном направлении.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы становления и развития социальной политики в современном мире, её формирование, роль и содержание рассматривали такие известные учёные, как Баликов В. Т., Роик В. Д., Игнатов А. В., Жукова В. И., Гузун В. М. и др. Так, Игнатов А. В. исследовал основные направления и специфику социальной политики Российской Федерации в условиях становления государства. Роик В. Д. в своих работах уделил внимание опыту западноевропейских стран в создании социальной модели государства. Баликов В. Т. и Жукова В. И. рассматривали экономические интересы и приоритеты реализации государственных моделей социальной политики, основываясь на мировой практике разных стран. Анализ социальных процессов, происходящих в Приднестровской Молдавской Республике и представляющих практический интерес для экспертов экономических ведомств, государственных и негосударственных организаций в сфере социальной политики, провёл Гузун В. М.

Актуальность. Понятие социальной политики относится к числу таких категорий, которые широко используются в практике государственного строительства, воздействия государства на социальные процессы, протекающие в обществе с помощью

административных, бюджетных и законодательных мер. Это обусловлено тем, что социальная политика является наиболее значимой сферой интересов современного общества и важнейшей частью деятельности современного государства. Она теснейшим образом связана с типом и уровнем развития общества, с господствующей ментальностью населения, с теми целями и задачами, которые ставит общество перед собой в своём социальном развитии [1; 3; 5]. Поэтому процесс изучения международного опыта, исследования моделей социальной политики России и зарубежных стран, выявления преимуществ и недостатков является особо актуальным в формировании социальной политики Донецкого региона.

Цель исследования. Использование международного опыта и анализ моделей социальной политики зарубежных стран.

Изложение основного материала исследования. Социальная политика включает достаточно обширный круг вопросов жизнедеятельности индивидов и общества. Поэтому поле социальной деятельности имеет протяжённость от политики, направленной на обеспечение выживания и поддержание жизнедеятельности слабейших членов общества – инвалидов, престарелых, одиноких, беженцев, представителей национальных меньшинств и т. д., – до обеспечения функционирования и развития общества в целом.

Социальная поддержка, обеспечение, защита и страхование граждан являются основными направлениями социальной политики государства [6; 7; 8]. Существуют различные классификации моделей социальной политики, но так или иначе большинство из них базируются на принципах, вытекающих из роли и степени участия государства, институтов гражданского общества и отдельных граждан [1-3; 5].

Основываясь на геополитическом аспекте, выделяют следующие модели социальной политики:

1. *Скандинавская модель.* Значительную часть расходов на социальные нужды берёт на себя государство, где основным каналом распределения является бюджет. Государство несёт основную ответственность за социальное благополучие своих граждан и является основным производителем социальных услуг (образование, здравоохранение, забота о детях и престарелых и т. п.).

Данная система действует через распределение бюджета или социально-страховые фонды, где доля социальных расходов очень высока. Эта модель воплощается в политике таких стран, как Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия. Осуществление целей идёт через преднамеренное перераспределение доходов, прежде всего, через налоговую и трансфертную политику.

Универсальность модели выражается во всеобщности и общедоступности социальной защиты, которая распространяется на все слои населения. Оказываемая помощь обеспечивает социальную защиту населения на уровне нормального жизненного стандарта. Данная модель обеспечивает высокий уровень социальной защиты граждан и высокие показатели уровня жизни. Недостатками данной модели являются высокое налоговое давление на бизнес, чрезмерная система унификации социальной сферы и ограничение свободы выбора социальных благ людьми.

2. *Немецкая модель.* Государство, как правило, несёт ответственность только за выдачу социальных пособий получателям, то есть за социальное обеспечение, но не формирует социальные услуги. В данной модели бюджетные отчисления и страховые взносы работника и работодателя на социальные мероприятия примерно равны, и основными каналами перераспределения являются как государственные, так и частные, находящиеся под контролем государства социально-страховые фонды.

Этой модели следуют Германия, Франция, Австрия, Бельгия. Цель такой социальной политики – создание условий для активной самореализации каждого члена общества в экономической сфере, для чего государство создаёт общие

институциональные условия, регулирующие хозяйственную деятельность индивидуумов. На первый план выходит создание благоприятных экономических условий для трудоактивного населения, на которое и сориентированы основные меры социальной защиты.

3. *Американо-британская модель.* Характеризуется минимальным участием государства в социальной сфере. Финансовую основу реализации социальных программ составляют, в первую очередь, частные сбережения и частное страхование. Государство берёт на себя ответственность лишь за сохранение минимальных доходов всех граждан и за благополучие наименее защищённых слоёв населения, с одной стороны, а с другой – максимально стимулирует создание и развитие в обществе различных форм негосударственного социального страхования и социальной поддержки, а также различных средств и способов получения и повышения гражданами своих доходов.

Подобная модель социальной политики характерна для США, Англии и Ирландии. Социальные программы строго индивидуализированы, большинство из них прошли приватизацию и используют принцип выборочной помощи отдельным категориям граждан, к которым отнесены пенсионеры, инвалиды, больные и недееспособные лица, малоимущие семьи с детьми, неполные семьи.

4. *Советская модель.* Характеризовалась главенствующей ролью государства. В стране существовала система государственного бесплатного здравоохранения, образования и социального обслуживания. После распада СССР такая модель широко использовалась в Российской Федерации, после чего система государственных бесплатных социальных услуг претерпела некоторые изменения. Это объясняется тем, что социальная сфера в России в период реформ не была приоритетной в плане преобразований.

На данный момент можно выделить ряд принципиально новых признаков, сложившихся за это время. Они выражаются в сокращении масштабов государственного вмешательства в социально-экономическую сферу, формировании негосударственных институтов, участвующих в осуществлении социальной политики. Новая модель характеризуется децентрализацией социальной политики, распределением полномочий в управлении социальной сферой в сторону региональных и муниципальных органов власти, изменением структуры и функций социальных ведомств. Этот процесс сопровождается перераспределением источников финансирования, активизацией внебюджетных потоков на социальные программы, развитием системы социального страхования, введением государственного минимального социального стандарта как механизма переходного общества.

В процессе переходной экономики меняются стратегические ориентиры, цели и приоритеты не только в экономической, но и в социальной сфере. Поэтому в дальнейших исследованиях необходимо остановиться на вопросах о современных тенденциях реализации социальной политики в Российской Федерации, на тех направлениях, которые заложены сегодня в программу реформирования социальной сферы. Переход к новой социальной политике предполагает отказ от патернализма, где государство жёстко детерминирует поведение человека в социальной сфере [2].

Наиболее позитивным моментом в реализации социальной политики Российской Федерации является постепенное формирование правового пространства социальной сферы, введение системы социальной стандартизации и использование государственного минимального социального стандарта как механизма переходного общества. Данные тенденции свидетельствуют о движении общества к более цивилизованным формам социального устройства.

Выводы.

1. В условиях нестабильности и реорганизации государственной системы изучение международного опыта является принципиально рациональным в выборе концепции формирования социальной политики региона.

2. Анализ международного опыта в формировании социальной политики позволит использовать преимущества и исключить недостатки в стратегическом планировании развития региона.

Перспективы дальнейших разработок. Провести исследования современных тенденций реализации социальной политики Российской Федерации и направлений реформирования социальной сферы в Донецком регионе.

Список использованных источников

1. Баликове, В. Т. Реализация моделей социальной политики: мировая практика / В. Т. Баликов // Экономические интересы и социальная политика. – Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2006. – С. 72-84.

2. Роик, В. Социальная модель государства: опыт западноевропейских стран и выбор России / В. Роик // Человек и труд, 2010. – № 4. – С. 35-46.

3. Роик, В. Д. Социальная модель государства: опыт стран Европы и выбор современной России / В. Д. Роик // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ, 2006. – № 6. – С. 54-80.

4. Giddens, A. The Consequences of Modernity / A. Giddens. – Stanford: Stanford Univ. Press, 2010. – 21 p.

5. Социальная политика: парадигмы и приоритеты: монография / Под общ. ред. В. И. Жукова. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2005. – 452 с.

6. Гузун, В. М. Уровень социального развития Приднестровской Молдавской Республики на основании индекса развития человеческого потенциала / В. М. Гузун // Социальная политика и социальное партнёрство. – Москва, 2012. – № 7. – С. 67-70.

7. Гузун, В. М. Участие РФ в сфере пенсионного обеспечения граждан ПМР / В. М. Гузун // Социальная политика и социальное партнёрство. – Москва, 2011. – № 1. – С. 49-52.

8. Гузун, В. М. Анализ состояния экономики ПМР и выполнения антикризисных мер / В. М. Гузун // Социальная политика и социальное партнёрство. – Москва, 2010. – № 3. – С. 46-49.