

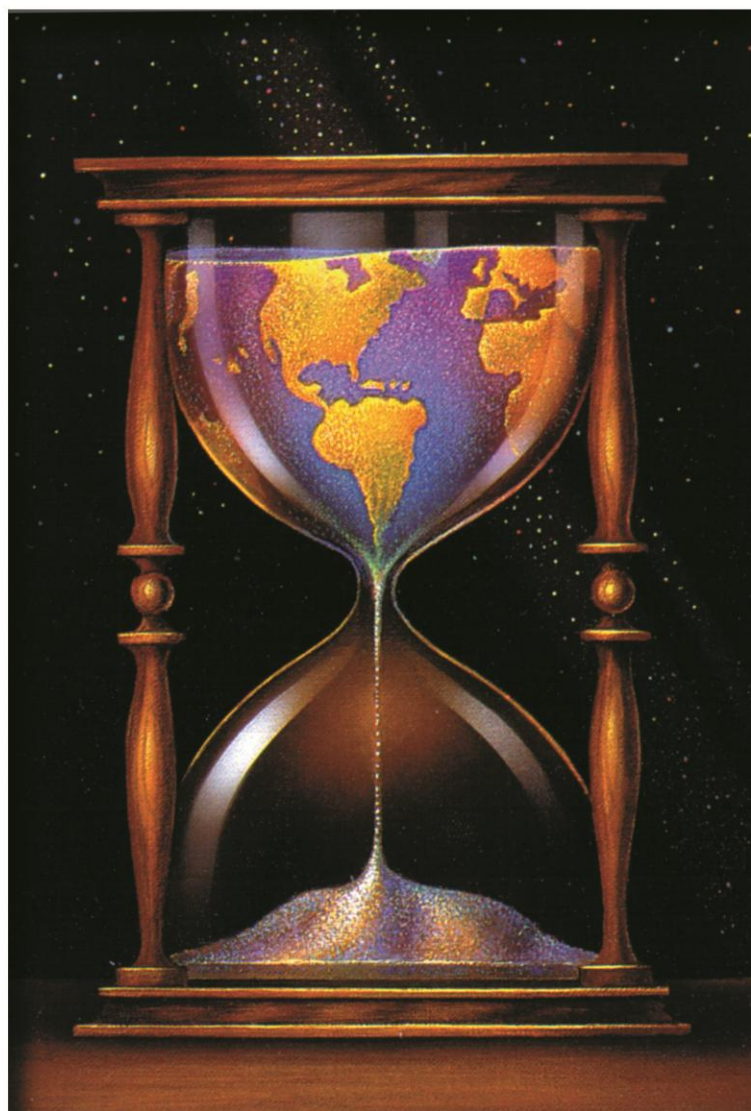
МЕНЕДЖЕР

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

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

4(94)'2020

ISSN 2308-104X



«Менеджер», научный журнал 4(94)'2020

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

Основан в 1998 году.

ISBN 978-966-430-134-0

ISSN 2308-104X

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

Свидетельство о регистрации средства массовой информации

Министерства информации ДНР серия ААА № 000065 от 16.11.2016 г.

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

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Костровец Лариса Борисовна – главный редактор, д.э.н., доц., 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
Беганская Ирина Юрьевна – 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
Бессонова Елена Анатольевна – д.э.н., проф., ФГБОУ ВПО «ЮЗГУ», г. Курск, Российская Федерация
Братковский Мирон Леонидович – д.гос.упр., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Броварь Александр Витальевич – д.и.н., доц., ГОУ ВПО «ДЮА», г. Донецк
Букреев Анатолий Митрофанович – д.э.н., проф., ООО «Научно-производственный центр «Союз», г. Воронеж, Российская Федерация
Веретенникова Оксана Витальевна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонНАСА», г. Макеевка
Верига Анна Владимировна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Волощенко Лариса Михайловна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Ворушило Виктор Павлович – к.ю.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Гончаров Валентин Николаевич – д.э.н., проф., ГОУ ЛНР «ЛНАУ», г. Луганск
Губерная Галина Константиновна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Иванов Михаил Фёдорович – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонНАСА», г. Макеевка
Иванова Татьяна Леонидовна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Моисеев Александр Михайлович – д.ю.н., проф., ГОУ ВПО «ДЮА», г. Донецк
Овчаренко Людмила Александровна – д.э.н., доц., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Омельянович Лидия Александровна – д.э.н., проф., ГОУ ВПО «ДонНУЭТ», 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
Пономаренко Елена Викторовна – д.э.н., проф., 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
Чернецкий Вадим Юрьевич – д.гос.упр., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Ободец Яна Викторовна – ответственный секретарь, к.гос.упр., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
Тонконоженко Юлия Александровна – технический секретарь, к.э.н., ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Адрес редакции:

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

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

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

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

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

Распространяется бесплатно по специальной рассылке.

Литературный редактор Л.Н. Полчанинова. Подписано к печати 24.12.2020 г.

Рекомендовано к опубликованию решением

Учёного Совета ДонАУиГС, протокол № 5 от 24.12.2020 г.

Напечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.

Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.

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

Тираж 100 экз. Усл. печ. л. 28,64.

Периодичность изданий – 4 раза в год.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

| | |
|---|---|
| Тарасова Е.В. Оценка эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями | 4 |
|---|---|

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

| | |
|---|-----|
| Берко А.К. Современные инструменты государственного управления системой городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики | 12 |
| Василенко Д.В. Источники возникновения ренты (квазиренты): экономический фактор | 17 |
| Губерная Г.К. Потребление и потребительство | 23 |
| Джабиев В.В. Приоритетные направления государственного регулирования продовольственной безопасности РЮО | 31 |
| Довгань А.С. Инновационная стратегия и экономический механизм организации производства в устойчивом развитии производственного предприятия | 39 |
| Егорова М.В. Концептуальные основы казначейского сопровождения целевых средств | 44 |
| Иванова Т.Л., Городничая Е.В. Матричные методы и этапы разработки антикризисной стратегии устойчивого развития предприятий | 52 |
| Климова П.А. Составляющие социально-экономического потенциала организации ... | 62 |
| Корнев М.Н., Посадская Т.С. Концептуальные подходы динамического моделирования в стратегии развития российской экономики | 67 |
| Муромец Н.Е. Формирование конкурентных преимуществ транснациональных корпораций в условиях борьбы с пандемией | 74 |
| Петрушевская В.В., Ревунов А.Е. Разработка инструментария оценки уровня развития малого бизнеса | 86 |
| Рыгова Н.А. Параметры управления и регулирования сбалансированности развития социально-экономических систем | 92 |
| Сподарева Е.Г. Факторы, влияющие на уровень занятости в Донецкой Народной Республике | 102 |
| Тисунова В.Н. Информационные службы органов исполнительной власти в контексте реализации государственной информационной политики | 113 |
| Удалых О.А. Концептуальный подход к формированию стратегии развития агропромышленного комплекса | 119 |

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

| | |
|--|-----|
| Азарян А.А. Сущность и механизмы информационных и маркетинговых войн | 129 |
| Вашенко Н.В., Гончарова А.В. Менеджмент качества образовательных услуг как основа повышения конкурентоспособности образовательной организации | 133 |
| Зайцева Н.В. Процессная модель управления информационной архитектурой предприятия | 138 |
| Матеха А.С. Формирование эффективной системы управления организацией | 145 |
| Мишина Ю.А., Верига А.В. Имидж как ключевая составляющая конкурентоспособности образовательной организации ВПО: особенности формирования и управления | 151 |
| Ободец Р.В., Чернецкий В.Ю. Маркетинговый подход к продвижению бизнес-образования в условиях Донецкой Народной Республики | 165 |
| Пушкарева Н.А., Сорока Е.В. Информационное обеспечение системы контроллинга в организациях | 171 |

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА

| | |
|---|-----|
| Гончарова М.В. Regulation of professional and career promotion of management personnel in the context of adaptation to the new digital world | 177 |
|---|-----|

| | |
|---|-----|
| Киселева А.А. Роль профориентации в управлении развитием человеческими ресурсами..... | 184 |
| Кликунов Н.Д., Окорочков А.В., Костровец А.Б. Человеческий капитал и производственная функция образования. Проблемные зоны исследования..... | 191 |

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

| | |
|--|-----|
| Волочко А.С., Полухина М.Н. Стратегические и программные мероприятия в развитии кадрового управления..... | 197 |
| Евтеева С.Г. Зарубежный опыт деятельности негосударственных учреждений социальной защиты..... | 203 |
| Коломийцева К.А. Теоретические основы понятия «кросс-культурный менеджмент»..... | 208 |
| Концедал И.Н. Пути создания и формирования системы государственного надзора в сфере связи | 212 |
| Лещенко М.И. Функциональная предопределенность отраслевых особенностей механизма управления..... | 220 |
| Линник Б.Б. К экономическому успеху через дистанционные методики в корпоративном образовании | 227 |
| Новоградская-Морская А.М. Реализация инноваций в зарубежной практики..... | 234 |
| Черных О.Г. Цифровые краудфандинговые платформы как перспективный способ альтернативного финансирования start up-проектов в малом бизнесе | 243 |

C O N T E N T S

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

| | |
|---|---|
| Tarasova E.V. Effectiveness Evaluation of the State Management Mechanism of Fiscal Relations | 4 |
|---|---|

SOCIAL AND ECONOMIC PROBLEMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

| | |
|---|-----|
| Berko A.K. Modern Tools of State Management of the Public Passenger Transport System of the Donetsk People's Republic..... | 12 |
| Vasilenko D.V. Sources of Appearance of Rent (Quasi-Rent): Economic Factor..... | 17 |
| Gubernaia G.K. Consumption and Consumerism | 23 |
| Dzhabiev V.V. Priority Directions of State Regulation of Food Security in the Republic of South Ossetia | 31 |
| Dovgan A.S. Innovative strategy and economic mechanism for organizing production in the sustainable development of a manufacturing enterprise..... | 39 |
| Egorova M.V. Conceptual Foundations of Treasury Maintenance of Special-Purpose Funds | 44 |
| Ivanova T.L., Gorodnichaia E.V. Matrix Methods and Stages of Development of Anti-Crisis Strategy for Sustainable Development of Enterprises | 52 |
| Klimova P.A. Components of the Socio-Economic Potential of an Organization..... | 62 |
| Kornev M.N., Posadskaia T.S. Conceptual Approaches to Dynamic Modeling in the Development Strategy of Russian Economy..... | 67 |
| Muromets N.E. Formation of Competitive Advantages of Transnational Corporations in the Context of the Fight against the Pandemic..... | 74 |
| Petrushevskaya V.V., Revunov A.E. Elaboration of a Toolkit for Assessing Small Business Development Level..... | 86 |
| Rytova N.A. Characteristics of Management and Balance Regulation of Development of Socio-Economic Systems | 92 |
| Spodareva E.G. Factors Affecting the Employment Level in Donetsk People's Republic | 102 |
| Tisunova V.N. Information services of executive authorities in the context of the implementation of state information policy | 113 |

| | |
|---|-----|
| Udalykh O.A. Conceptual Approach to the Formation of the Strategy of the Development of Agro-Industrial Complex..... | 119 |
|---|-----|

ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT, MARKETING

| | |
|--|-----|
| Azarian A.A. The Essence and Mechanisms of Information and Marketing Wars | 129 |
| Vashchenko N.V., Goncharova A.V. Management of the Quality of Educational Services as the Basis for Educational Organization Competitiveness Improvement | 133 |
| Zaitseva N.V. Process Model of Information Architecture Management of an Enterprise.. | 138 |
| Matekha A.S. Formation of an effective organization management system | 145 |
| Mishina I.U.A., Veriga A.V. Image as a Key Component of the Competitiveness of an Educational Organization of Higher Professional Education: Features of Formation and Management | 151 |
| Obodets R.V., Chernetsky V.Yu. Marketing approach to promoting business education in the conditions of the Donetsk People's Republic | 165 |
| Pushkareva N.A., Soroka E.V. Information Support of Controlling System in Organizations | 171 |

SOCIAL AND HUMANITARIAN ASPECTS OF MANAGEMENT

| | |
|--|-----|
| Гончарова М.В. Управление профессионально-должностным продвижением управленческих кадров в условиях адаптации к новому цифровому миру | 177 |
| Kiseleva A.A. The Role of Career Guidance in Management of Human Resources Development | 184 |
| Klikunov N.D., Okorokov A.V., Kostrovets L.B. Human capital and the production function of education. Problem areas of research..... | 191 |

YOUNG SCIENTISTS RESEARCH

| | |
|--|-----|
| Volochko A.S., Polukhina M.N. Strategic and Programme Activities in Development of Human Resources Management..... | 197 |
| Evteeva S.G. Foreign experience in the activities of non-state social protection institutions | 203 |
| Kolomiitseva K.A. Theoretical Foundations of the Concept of Cross-Cultural Management | 208 |
| Kontsedal I.N. Ways of the State Monitoring System Formation in the Sphere of Communication | 212 |
| Leshchenko M.I. Functional Predestination of Industry-Specific Features of the Management Mechanism | 220 |
| Linnik B.B. To Economic Success through Remote Techniques in Corporate Education .. | 227 |
| Novogradskaya-Morskaya A.M. Implementation of Innovations in Foreign Practices | 234 |
| Chernykh O.G. Digital crowdfunding platforms as a promising way of alternative financing of start up-projects in small business | 243 |

УДК 336.221.22

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ БЮДЖЕТНО-НАЛОГОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

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

В статье определена необходимость оценки механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями как на макро- так и на микроуровне. Охарактеризованы структурные элементы механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями. Обобщены методические подходы к оценке эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями. Акцентируется внимание на необходимости законодательного применения результативных показателей бюджетных программ.

***Ключевые слова:** механизм государственного управления, бюджетно-налоговые отношения, оценка, эффективность, критерии.*

The article defines the need to assess the mechanism of state management of budget and tax relations at both the macro and micro levels. The structural elements of the mechanism of state management of budget and tax relations are characterized. Methodological approaches to assessing the effectiveness of the mechanism of state management of budget and tax relations are summarized. Attention is focused on the need for legislative justification of the use of effective indicators of budget programs.

***Keywords:** mechanism of public administration, budget and tax relations, evaluation, efficiency, criteria.*

Актуальность и постановка задачи. Проблема повышения эффективности функционирования механизма государственного управления актуальна для любого государства независимо от уровня его политического и социально-экономического развития. Для решения этой проблемы постоянно проводятся разноплановые реформы системы государственного управления, создаются численные критерии определения эффективности функционирования государственных органов, принятых управленческих решений.

В условиях неопределённости и ограниченности финансовых ресурсов наиболее остро стоит вопрос повышения эффективности налоговой поддержки и оптимального использования бюджетных средств, что актуализирует проблему повышения эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями. Этот механизм обеспечивает процесс социально-экономического развития государства, но при оценке его эффективности возникают определённые трудности, связанные с выбором того или иного методического подхода как на макро-, так и на микроуровне.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями достаточно широко освещены такими учёными: Т.Ф. Куценко, Н.П. Молчановой, К.М. Мурашкиным, А.И. Пономарева, В.Ф. Тарасовой, Т.Ю. Ткачевой, В.К. Федотовой и другими. Несмотря на значительное количество работ, посвящённых данной тематике, теоретические основы механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями и методические подходы к оценке его эффективности требуют углублённого исследования.

Цель данной статьи – исследование теоретических основ механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями и обобщение методических подходов к оценке его эффективности.

Изложение основного материала исследования. Повышение эффективности государственного управления на каждом этапе его развития, по каждому из его направлений является одним из главных факторов, определяющих уровень эффективности общественного производства. На сегодняшний день важнейшей социальной задачей является обеспечение усиления управленческого влияния путём постоянного совершенствования его форм и методов, что требует глубоких исследований состояний и свойств соответствующих объектов и субъектов управления, механизмов их функционирования [1].

Под механизмом государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями важно понимать совокупность способов, методов и рычагов управления, используемых органами государственной власти в процессе организации бюджетно-налоговых отношений и реализации функций по обеспечению формирования доходной части бюджета с целью достижения социально-экономических приоритетов развития государства. Механизм государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями содержит такие основные элементы: систему организационно-правовых структур (органов управления всех уровней); систему организационно-правовых методов, инструментов, рычагов государственно-управленческого влияния в бюджетно-налоговой сфере (рис. 1).

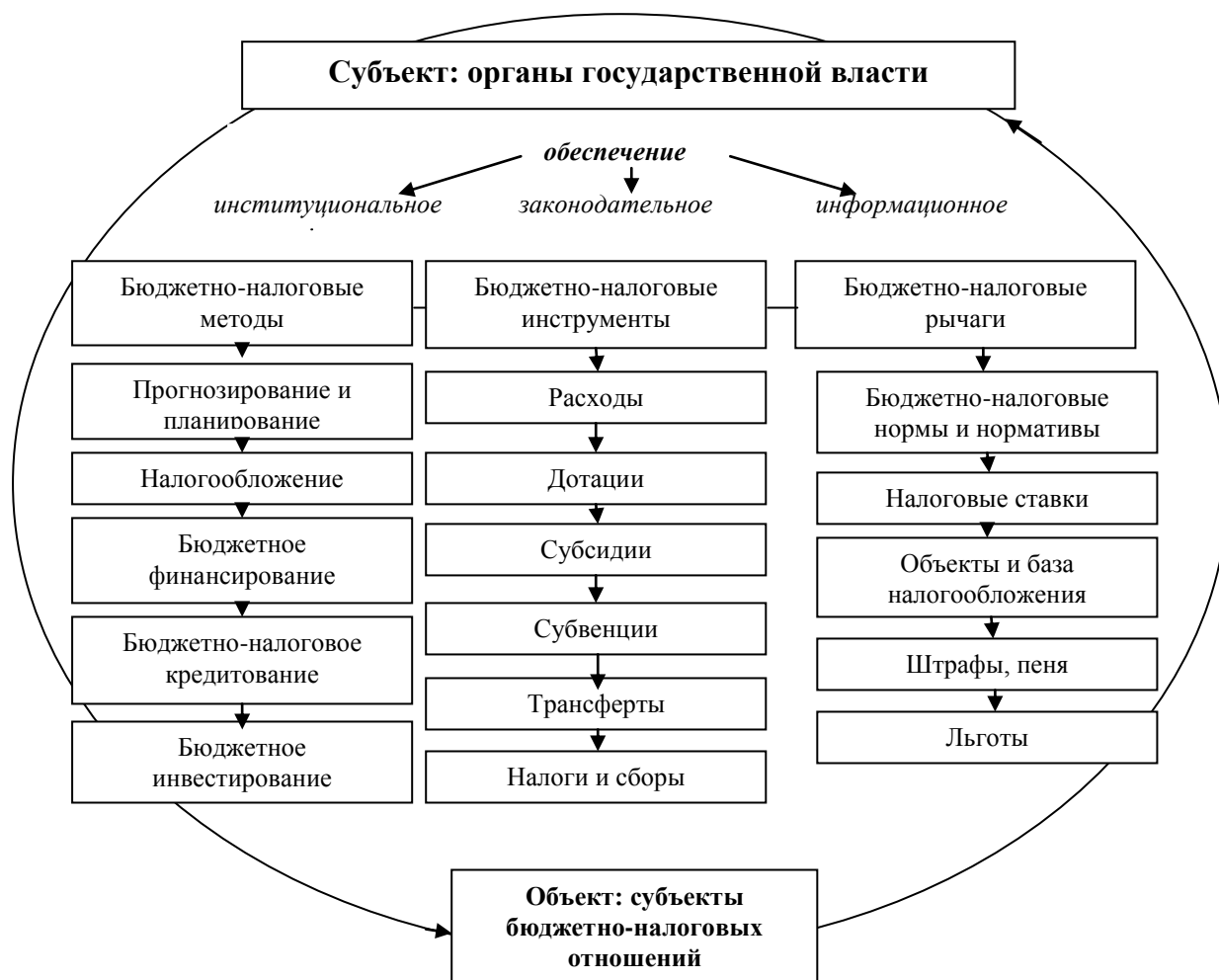


Рис. 1. Структурные элементы механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями

Законодательное обеспечение функционирования механизма включает законодательные акты, постановления, приказы и другие нормативно-правовые документы органов управления. Привлечение юридических норм позволяет установить единые правила организации финансовых связей, защитить экономические интересы общества, проводить единую политику в бюджетно-налоговой сфере, обеспечить бюджетно-налоговую дисциплину. Информационное обеспечение состоит из различного типа статистической, экономической и другой информации, необходимой для принятия эффективных управленческих решений.

Следует отметить, что эффективность механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями обеспечивают такие факторы: приоритет стратегии перед тактикой, общественных интересов над личностными; обеспечение расширенного воспроизводства производительных сил, производственных отношений, экспериментально-производственной базы, ресурсов; наличие чёткой системы потоков информации и корректирующих воздействий на принципах обратной связи; функционирование системы принятия решений и контроля над исполнением; системный подход к решению всех государственных задач; совпадение формальных и реальных субъектов власти и управления [2].

Проблема оценивания эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями остаётся сложной и до конца не решённой вследствие сложности взаимодействия и взаимозависимости данных отношений, недостатка необходимой статистической информации, трудностей её сбора и значительных затрат на это, отсутствия чётких процедур определения результативных показателей бюджетных программ.

Так, согласно статье 17 Закона «Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике» принцип эффективности использования бюджетных средств предусматривает достижение запланированных результатов с привлечением минимальных средств (экономности) и получение наилучшего результата (результативности). Статья 84 данного Закона регулирует бюджетные полномочия Счетной палаты по проведению аудита эффективности в части определения экономности и результативности использования бюджетных средств, а статья 86 раскрывает полномочия главных распорядителей по обеспечению результативности использования бюджетных средств распорядителями низшего уровня [3]. Следует отметить, что в данном Законе не нашли отражения результативные показатели бюджетной программы, которые должны использоваться для оценки эффективности бюджетной программы и включать количественные и качественные показатели. Их цель – определение результата выполнения бюджетной программы, характеристика хода её реализации, степень достижения поставленной цели и выполнение задач бюджетной программы.

Результативные показатели бюджетных программ в целом должны соответствовать следующим критериям (рис. 2):

– реалистичность (результативные показатели определяются с учётом показателей текущего состояния и существующих потребностей экономики и общества, показателей, определённых прогнозными документами по экономическому и социальному развитию, с одной стороны, и возможностями ресурсной части государственного бюджета, с другой);

– актуальность (результативные показатели согласуются с программными и стратегическими документами, стратегическими целями главных распорядителей, показателями результата их деятельности в среднесрочном периоде, характеризуют важнейшие аспекты ожидаемого результата);

– общественная и экономическая значимость (результативные показатели освещают эффект, который получают экономика и общество благодаря деятельности главного распорядителя, дают возможность оценить влияние на экономическое и

социальное развитие, эффективность предоставления государственных услуг; стимулирование инвестиционно-инновационной деятельности);

– социальная ответственность (справедливое распределение средств государственного бюджета между производственной и социальной сферами, бюджетами разных уровней; создание достойных условий труда, повышение уровня занятости и доходов населения; надлежащая государственная поддержка незащищённых слоёв населения);

– фискальная достаточность (улучшение качества бюджетного планирования и администрирования налогов; снижение уровня теневой экономики; использование концепции налоговых расходов, целевое предоставление налоговых льгот) [4].



Рис. 2. Критерии результативности показателей бюджетных программ

Здесь следует отметить, что показатели должны достаточно полно и точно выражать суть критерия, быть понятными и удобными для практического использования. Расчётные показатели в процессе анализа сопоставляются с базовыми (нормативными, среднеотраслевыми) и по результатам сравнения делаются соответствующие выводы. Совокупность показателей оценивания формирует определённую систему, на основе которой проводится анализ эффективности всего механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями.

При оценке механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями необходимо рассматривать внешнюю (на макроуровне) и внутреннюю (на микроуровне) эффективность.

Внешняя эффективность проявляется в соответствии уровня налоговых поступлений в бюджет размеру финансирования основных государственных расходов. При повышении внешней эффективности происходит увеличение доходов бюджета за

счёт налоговых поступлений и расширения базы налогообложения. Эффективность налогообложения обеспечивается гармоничным сочетанием налоговой политики с целями и задачами государства относительно избранного вектора развития экономики [5].

Систему оценивания эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями формируют различные показатели, а именно: уровень выполнения доходов государственного и местных бюджетов, процентов к утверждённым годовым показателям; темп роста (уменьшения) доходов государственного и местных бюджетов (без трансфертов), процентов к соответствующему периоду предыдущего года; объём налоговых поступлений в государственный и местный бюджеты в расчёте на единицу населения, руб.; темп роста (снижения) налогового долга по налоговым обязательствам плательщиков (без пени) в сводный бюджет, процентов к началу налогового потенциала и налоговой нагрузки; объёмов трансфертов на душу населения; коэффициент эластичности налоговых поступлений и т.д. Основные показатели оценивания эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями на макроуровне сгруппированы и представлены на рис. 3.



Рис. 3. Основные показатели оценки эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями на макроуровне

Эффективность механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями на микроуровне определяется путём анализа влияния бюджетно-налоговых механизмов на результаты деятельности субъектов хозяйствования, в частности, на

объёмы произведённой и реализованной продукции, динамику прибыли, тенденции инвестиционной деятельности предприятий, обновление основных производственных фондов, наращивание капитала и тому подобное. Оценка эффективности проводится на основе данных налоговой отчётности предприятий путём анализа размера налогов, их динамики, структуры налоговых платежей, налоговой нагрузки. Под налоговой нагрузкой на микроуровне понимают отношение общей массы налогов и сборов, уплаченных предприятием, к показателям его деятельности. Уровень налоговой нагрузки является индикатором целесообразности осуществления предпринимательской деятельности вообще, а в частности – его ведения в легальном поле [6].

Традиционно, оценивая эффективность бюджетно-налоговых отношений на микроуровне, большинство учёных придерживаются мнения о том, что она характеризуется системой показателей, среди которых стоит выделить показатели, представленные в табл. 1.

Кроме основных показателей оценки эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями на макро- и микроуровне, используются и сводные индикаторы, позволяющие учитывать влияние внутренних и внешних факторов. Подходы к подобным оценкам можно условно разделить на три вида: анализ выгод и потерь (СВА), анализ на базе векторно-авторегрессионных моделей (VAR, SVAR, VECM) и динамических моделей общего равновесия (DSGE) [7].

Таблица 1

Основные показатели оценки эффективности бюджетно-налоговых отношений на микроуровне

| Показатель | Содержание |
|--|---|
| Коэффициент эффективности бюджетно-налоговой поддержки | Соотношение бюджетно-налоговой поддержки к прибыли от обычной деятельности до налогообложения и объёмов реализованной продукции |
| Коэффициент общей налоговой нагрузки | Показывает отношение общего размера всех уплаченных предприятием налогов к добавленной стоимости |
| Коэффициент компенсационного замещения бюджетно-налоговой поддержки и чистой прибыли предприятий | Определяет отношение бюджетно-налоговой поддержки и чистой прибыли предприятия к объёму инвестиций и инноваций |
| Коэффициент налоговой ёмкости | Отражает сумму всех налоговых платежей предприятия, приходящуюся на единицу объёма реализованной продукции (прибыли, валового дохода) |
| Коэффициент эффективности налогообложения | Отражает отношение чистой прибыли предприятия к общему размеру всех уплаченных налогов |
| Коэффициент налогообложения прибыли | Удельный вес налоговых платежей, уплачиваемых из валовой прибыли в сумме валовой прибыли |
| Коэффициент льготного налогообложения | Определяет эффективность использования предприятием предусмотренных законодательством налоговых льгот. Рассчитывается отношением общего размера налоговых льгот к сумме налоговых льгот и плановых налоговых платежей |
| Коэффициент эффективности использования налоговых льгот | Определяется отношением использованных налоговых льгот к выручке (чистой прибыли, валового дохода) |

Использование данных сводных индикаторов и моделей позволяет учитывать не только положительное влияние на целевой показатель, но и выявлять негативные эффекты. Однако эти расчёты не получили широкого распространения в практической деятельности заинтересованных сторон из-за сложных проблем с идентификацией уравнений, эндогенностью переменных, трудностями в поиске инструментальных переменных.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Следует отметить, что при оценке эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями необходимо учитывать следующие требования: в состав показателей оценки должны быть включены только те, в отношении которых имеются достоверные статистические данные, а процедуры алгоритма должны быть удобны и доступны для применения всеми потенциальными пользователями. Однако, комплекс оценочных методов и моделей, с одной стороны, должен иметь оптимальную сложность (чрезмерная простота моделей не позволит добиться достаточно адекватных результатов), а с другой стороны, чрезмерная сложность может затруднить внедрение комплекса в практику работы заинтересованных сторон.

На сегодняшний день, анализируя различные методические подходы к оценке эффективности механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями, можно утверждать следующее. Во-первых, в большинстве методик наблюдается рост сложности вычислительных процедур за счёт увеличения количества показателей с целью повышения информативности. Во-вторых, недостаточно используются сводные индикаторы, которые позволяют комплексно отражать эндогенные и экзогенные факторы экономического развития. Формирование эффективного механизма государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями требует дальнейшего исследования в тесной взаимосвязи и взаимозависимости с бюджетно-налоговыми методами, инструментами и рычагами влияния, выявления особенностей их применения, преимуществ и недостатков, экономических и социальных последствий их внедрения с целью дальнейших разработок новых подходов к оценке и адаптации уже существующих.

Список использованных источников

1. Тарасова Е.В. Зарубежный опыт государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями в современных условиях хозяйствования / Е.В. Тарасова, А.И. Пономарев // Государственное и муниципальное управление: учёные записки. – 2019. – № 1. – С. 90-95.
2. Ткачева Т.Ю. Развитие бюджетно-налоговых отношений: теория и практика: монография / Т.Ю. Ткачева. – Курск: Юго-Западный гос. ун-т., 2012. – 182 с.
3. Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике: закон № 46-ПНС от 28.06.2019 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-osnovah-byudzhethnogo-ustrojstva-i-byudzhethnogo-protssessa-v-donetskoj-narodnoj-respublike/>
4. Тарасова Е.В. Сущность принципов организации и функционирования бюджетно-налоговых отношений // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». – Вып. 13: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С.223-232.
5. Ткачева Т.Ю. Бюджетно-налоговые механизмы устойчивого развития регионов: монография / Т.Ю. Ткачева. – Курск: Юго-Западный гос. ун-т., 2017. – 171 с.

6. Мурашкин К.М. Методика оценки эффективности бюджетно-налогового механизма / К.М. Мурашкин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21728876>

7. Анализ многомерных временных рядов – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pokrovka11.files.wordpress.com/2013/12/time-series-analysis-part2.pdf>

УДК 351.81

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**БЕРКО А.К.,
ассистент кафедры маркетинга и логистики
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

Развитие механизма государственного управления системой городского пассажирского транспорта предусматривает последовательное определение его структуры, принципов и функций, а реализация этого механизма требует чёткого определения принципов, методов, рычагов и инструментов. В статье рассмотрены инструменты государственного управления системой городского пассажирского транспорта, с помощью которых возможно преодоление негативных тенденций, сложившихся в системе городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики.

Особое внимание уделено современным инструментам государственного управления системой городского пассажирского транспорта, которые возможно использовать в рамках функционирования логистического блока механизма государственного управления системой городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики.

***Ключевые слова:** система городского пассажирского транспорта, государственное управление, инструменты государственного управления, пассажир, транспортные средства, краудсорсинг.*

The development of the mechanism of state management of the urban passenger transport system provides for a consistent definition of its structure, principles and functions, and the implementation of this mechanism requires a clear definition of principles, methods, levers and tools. The article discusses the tools of state management of the urban passenger transport system, with the help of which it is possible to overcome the negative trends that have developed in the urban passenger transport system of the Donetsk People's Republic.

Particular attention is paid to modern tools of state management of the urban passenger transport system, which can be used within the framework of the functioning of the logistic block of the mechanism of state management of the urban passenger transport system of the Donetsk People's Republic.

***Keywords:** urban passenger transport system, public administration, public administration tools, passenger, vehicles, crowdsourcing.*

Постановка задачи. Стабильное функционирование системы городского пассажирского транспорта имеет большое значение для экономического роста городов и жизнедеятельности населения. От эффективности функционирования системы городского пассажирского транспорта зависит уровень обеспеченности населения транспортными услугами и удовлетворённости качеством обслуживания.

В современных экономических условиях возрастает потребность жителей города в передвижениях, увеличивается транспортная подвижность населения, средняя дальность поездки, объёмы пассажиропотоков, обостряется проблема несоответствия качества транспортных услуг требованиям, поэтому эффективное функционирование системы городского пассажирского транспорта становится необходимым условием устойчивого развития современного города.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и практические аспекты развития системы городского пассажирского транспорта нашли отображение в научных трудах: Л.Б. Миротина [1], Д.А. Ильченко [2], П.А. Овчара [3], Л.П. Барышниковой [44],

Е.В. Гнединой [5], К.А. Меджидова [6], А.Б. Комова, П.Б. Комова [7], Т.А. Поповой [8], В.Ю. Припотень [9] и др.

Актуальность. Необходимость модернизации системы городского пассажирского транспорта и приведения её в соответствие с современными требованиями обуславливает актуальность поиска путей к позитивным сдвигам в системе городского пассажирского транспорта и действенных мер по её развитию.

Целью статьи является анализ основных инструментов государственного управления системой городского пассажирского транспорта, с помощью которых возможно преодоление негативных тенденций, сложившихся в системе городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Проведенный анализ современного состояния развития системы городского пассажирского транспорта в Донецкой Народной Республике свидетельствует о наличии экономических, социальных, технических, технологических, организационно-управленческих проблем, которые сдерживают её развитие.

В ходе исследования выявлено, что объём перевезенных пассажиров городским пассажирским транспортом в Донецкой Народной Республике имеет тенденцию к снижению (рис. 1).

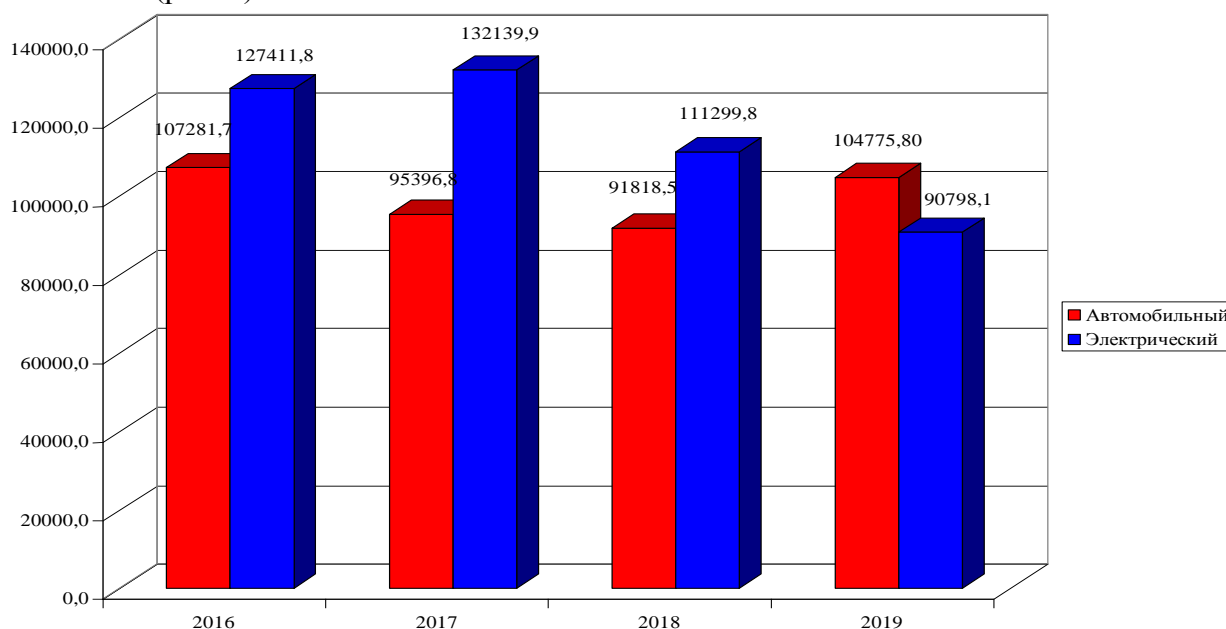


Рис. 1. Объём перевезенных пассажиров городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики за 2016-2019 гг. [разработано автором на основе [10]]

Обновление подвижного состава городского пассажирского транспорта замедляется в связи с убыточностью или низкой рентабельностью предприятий городского пассажирского транспорта. Сильный дефицит финансовых ресурсов испытывают предприятия городского электрического транспорта, поскольку предоставляют бесплатные перевозки всем льготным категориям пассажиров, которые не компенсируются бюджетными средствами. Развитие системы городского пассажирского транспорта сдерживается недостаточным инвестированием и невозможно без роста объёма инвестиций.

Размер транспортного парка ежегодно уменьшается (рис. 2), транспортные средства изношены, состояние дорожно-транспортной инфраструктуры является неудовлетворительным.

В составе организационного блока механизма государственного управления системой городского пассажирского транспорта особое место занимают правовые, экономические и организационные рычаги.

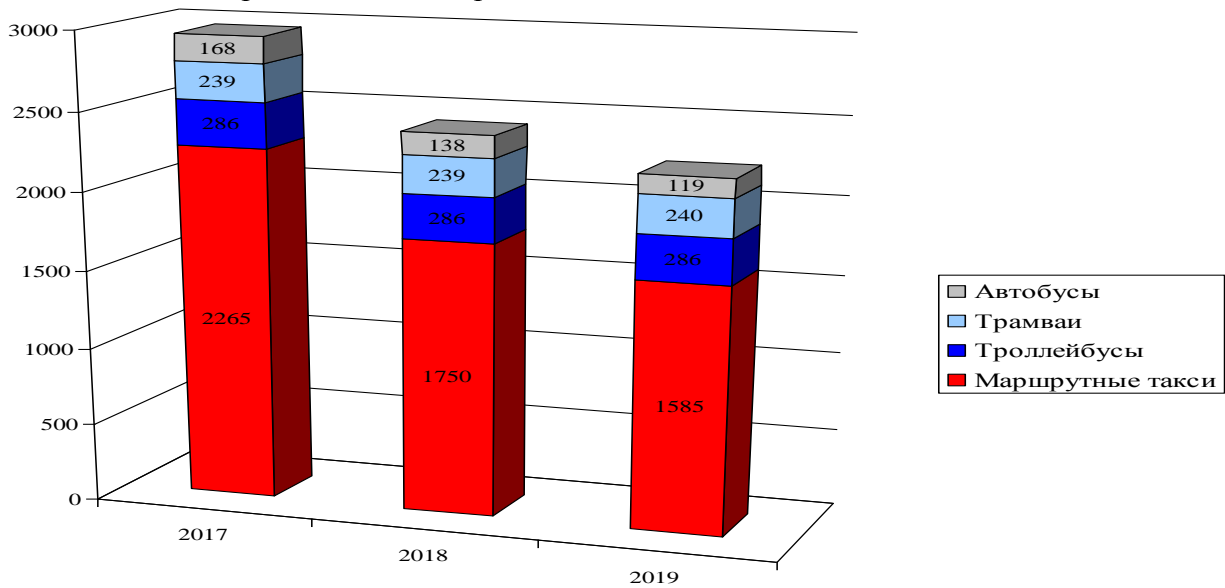


Рис. 2. Структура подвижного состава городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики за 2017-2019 гг. [разработано автором на основе [10]]

Методы и рычаги государственного управления системой городского пассажирского транспорта детализируются в инструментах, к которым относятся: организационные, экономические, технико-технологические, экологические, социальные, правовые (табл. 1) [11].

Инструменты управления – это средства упорядочения, приспособления для решения поставленной задачи в рамках сложившейся реальной ситуации, ресурсных и иных ограничений. Другими словами, это способ решения проблемы в сложившейся ситуации [12].

Таблица 1

Инструменты государственного управления развитием системы городского пассажирского транспорта

| Инструменты | Характеристика влияния |
|-------------------------|--|
| Организационные | - совершенствование организации перевозочного процесса, устранение дублирования маршрутов, обеспечение согласованного функционирования разных видов городского пассажирского транспорта; - повышение уровня автоматизации городского пассажирского транспорта |
| Экономические | - полное возмещение перевозчикам убытков от предоставления бесплатных перевозок льготным категориям; - реформирование действующей системы льгот на проезд; - поиск источников финансирования городского пассажирского транспорта |
| Технико-технологические | - расширение транспортного парка и его обновление; - внедрение современных информационных технологий |
| Экологические | - уменьшение выбросов вредных веществ в атмосферу городским автотранспортом; - постоянный мониторинг экологических показателей работы городского пассажирского транспорта |
| Социальные | - повышение качества транспортного обслуживания населения; - полное обеспечение кадрами, повышение квалификации работников предприятий городского пассажирского транспорта и мотивация персонала |

Особое место среди инструментов государственного управления развитием системы городского пассажирского транспорта занимает реформирование действующей сегодня системы льгот на проезд путём полной или частичной отмены льгот.

Альтернативными вариантами реформы могут быть:

- отмена льгот и введение адресных компенсаций на проезд определённым категориям населения;
- дифференциация размера льгот (50%, 70%, 100%) в зависимости от категории льготников;
- сокращение численности действующих сегодня льгот на проезд путём пересмотра целесообразности предоставления их определённым категориям пассажиров.

Для улучшения финансового состояния перевозчиков, устранения ущерба от бесплатных перевозок и контроля над финансированием льготных перевозок целесообразным является отмена действующего порядка бесплатного проезда льготных категорий пассажиров и внедрение целевого финансирования льготников на государственном уровне [12].

Управление системой городского пассажирского транспорта на основе логистического подхода позволяет разрабатывать комплексные мероприятия, которые направлены на улучшение экономических, социальных и экологических показателей работы системы городского пассажирского транспорта.

К инструментами логистического блока в механизме государственного управления системой городского пассажирского транспорта можно отнести систему GPS/ГЛОНАСС мониторинга пассажирского транспорта и краудсорсинг.

Эффект от внедрения системы GPS/ГЛОНАСС мониторинга пассажирского транспорта представлен на рис. 3.

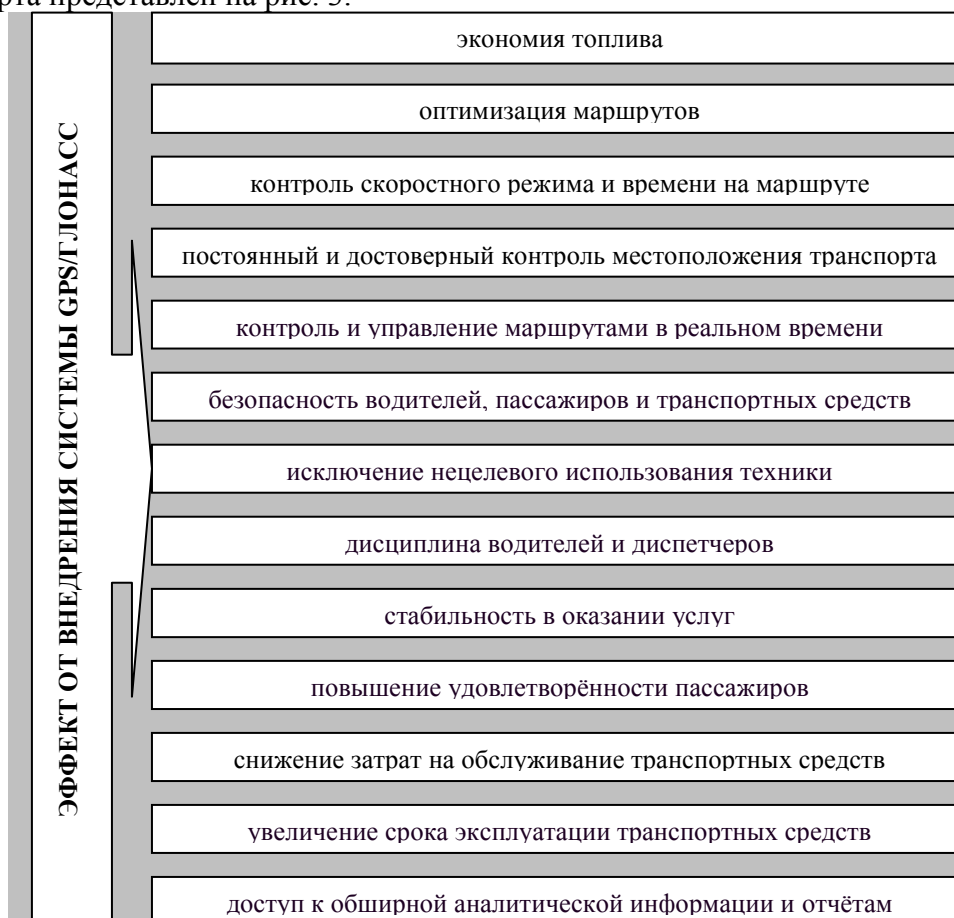


Рис. 3. Эффект от внедрения системы GPS/ГЛОНАСС мониторинга пассажирского транспорта [разработано автором]

Для того чтобы усовершенствовать процесс диагностики функционирования системы городского пассажирского транспорта и определить направления решения существующих в ней проблем, предлагается использовать краудсорсинг.

Краудсорсинг выступит инструментом взаимосвязи государственной власти с пассажирами.

Особенно важно использование краудсорсинга при разработке мероприятий, направленных на повышение эффективности системы городского пассажирского транспорта. Кроме системной диагностики, которая позволит определить проблемы функционирования городского пассажирского транспорта, также краудсорсинг будет способствовать вовлечению населения Донецкой Народной Республики в разработку и обсуждение вариантов совершенствования деятельности городского пассажирского транспорта.

Планируется получить экономический, социальный и экологический эффект от использования рассмотренных инструментов в механизме государственного управления системой городского пассажирского транспорта.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Следовательно, для обеспечения преодоления проблем и повышения эффективности функционирования системы городского пассажирского транспорта решающим является формирование действенного механизма государственного управления её развитием. Взаимосогласованное функционирование различных видов городского пассажирского транспорта выступает предпосылкой экономического развития каждого города и государства в целом. Для устойчивого развития городов Донецкой Народной Республики важным является комплексный подход к развитию системы городского пассажирского транспорта, который бы учитывал экономические, социальные и экологические аспекты функционирования системы городского пассажирского транспорта.

Список использованных источников

1. Логистика: общественный пассажирский транспорт: учебник для студентов экономических вузов / под общ. ред. Л.Б. Миротина. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 224 с.
2. Ільченко Д.А. Державне регулювання пасажирського автомобільного транспортного комплексу: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03 / Ільченко Діана Анатоліївна. – Одеса, 2017. – 268 с.
3. Овчар П.А. Транспортна система як об'єкт наукових досліджень / П.А. Овчар, С.М. Голубка // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 12. – С. 4-14.
4. Барышникова Л.П. Роль транспортной инфраструктуры в социально-экономическом развитии региона / Л.П. Барышникова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня 2017 г. Секция 7: Управление проектами развития логистической инфраструктуры Донецкой Народной Республики / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 11-13.
5. Гнедіна К.В. Управління якістю послуг міського електричного транспорту / К.В. Гнедіна // Вісник Чернігівського державного технологічного ун-ту. – 2007. – № 31. – С. 197-204.
6. Меджидов К.А. Государственное регулирование транспортной деятельности / К.А. Меджидов // Научный альманах: Экономические науки. – 2017. – № 10-1 (36). – С. 71-75.
7. Комов А.Б. Основы организации государственного управления инфраструктурой систем транспортной телематики автомобильного транспорта / А.Б. Комов, П.Б. Комов, А.С. Ипатенков // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий:

материалы IV Международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня 2020 г.). Секция 2: Повышение качества управления социально-экономическим развитием региона / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 88-91.

8. Попова Т.А. Управление процессами в системе городских пассажирских перевозок на основе принципов логистики / Т.А. Попова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня 2017 г. Секция 7: Управление проектами развития логистической инфраструктуры Донецкой Народной Республики / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 111-113.

9. Припотень В.Ю. Выбор критериев оптимальности для оценки эффективности транспортной логистической системы / В.Ю. Припотень, Ю.В. Бородач // Торговля и рынок: научный журнал, выпуск № 4'(44), том 2, 2017. – Донецк: ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2017. – С. 86-93.

10. Официальный сайт Министерства транспорта Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://donmintrans.ru/>

11. Гнедина К.В. Инструменти управління стратегічним розвитком підприємств міського пасажирського транспорту / К.В. Гнедина // Фінансово-економічна стратегія розвитку в умовах євроінтеграційних процесів: аспекти сталості та безпеки: тези доп. міжнар. наук.-практ. конф., (м. Чернігів, 5-6 листопада 2014 р.). – Чернігів: ЧНТУ, 2014. – С. 42-44.

12. Кулагина Е.В. Инструменты и методы, обеспечивающие устойчивость предприятия / Е.В. Кулагина // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2008/ekon18.html>

УДК: 332.12

ИСТОЧНИКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ РЕНТЫ (КВАЗИРЕНТЫ): ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР

ВАСИЛЕНКО Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье показана суть и природа возникновения ренты и мнимой ренты (квазиренты). Выделены ключевые тенденции, влияющие на размеры ренты (квазиренты). Обобщены экономические факторы возникновения рентной составляющей, к которым можно отнести труд и капитал. Установлена прямая зависимость между появлениями агломерационного эффекта и взаимодействиями экономических факторов (труда и капитала).

Ключевые слова: *рента, квазирента, территория, межтерриториальные образования, критерии.*

The article shows the essence and nature of the emergence of rent and imaginary rent (quasi-rent). The key trends affecting the amount of rent (quasi-rent) are highlighted. The article summarizes the economic factors of the rent component, which include labor and capital. A direct relationship is established between the appearance of the agglomeration effect and the interaction of economic factors (labor and capital).

Keywords: *rent, quasi-rent, territory, inter-territorial entities, criteria.*

Актуальность и постановка задачи. Под рентой (рентной платой) принято считать часть дополнительного дохода, которая формируется непосредственно производителями, определяемую как излишек над общественной ценой (стоимостью) производства при использовании природных ресурсов и присваиваемую владельцем (собственником) средств производства.

В классическом понимании размер ренты, во-первых, зависит от спроса на факторы производства, а во-вторых, от непосредственного их предложения (он имеет тенденцию к сокращению). Поскольку спрос на природные ресурсы является производным от спроса на продукты, получаемые на основе природных ресурсов, которые, в свою очередь, со временем неизбежно исчерпываются, то на размеры ренты будут влиять следующие тенденции:

исчерпание источников природных ресурсов обуславливает повышение их стоимости, а, следовательно, и рост дохода владельца ресурсов (ренты);

рост спроса на продукцию, которая производится с использованием природного ресурса, также будет обеспечивать рост рентных доходов;

повышение цен на природные ресурсы, их конечность будут обуславливать поиск альтернативных факторов производства, и, как следствие, падение спроса и сокращение ренты;

использование природных ресурсов всегда связано с проблемой внешних эффектов, а, следовательно, чем более негативные внешние эффекты вызывают использование природного ресурса, тем меньший объём ренты может быть удалён.

Традиционное политэкономическое понимание ренты связано с полным возмещением из валового дохода текущих расходов и распределением полученного результата на нормальную прибыль и ренту (избыток владельца фактора производства):

$$R = S - (W + M + A + iK), \quad (1)$$

где R – валовая рента;

S – валовой продукт в денежном эквиваленте (стоимость);

W – затраты на оплату труда;

M – материальные и приравненные к ним затраты;

K – капитал, задействованный в производстве;

A – амортизация основного капитала;

i – средняя норма прибыли.

Приведенная зависимость является лишь формальной записью и не даёт ответа на вопрос, что является непосредственно источником ренты. Однако динамика учтённых в уравнении (1) элементов позволяет определить тенденции изменения объёмов ренты.

Возникновение ренты неразрывно связано с природными факторами. Величина ренты зависит от инструментов исключения рентных доходов, которыми являются налоги, сборы, штрафы, арендная плата, и количество заключённых соглашений по использованию природных ресурсов и благ. Существует ряд объектов, использование которых приводит к образованию сверхприбыли в виде ренты. Этими объектами являются земля, горы, лес. В зависимости от вида объекта при его использовании формируется определённый вид ренты. Используя земельные ресурсы, можно получить рентный доход за счёт получения таких налогов и сборов: земельного налога; арендной платы; штрафов и взысканий по искам за нарушение земельного законодательства; платы за пользование водными объектами; штрафов и взысканий по искам за нарушение водного законодательства. При использовании горных объектов рентный доход образуется за счёт таких платежей и сборов: платы за пользование недрами; отчислений на воссоздание

минерально-сырьевой базы. Лесная рента образуется за счёт: лесных налогов; арендной платы; штрафов и взысканий по искам за нарушение лесного законодательства [2, с. 159].

Существует несколько уровней поиска ренты: первичный (предприятие); локальный (отраслевое единство субъектов хозяйствования); региональный (территориальное и социально-экономическое единство населения и хозяйства); национальный (государство). Инструментарий анализа является уникальным для каждого уровня в отдельности, поскольку преследует различные экономические интересы и соответствующие рентные оценки.

На уровне предприятия и отрасли – это, как правило, выбор эффективных вариантов развития с учётом получения максимальной отдачи от имеющихся факторов производства. На уровне региона – это определение возможностей получения ренты и анализ влияния ренты на процессы отраслевого ценообразования. Регион должен отдавать приоритет оценкам и решениям задач собственного развития путём эффективной реализации имеющегося местного природного потенциала (минерально-сырьевой, финансовой базы, человеческого капитала) с учётом необходимости балансировки существующих экономических и социальных проблем. Круг рентных вопросов должен быть направлен на эффективное изъятие ренты в местные бюджеты. Национальный уровень предполагает разработку стратегии в области использования ренты с её региональной конкретизацией, а также осуществление управления взаимосвязью национального и мирового рынков. На национальном уровне существуют значительные возможности выбора и взаимного замещения ресурсов, поэтому предпочтение, как правило, отдаётся наиболее эффективным источникам ресурсов. Не последнюю роль здесь играет как раз рента. При этом на национальном уровне незначительно учитываются местные (региональные) интересы, поскольку несовершенство экономических оценок порождает противоречивость интересов страны и регионов.

Целью данной работы выступает анализ экономического фактора возникновения ренты (квазиренты).

Изложение основного материала исследования. Представляется, что для того, чтобы уменьшить воздействие факторов возникновения ренты (квазиренты) на межрегиональные различия в экономическом и социальном развитии, необходимо предпринять ряд соответствующих шагов. На сегодняшний день наиболее важными вопросами в преодолении межрегиональных различий могут быть не только расчёты в экономическом развитии, но и выявление наиболее важных отличий в этих неравенствах.

Природная среда, как материальная основа экономической системы, обеспечивает общие условия процесса производства и обуславливает пространственное размещение факторов производства – людей, капитала, результатов их взаимодействия. Неравномерность распределения природно-ресурсного потенциала, его структура и качество непосредственно влияют на социально-экономическое развитие отдельного региона и страны в целом. Из классических позиций теории экономического роста наличие достаточного ресурсного потенциала (земли, природных ресурсов, капитала, труда и предпринимательских способностей) является базовым фактором социально-экономического развития [3].

В последние годы становится всё более очевидным нарушение воспроизводительного цикла – непрерывного возобновления процессов производства, распределения, обмена и потребления товаров, услуг и духовных благ, – на базе которого осуществляется воссоздание всех элементов экономической системы: производительных сил, производственных отношений (или отношений экономической собственности), технико-экономических отношений, организационно-экономических отношений и хозяйственного механизма [4]. Для проявления возможной территориальной ренты (квазиренты) необходимо наличие некоторых условий, основными из которых могут выступать, например, концентрация промышленного и

человеческого капиталов, а также снижение средних расходов производства в течение достаточно длительного периода времени как результата увеличения объёмов выработанных товаров и услуг на отдельных территориях.

В равной степени это касается и региональной экономической системы как одной из составных подсистем экономической системы страны, для которой обеспечение всех стадий воспроизводства играет не менее важную роль. На сдерживание или несоблюдение воспроизводительного цикла на региональном уровне накладывается ещё наличие отличительных признаков, с помощью которых одна региональная экономическая система отличается от другой. Среди основных таких признаков можно выделить, во-первых, природно-климатические и географические условия региона, во-вторых, размеры территории как одного из главных компонентов региональной экономической системы, в-третьих, занимаемое регионом место в системе общественного разделения труда, в-четвёртых, накопленный в регионе экономический потенциал и др.

Понятно, что все эти изменения происходят не сами по себе, а под воздействием многочисленных факторов и от того, насколько территориальное сообщество способно управлять этими факторами, в полной мере зависит, как долго будут наблюдаться указанные и прочие процессы в экономике. Одной из групп таких факторов выступают рентообразующие факторы, которые проявляются как в чистом виде (в виде сельскохозяйственной или горной ренты, очень часто называемой экономической), так и завуалировано (в виде так называемой квазиренты, то есть ненастоящей, мнимой). По своей природе квазирента представляет собой незаработанный доход или доход, полученный в результате каких-то благоприятных условий, которые активизировали протекание экономических процессов. Под квазирентой принято понимать часть сверхприбыли или сверхдохода, которую получают владельцы в результате монопольного обладания некоторыми экономическими факторами, не связанными с природными ресурсами. В результате сложилось понимание того, что рентная плата продуцируется в первичном секторе экономики, а квазирента – во вторичном, третичном и четвертичном секторах.

Источником возникновения ренты становятся общественные отношения, связанные с формированием стоимости невоспроизводимых или трудно воспроизводимых природных ресурсов (земли, полезных ископаемых и др.), а источником возникновения квазиренты – общественные отношения, связанные с завышенной стоимостной оценкой воспроизводимых ресурсов (власти, закона, права, капитала, денег и др.). При этом характер возникновения ренты отличается устойчивым постоянством, а квазиренты – временным, эпизодическим, что обусловлено тем, что земля и другие природные ресурсы приносят ренту постоянно в течение определённого периода, а воспроизводимые ресурсы – лишь на период их существования или повышенного спроса на них.

Как следствие, такие общественные отношения изменяют пропорции, которые сложились в использовании основных элементов производительных сил: одни факторы увеличивают объёмы создаваемой стоимости, другие – нет. Проявляется это в разной скорости протекания экономических процессов, а, если высказываться конкретнее, то в некотором ускорении, разном для этих процессов.

Можно утверждать, что все виды ренты могут квалифицироваться как рента первой природы, а все виды квазиренты – как рента второй природы. Рента первой природы обеспечивается концентрацией промышленного и торгового капитала. Рента второй природы (квазирента) обеспечивается концентрацией финансового капитала. Например, нефтяная или газовая рента представляет собой часть цены на энергоносители (нефть, газ), превышающую средний доход либо по отрасли, либо в масштабах отдельной территории. В то же время такой вид квазиренты, как территориальная (проявляющаяся, например, в налоговых льготах или бюджетных преференциях) представляет собой финансовую помощь, при которой разница в размерах между максимальным и

минимальным уровнями составляет дополнительный доход отдельных территориальных образований, или административная (политическая) квазиарента – разница в доходах группы людей с особыми интересами, получаемая благодаря перераспределению первичных форм дохода: заработной платы, прибыли, процентов, дивидендов и пр.

Проявления квазиаренты возможны как следствие разного прироста скорости (ускорения) хода экономических процессов, в связи с чем надо понимать, что в этом случае квазиарента может определяться исходя из разницы в динамике использования одного из основных элементов производительных сил (факторов производства): земли – природных ресурсов; труда – трудовых ресурсов; промышленного капитала – материальных ресурсов (основных фондов) и соответствующей стоимостной оценки конечных результатов общественного производства.

Экономические факторы находят отражение в прогнозах развития экономики как на краткосрочную, так и на длительную перспективу. Они оказывают влияние на научно-техническое развитие, прежде всего, через периодическое изменение среднесрочных и долгосрочных циклов в рамках изменения фаз цивилизационных циклов, резкие колебания объёмов ВВП, инвестиций, цен и других макроэкономических показателей. Следовательно, определяющую роль играют стратегические перспективы развития национальной экономики, прежде всего, так называемые экономические факторы – ресурсы. Они объективны по своей природе, потому что без них экономика в принципе существовать не может. Они являются неотъемлемой составной частью общественного воспроизводства. Среди экономических факторов важнейшими выступают труд и капитал, являющиеся источниками трудозатратной мнимой ренты.

В отличие от других факторов производства, труд имеет свои особенности [5]: главная из них заключается в том, что труд неотделимый от человека, от его рабочей силы и потому имеет социальный и политический аспект. Именно это обстоятельство определяет разные подходы экономистов к его исследованию. В западной экономической литературе труд считается товаром в отличие от марксистской теории, где товаром является не труд, а способность человека к труду, его рабочая сила. Из этого вытекает важный вывод: поскольку товаром является не труд, а рабочая сила, то и оплачивается в форме заработной платы не весь продукт труда, а лишь часть его, необходимая для воссоздания стоимости рабочей силы. Другая часть продукта труда безвозмездно присваивается капиталистом. Межтерриториальные различия в экономическом развитии по фактору «труд» за последние десятилетия достигали более чем 5-кратного увеличения [6].

Другим экономическим фактором мнимой ренты выступает капитал [7]: капитал включает в себя совокупность созданных прошлым трудом человека благ. Капитал (от лат. «capitalis» – главный, главное имущество, главная сумма) представляет собой совокупность имущества, используемого для получения прибыли. Направление активов в сферу производства или предоставления услуг с целью получения прибыли называют также капиталовложениями или инвестициями. Расходы капитала на труд – это заработная плата, которая очень часто ассоциируется с рентой труда. Установлено, что за последние 15-20 лет существующие межтерриториальные различия в экономическом развитии по фактору «капитал» увеличились более чем в 16 раз [8, с. 129].

Влияние каждого в отдельности экономического фактора (труд и капитал) возможно определять с помощью экономико-математической модели, построение которой предусматривает выявление возможного агломерационного эффекта. Изменения такого эффекта дают возможность определять направление и скорость влияния каждого отдельно взятого фактора. Под агломерационным эффектом [9] следует понимать суммарный эффект взаимодействия двух или больше факторов, который характеризуется тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы.

Установлено, что суммарный эффект взаимодействия внутренних факторов (труд, капитал) может существенно превосходить влияние каждого отдельного фактора на условия возникновения территориальной ренты (квазиренды). Для определения возможного агломерационного эффекта предложено использовать математическую зависимость, которая учитывает усиление и ускорение влияния одного фактора на другой.

Суммарный эффект взаимодействия указанных факторов может быть определён следующим образом:

$$|\bar{\mathcal{E}}_j| = \sqrt[2]{\sum_{i=1}^2 F_i} \quad (2)$$

где: \mathcal{E} – суммарный эффект взаимодействия экономических факторов (труд, капитал) за анализируемый период времени, год;

F – величина экономического фактора (труда, капитала), в стоимостных единицах;

i – наименование экономического фактора (труд, капитал);

j – территориальная принадлежность экономических факторов.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, выделение внешних факторов на возникновение территориальной ренты обусловлено существующими условиями жизнедеятельности как на отдельных территориях, так и в государстве в целом. Экономические факторы оказывают действие на научно-техническое развитие, прежде всего, через периодическое изменение циклов развития территории, колебания объёмов ВВП, инвестиций, цен и других макроэкономических показателей. Каждый из выделенных экономических факторов (труд, капитал) в равной степени влияет на условия возникновения территориальной ренты.

Список использованных источников

1. Земельная рента как экономическая категория [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=486302>
2. Сагитова А.Ф. Особенности рентных отношений на современном историческом этапе / А.Ф. Сагитова // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. Вып. 41. – 2013. – № 15 (306). – С. 158-162.
3. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.net/6_53343
4. Воспроизведение и эффективность национального производства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://uchebnikirus.com/ekonomika/ekonomichna_teorija_-_mocherniy_sv
5. Разделение труда как материальная основа обмена [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.refbank.ru/econom/81/econom81.html>
6. Алленов А.М. Типология субъектов Российской Федерации по величине общей смертности населения и факторам, влияющим на ее уровень / А.М. Алленов // Современная медицина: актуальные вопросы и перспективы развития. Сб. науч. трудов № 2. Междунар. науч.-практ. конференции. – Уфа, 2015. – 178 с.
7. Понятие о капитале и его структуре [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finlit.online/ekonomicheskaya-teoriya/ponyatie-kapitale-ego-57453.html>

8. Гагарина Г.Ю. Региональные особенности использования производственного потенциала макрорегиона как фактора устойчивости экономики России / Г.Ю. Гагарина, Л.С. Архипова // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2017. – № 4 (94). – С. 126-137.

9. Фёдорова Н.О. Моделирование процесса оценки эффективности информационно-технологического комплекса компании / Н.О. Фёдорова // Креативная экономика. – 2013. – Том 7. – № 9. – С. 121-129 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/5029>

УДК 330.522.7

ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПОТРЕБИТЕЛЬСТВО

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

Любое явление, переходя за границы рационального, превращается в свою противоположность. Это относится и к потреблению, необходимость которого объективно обусловлена потребностями жизнеобеспечения. Но, переходя за границы рационального, потребление превращается в потребительство, разлагающее общество и наносящее невосполнимый вред и сообществу, и природе.

Рассмотрению разрушительного характера этого процесса посвящена данная статья. Приглашаю к её критическому прочтению.

Ключевые слова: *потребление, распределение, перераспределение, потребительство.*

Any phenomenon, going beyond the boundaries of the rational, turns into its opposite. This also applies to consumption, the need for which is objectively determined by the needs of life support. But going beyond the boundaries of rational consumption turns into consumerism, which corrupts society and causes irreparable harm to both the community and nature. This article deals with the destructive nature of this process. I invite you to read it critically.

Keywords: *consumption, distribution, redistribution, consumerism.*

У меня есть мечта.
Мартин Лютер Кинг

Постановка проблемы. Следуя логике разгулявшегося потребления, человечество придёт к самоуничтожению, ибо природа не выдержит наш потребительский натиск. И в самом нашем сообществе потребительство действует разрушительно: зависть, не имеющая сдерживающей противоположности, и жадность – иметь сколько угодно, чего угодно, за счёт чего угодно, увы, нередко заменяют (заменили!) нашу природу – предназначение **быть**, а не **слыть**.

Внимание к потреблению – не моё открытие. Я только стараюсь привлечь к этому внимание – внимание серьёзное, охватывающее собой как настоящее, так и прошлое, отражённое историей и научными мэтрами прошлого.

Один из них Торстейн Веблен (1857-1929) оставил нам интереснейшее исследование – «Теория праздного класса: экономическое исследование институций», изданное в СССР в 1984 году. Благодаря ему в научную копилку вошли такие понятия, как «демонстративное потребление» и «праздничный класс». Таким образом, мы получили базу исследований *мотивов потребления*¹.

Для чего человек потребляет то, что природой дано, и то, что им самим произведено? Для того, чтобы *быть* (жить) или для того, чтобы *слыть*? И каковы результаты выбора для самого человека и, как следствие, для всего человечества?

Поиску ответов на сформированные вопросы посвящена данная статья.

Изложение основного материала исследования. Мартин Лютер Кинг, возглавивший в прошлом столетии в США борьбу против расовой сегрегации, сформулировал фразу, ставшую всемирно известной: «У меня есть мечта». Эта фраза, превратившаяся в историческую, взята и в качестве эпиграфа к статье.

И у меня, как у каждого человека, есть мечта. Она состоит в надлежащем, устойчивом благосостоянии, обеспечивающем всё разнообразие потребления личности, и при этом развивающее и укрепляющее её достоинства. Фраза общая, но нуждающаяся в конкретизации, чтобы сделать доступное глазу, уху, чувству, осознанию (пониманию) – всему тому, что переводит проблему на язык нашей жизнедеятельности.

Мне очень нравится термин «жизнедеятельность»: «жизнь делаю», «в жизни деятельна». Процесс жизнедеятельности – труд (физический, умственный). Результат и условие жизнедеятельности – продукты и условия потребления во всём разнообразии конкретной цивилизации. Одно переходит в другое – замкнутая связь динамики взаимосвязи и взаимозависимости.

Рынок – обращение продуктов труда – дразнит тебя изобилием. Недостаток денег – оплаты труда – раздражает.

Московский журналист Михаил Ростовский привёл результаты размышлений отставного министра обороны США Дональда Рамсфельда: «Есть известные – вещи, о которых мы знаем, что знаем их. Есть также известные неизвестные – вещи, о которых мы знаем, что мы не знаем их. Но есть ещё неизвестные неизвестные. Это вещи, о которых мы не знаем, что не знаем их»². Последние – самое главное во всех случаях жизни, потому что пока мы изучаем «известное неизвестное», жизнь уходит вперёд, унося от нас «неизвестное неизвестное» и саму жизнь.

Замечается пока, что мир индивидуализируется. Не ясно только: временно или навсегда? Но следствием познания может быть как интеллектуальное совершенствование личности, а, следовательно, её принципиально новое обогащение по законам возрастания **значимости Человека** в мире, так и возрастание эгоизма.

Если *развитие обеспечивается потреблением, то противопоставление (противоположность) достигается потребительством* – явлением антисоциальным.

Будучи сторонником точных определений – понятий, обозначу сразу свои знания и понимание сути таких понятий, как «потребление» и «потребительство».

Потребление – это процесс обеспечения жизни и жизнедеятельности человека и человечества, требующий адекватной добычи средств для этих целей. Этот процесс объединяет людей.

Потребительство – это процесс противопоставления себя другим, разрушающий и саму природу человека, и сообщества людей.

Как с этим разобраться, структурировать проблему?

¹ Бывший профессор многих университетов США остаток жизни провёл в бедности. Никто из выдающихся людей богатством наделён не был.

² Ростовский М. Путин и монстры будущего. Неочевидные причины COVID-19 // МК. – 2020. – 11-17 июля. – С. 7.

Не структурировав, проблему не решим. Но и структурировать можно неправильно, и ошибки исследований (анализов) представить как решения, а они такими не являются.

Ошибки исследований тоже значимы: они показывают, по каким дорогам идти не надо, какими методами, способами анализа в решении данной проблемы пользоваться не следует.

Применительно к нашей проблеме очень важно учитывать историческую эволюцию обществоведческой науки, любого её направления.

Обществоведение как наука начиналась с философов далёкого-далёкого прошлого, рассматривавших целостно окружающий человека мир. Затем с возникновением производства и его специализирующимся развитием оно *делилось* по направлениям. Спустя многие-многие столетия, дошло до цифровизации: отдельные правды мира и их совокупности стали равно доступны *каждому в отдельности* – равенство в доступности.

Сколько человеку нужно для полноценной полнокровной жизни? Коротко, но абстрактно говоря, ему нужно необходимое разнообразие жизненных средств. Каждое из состава этого жизненно необходимого разнообразия должно быть доступно в оптимально необходимом количестве. Заключение общее. Но и оно может быть структурировано. Это следующие блоки:

- 1) питание;
- 2) одежда;
- 3) культурные саморегулируемые ценности (театр, книги, СМИ, туризм, отдых и т.п.);
- 4) жильё и обслуживание местожительства;
- 5) законодательно установленные гарантии (1-4) и их судебное обеспечение;
- 6) здоровье – медицина;
- 7) образование – дошкольные учреждения, школы, училища, вузы;
- 8) безопасность – армия, полиция, службы МЧС.

Первые четыре блока обеспечиваются собственными заработками – вознаграждениями за собственный труд. Пятый, шестой, седьмой – обеспечиваются государством и местными органами управления, формируясь законодательно как соответствующий бюджет – общий доход от индивидуальных видов и их коллективных результатов – доходов предприятий.

Взаимосвязь потребления и труда представлена на рис. 1.

Как видно из рис. 1, взаимосвязь труда, производства и потребления опосредуется формированием фондов – индивидуального и общественного характера. Их средства по-разному поступают гражданам. Но, что очень важно понимать и помнить: источник этих разных фондов един и единообразен. Это – **труд человека**, каждого из нас – гражданина своей страны. Столь понятное, но не всегда и не всеми воспринимаемое, а тем более соблюдаемое разделение того, что человек заработал, требует законодательного обеспечения, гарантирующего обязательность выплат из заработанного, из доходов в бюджеты страны, регионов, местные. Так преодолевается неистребимость эгоизма, свойственного любому человеку, его природе³.

Индивидуальные фонды – это, во-первых, то, что заработано, а во-вторых, то, что остаётся человеку, семье после обязательных, подчёркиваю, **обязательных выплат** в общие фонды страны – бюджеты, от государственного до местных. Невыплаты, сокрытие этой части, как известно, караются законами. Часть индивидуальных фондов не обязательно, но может быть направлена в любой из специально создаваемых общественных благотворительных фондов.

³ Всем известно выражение: «Плати налоги и спи спокойно». С каждым из нас может случиться что угодно и помощь понадобится. Поэтому равно страхуемся и равно финансово «волонтерствуем».

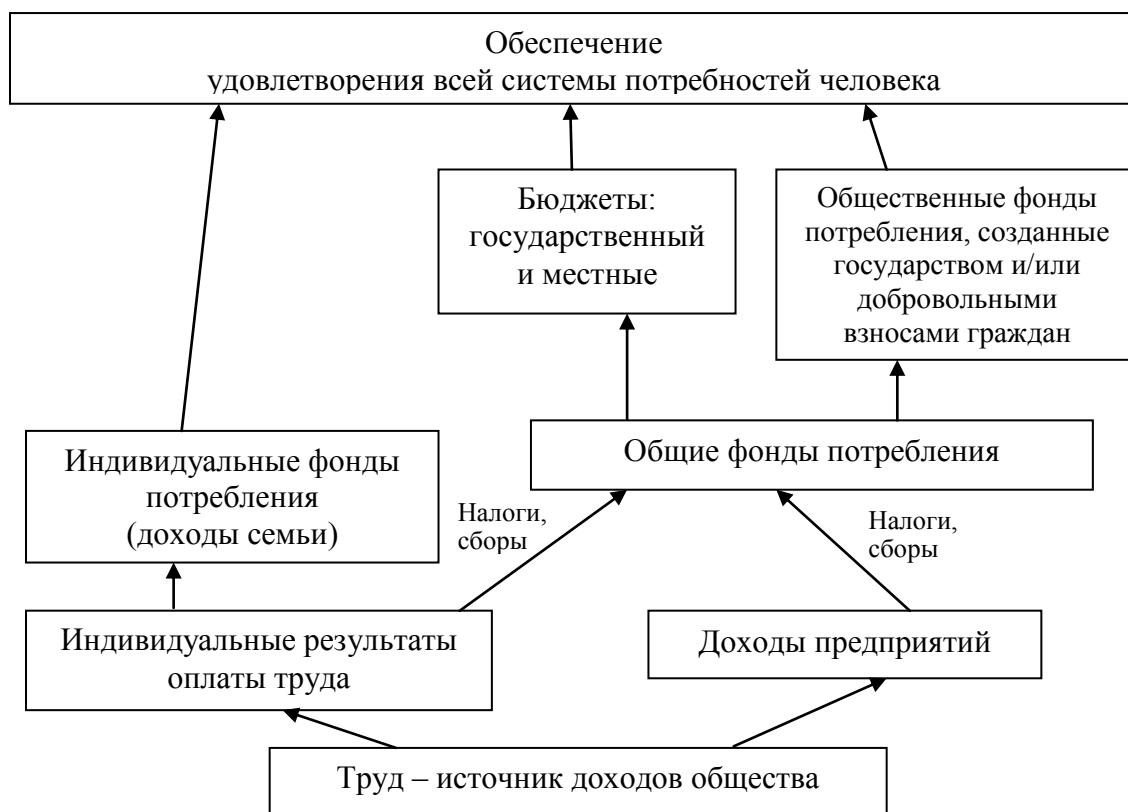


Рис. 1. Система удовлетворения потребностей

Расходы остающихся у человека заработанных средств направляются на что угодно и как угодно: потребности и вкусы в каждом конкретном случае различны. А вот общественные фонды расходовать как угодно и на что угодно нельзя. Эти расходы регулируются общественными целями здоровья и развития личности и контролируются законами. Нарушение которых, понятно, уголовно наказуемо.

Таким образом, можно сделать общие выводы об источниках потребления и их структуре.

1. Единственным фундаментальным источником потребления является труд в сферах производства товаров и предоставления услуг⁴.

2. Но есть необходимость содержания тех сфер жизни, которые выходят за пределы интересов отдельного(-ых) «заробитчанина». Это – содержание и развитие инфраструктур, управление страной и отдельными территориями.

3. Кроме того, есть немалая сфера, содержание которой отличает человека от мира хищников. Это – необходимость обеспечения тех, кто **ещё** не может работать – дети; тех, кто **уже** не может работать – пенсионеры; тех, кто никогда не может и не сможет работать, или сможет работать не в полную силу, свойственную людям здоровым, – это инвалиды.

На содержание всех указанных сфер жизни общества и всех граждан, из жизни не исключённых, тоже нужны средства. Понятно, они изымаются из заработков граждан и доходов предприятий. Это – **обязательное**, регулируемое законом, **перераспределение**. И таким образом обеспечивается жизнь общества в динамически развивающемся покое и доступной гармонии.

И чем больше сумма денег, тем больше доверия. Или стремления «прикоснуться» – может, и тебе что перепадёт.

⁴ Криминальные источники здесь не рассматриваются.

Рост потребительства (не путать с потреблением), как свидетельствует экологическое состояние окружающей человека природной среды, разорвал естественные уравнивающие отношения человека и природы. Философию мудрецов древности заменили финансы. А деньги из инструмента обеспечения взаимосвязи и доступной времени скорости взаимосвязи экономических субъектов превратились в целевой ориентир ложно понимаемых успехов. Ложно понимаемых потому, что это успехи не достатка в жизнеобеспечении и единства на пути его достижения, а «успехи» разъединения и противопоставления людей.

Конечно, не всё так просто: «Гладко было на бумаге, да забыли про овраги, а по ним ходить».

В жизни представленная логически упорядоченная схема реальной связи «труд – потребление» подвергается изломам, разломам, искажениям, когда отсутствуют открытые взаимосвязи власти и гражданина. И все эти, назовём мягко – издержки, опутаны паутиной финансовой системы, в которой мне не удаётся разобраться на протяжении многих лет изучения. Можно ли эту паутину преодолеть? Можно, если, во-первых, сделать открытыми для каждого гражданина все фонды потребления – открытыми до копейки как по поступлениям в них, так и по расходам из них, по каждой статье расходов. Во-вторых, если наладить действительно открытые взаимосвязи гражданина и власти. Запрос со стороны граждан на уважение не только имеет безусловную основу – труд, но и вполне сформировался. Работа государственных институтов – это сервис, обслуживание граждан. Открытость взаимосвязей касается и формирования фондов потребления и их распределения и использования.

Резкое различие в доходах, не обоснованное трудом и заслугами перед обществом, – знак цивилизационной отсталости страны, знак финансово-экономического бесправия одних и господства на бесстыжем шикование – других,⁵ на потребительстве как демонстрации социальных преимуществ, обеспечиваемых финансовыми перераспределениями. Отсюда «денежное соперничество» (Т. Веблен).

Будем помнить, что «праздный класс», пользуясь деньги и вещи, празднично относится ко времени, непроизводительно использует его. Но рано или поздно время его настигнет и неважно где – во дворце или заблудившемся в жизни как в лесу. Настигнет как никому не нужного. При этом хочу предупредить (упредить!) о следующем. Есть те, которые заработали богатство своим трудом и талантом. Их немало в мире. Они заслуживают уважения, ибо сыграли значимые роли в обществах, в которых жили, и распространили свою значимость на весь мир цивилизации.

Назову хотя бы всем известные имена Г. Форда-старшего (кстати, известнейший антисемит), Б. Гейтса, Э. Карнеги, С. Морозова, Бати (Чехия)... Есть немало иных имён.

А есть те, которые обогатились за счёт пиратских отъёмов чужого, за счёт финансовых паутинных перераспределений, яркими образами которых стали, прости Господи, «политики» стран – в недалёком прошлом республик СССР. Политика стала источником очень немалых доходов. Здесь в новом обличье были воспроизведены «жестокий век, жестокие сердца»: с одной стороны, сравнительно немногочисленно, но неограничиваемо богато представленный нарциссизм, с другой – «бесценные трудяги», бесценные потому, что цена им в грош обозначена.

Конечно, этому есть историческое объяснение. Меняются времена: «пришли иные времена, взошли иные имена». А социализм *вмиг* преобразовался, нет, не в капитализм, а в какую-то невиданную ранее и не понимаемую сегодня смесь капитализма и феодализма, но с сохранением политологических заклинаний социализма со стороны новоявленной

⁵ Литература обильна на этот счёт. Для тех, кто этой проблемой не интересуется, может получить короткую информацию из СМИ (см. В. Иноземцев. Новый праздный класс. Отношения между богатыми и бедными радикально изменились // Московский комсомолец. – 2020. – 9-15 июля. – С. 5.

власти: «всё для человека», задавив человека «народом». «Человека забыли» (Фирс, «Вишнёвый сад», А. Чехов).

За счёт человека (это не осуждение, это – просто констатация) одержана победа в гражданской войне, за счёт человека в неслыханно короткие сроки проведена индустриализация, за счёт человека победили в Великой Отечественной войне, за счёт человека немедленно восстановили хозяйство, совершив экономическое чудо. Всё – «за счёт человека», и человек не сопротивлялся, потому что выживать нужно было **вместе**. Вместе и **выживали**. Но что-то случилось, когда стали **жить**. Деньги и вещи разъединили, тем более когда они были дефицитными. *Дефицит товаров сменился дефицитом денег*. И разъединение не преодолевается, а углубляется.

Человек остаётся участником общественного труда, но всё больше превращаясь в орудие труда, как будто бы мы возвращаемся к временам Аристотеля⁶. Становясь «орудием труда», человек перестаёт быть Личностью – своим собственным «Я», отличным от «Я» других, а потому значимым, необходимым.

Правда, и с осознанием того, кто есть Я, можно перебрать. Как рассуждал Дмитрий Карамазов (Ф. Достоевский «Братья Карамазовы»): «Широк человек, слишком широк, я бы сузил». Поэтому над человеком и внутри человека всегда был и есть контроль. Внутри человека – это самоконтроль, саморегулирование и вера – не важно во что: в Бога⁷, в коммунизм, капитализм, рынок. Во вне – это государственное регулирование, соответствующее двойственной природе человека.

Государственное регулирование – сфера особого значения. Оно силой власти устанавливает либо соответствие между трудом и его результатами, достигающимися работнику, либо поддерживает и развивает диспропорции между ними в пользу властвующего сословия. Ссылки на какие бы то ни было трудности в решении этой проблемы не могут быть приняты потому, что, кроме корысти власти, они не содержат ничего другого.

Приведу один очень показательный пример (не помню, кто его обозначил). Известно, что Парижская Коммуна просуществовала 72 дня со дня своего провозглашения 18 марта 1871 года. Но за столь короткий срок она успела провести ряд социалистических преобразований, среди которых было и то, что интересует нас как проблема обоснованной трудом дифференциации доходов в обществе. Коммуна установила максимум жалованья государственным служащим, определив его равным зарплате квалифицированного рабочего. Так и хочется воскликнуть: «Ау, реформаторы!», ибо очень скоро упокоилась коммуна.

Очевидно, что однонаправленного ответа – от труда к доходам или от доходов (потребления) к труду (производству) – быть не может.

Трудовая и потребительская сферы взаимосвязаны по законам взаимосвязи прямых и обратных связей в системах. В разные времена при разных условиях в целевую линию развития временно может быть обоснованно (если действительно обосновать) выдвинута на первый план одна или другая подсистема. Это правило для любого уровня экономической организации – от предприятия до экономики страны в целом. С точки зрения этого утверждения – вывода, знаковым событием выглядит одновременное присуждение уже в далёком 1974 году Нобелевской премии двум мировым учёным противоположных идеологических установок: Хайеку – жёсткому критику левых взглядов и шведскому учёному левых убеждений – Г. Мюрдалю.

Можно ли изобрести некую единственную, абсолютную модель рационального сочетания производства-экономики и потребления, о чём нам еженедельно и ежечасно глаголит телевидение, и советы сыплются со всех сторон? Нет, нельзя. Тем более что истина испаряется, когда все кричат.

⁶ Аристотель раба не считал человеком, он обозначал его как «орудие труда».

⁷ Иван Карамазов: «Если нет Бога, всё позволено». (Ф. Достоевский. Братья Карамазовы).

На закате лет жизни, ставших с молодости годами исследований, пройдя через годы личного умничанья и исследовательского снобизма, пришла к следующим выводам, относящимся к поиску рациональных ответов на непростые вопросы жизни, самый фундаментальный и важный для жизни из которых – это вопрос эквивалентности, эквивалентных соотношений между личным вкладом в экономику и отдачей для личности.

Вывод первый был сформулирован ещё Конфуцием: «На самом деле жизнь проста, но мы настойчиво её усложняем».

Вывод второй. Есть мудрость истории человечества, её логики в многообразии взаимосвязей, выделявших и выделивших главные линии жизни человечества в целом и каждого человека в отдельности.

Вывод третий. Правда жизни и исторической логики накрыта умничаньями наших братьев – обществоведов, из толпы которых на переломе XX–XXI столетий вознеслись политологи, заполнившие все пространства, которыми пользуется наш мозг – зримые и слуховые, освоившие смелость разговоры разговаривать, но не освоившие смелость делать дело.

Конечно, хорошо бы всё сказанное продемонстрировать в цифровых показателях. Но, во-первых, цифровые показатели не являются сущностными. Они отражают динамику анализируемых процессов. Во-вторых, пользуясь результатом, например, едим борщ, мы оцениваем его по качеству, а не по технологии его изготовления и затратам. В-третьих, статистике доверяют в целях экономии времени и бумаги.

Как бы кто не относился к статистике, будем уважать профессионализм статистиков. А как же достоверность их информации? А она зависит от достоверности первичных, исходных данных? Врёте в исходных данных? Ну, так потребляйте и соответствующий статистический материал: «я его слепила из того, что было». Так что оставим каждому сферу его профессионализма и отнесёмся к каждому с уважением. *Оставим статистикам числовые оценки настоящего, математикам – цифровые перспективы будущего, а нам – содержательную динамику тенденций настоящего, рационального.* А с рационализмом сражаться трудно, потому что бессмысленно: рационализм всегда побеждает, правда, побеждает в конечном счёте.

Итог: «Бывали хуже времена, но не было подлей». Хуже по условиям жизни, по статистическим показателям, но, будучи вместе, без разъединения на богатых и бедных, значимых и незначительных, «элиту» и «простых людей», по законам синергии люди творили и сотворяли чудеса, ничего не разрушая из того, что осталось от тяжёлых, трагических времён.

Разнообразие в жизни обществ и отдельных людей столь велики, что однозначного ответа на вопрос, как управлять взаимосвязями производства и потребления, не существует. Ответ только один, сформулированный в начале статьи: **эффективное жизненно значимое управление взаимосвязями производства и потребление – это такое управление, которое соответствует целям и исходит из реальных условий – возможностей их достижения.**

Всё, не соответствующее требованиям целей и реальным возможностям их достижения – это **либо самообман, либо обман**, одурачивающий людей и приводящий к расслоению общества на бедных и богатых, потребительством разрушающий мир.

Эффективное управление производством и потреблением исключает абсолютизацию какой бы то ни было единственной формы социально-экономического и политического управления. Место есть каждой, если она обусловлена конкретными историческими реалиями – и капиталистической, и социалистической, и рыночной, и плановой, если она обеспечена ресурсами. Проблема только в одном – умелом, грамотном, подтверждаемом опытом столетий, выборе их согласованного сочетания.

Учиться нужно прежде, чем учить: и знаниями, и опытом, и пониманием того, что жизнь начинается и обеспечивается снизу при организации сверху. Всё взаимосвязано. Всё субсидиарно.

Сама объективная природа бытия человека⁸ принуждает нас к социализации. Особенно это очевидно в опасные трудные времена. И не нужно путать социализацию со стороны государства и социализацию общественной жизни любого уровня бытия с социализацией, обретаемой вследствие борьбы классов. Иначе говоря, не нужно путать, отождествлять **социализацию объединения и социализацию разъединения и борьбы**.

В первом случае превалируют лозунги дела, во втором – лозунги противопоставления и борьбы, лозунги разрушения. В первом случае – решительность делать дело, во втором – смелость трепаться, обманывать, озлоблять и озлобляться. И бороться, бороться не «за», а «против». А когда «против», в конечном счёте, не остаётся никого, кто делать дело умеет. Социализм классового разъединения Н. Бердяев называл «безответственным социализмом».

Какими бы ни были системы соединения (объединения) людей, есть одна неоспоримая истина, которой надлежит следовать в управлении: работающий человек не должен быть бедным. Но и потребление не должно превратиться в потребительство, поскольку потребительство, разлагая человека, разлагает и общество, рождая явления антисоциальные. Потребительство деформирует мировоззрение человека, даже ограниченное рамками бытия. Есть весьма показательный анекдот по этой теме:

Разговор по телефону:

- Шеф! Я не могу сегодня приехать на работу, у меня машина сломалась.
- Так поезжайте на автобусе. В чём проблема?
- У меня автобуса нет.

К этому не могу не добавить сказанное когда-то Шарлем де Голем: «Человек, ограниченный в своих способностях, безграничен в своих желаниях».

Потребительство, поглощая всё (а иногда и всех!) вокруг, разрушает и Богом данное – природу.

Выдающийся советский поэт Роберт Рождественский обобщил: «Всё меньше окружающей природы. Всё больше окружающей среды».

Выводы. Выводы по проблеме, рассмотренной в статье, сделаны до меня. Они сделаны жизнью. В 2004 году была издана книга американского писателя и экономического аналитика Дж. Перкинса «Исповедь экономического убийцы» – по сути, о новом виде колонизации (неоколонизации) стран «третьего мира» методами (в т.ч. и утончёнными!) экономической эксплуатации.

Немало и других публикаций было до и после⁹. Книга Перкинса упоминается как наиболее яркая и точная по названию.

Или новая цивилизация – цивилизация гармонии в достатке, цивилизация потребления, необходимого для жизни и развития Человека в границах сделанного его трудом и возможностями природы, давая ей восстанавливаться, или ... борьба «за» – до гибели. Понимать бы:

«Это – Родина,

Это – дом родной.

И навеки всё

Это нам с тобой».

«Нам с тобой», а не «мне» или «тебе» отдельно.

Если «мне» или «тебе» отдельно, тогда стиль отношений «брат».

⁸ В который раз напомню У. Петти: «Человек – это **общественное** (подчёркнуто мной. – Г.Г.) животное».

⁹ В моей памяти задержались работы австрийского экономиста Ф.А. фон Хайека и Г. Мюрдаля (Швеция).

Если «нам с тобой» – это совместность, взаимодействие, гармония – *развитие* обеспечивается. «Не тот богат, кто много имеет, а тот богат, кто много умеет». А для того, чтобы это понимать и потребление реализовывать как создание, а не как потребительское разрушение, ещё одну мудрость народную не забудем: «Мало знать себе цену, нужно знать и себестоимость». И пользоваться спросом у таких как «я, ты, он, она».

Выбор за нами, господа.

УДК 338,436,32

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЮО

ДЖАБИЕВ В.В.,
научный сотрудник отдела экономики
ГБУН ЮОНИИ им. З.Н. Ванеева при
Президенте РЮО

В статье приводится анализ возможностей и приоритетного направления развития отраслей сельского хозяйства для обеспечения продовольственной безопасности Республики Южная Осетия. Приведены основные необходимые мероприятия по улучшению системы продовольственной безопасности Республики.

Ключевые слова: *продовольственная безопасность, агропромышленный комплекс, сельское хозяйство, прожиточный минимум, нормы потребления, рентабельность, урожайность, логистика, восстановление, устойчивое развитие.*

The article analyzes the possibilities and priority directions for the development of agricultural sectors to ensure food security of the Republic of South Ossetia. The main necessary measures to improve the food security system of the Republic are given.

Keywords: *food security, agro-industrial complex, agriculture, living wage, consumption rates, profitability, productivity, logistics, recovery, sustainable development.*

Актуальность и постановка проблемы. Республика Южная Осетия (РЮО) является небольшим по территории (3900 км²) молодым государством с малой численностью населения (57000 чел.), преимущественно горной страной (до 80% территории горы и предгорья). Несмотря на гористость территории, Южная Осетия в годы Советского Союза считалась преимущественно аграрной страной, где основная продукция сельского хозяйства удовлетворяла внутренний спрос населения, которое было в то время почти в два раза больше по численности. К примеру, фрукты, овощи и продукция животноводства даже экспортировались в Грузию. С распадом СССР и начавшихся военных действий с Грузией, которые не прекращались до признания независимости РЮО Россией в 2008 г., экономика РЮО пришла в критическое состояние, в частности, и отрасль сельского хозяйства. За последние пять лет государственный бюджет Республики дотируется Россией, в среднем, на 85%, остальные 15% доходов собственного бюджета также являются производным от дотаций России. Данный показатель с явной очевидностью показывает зависимость РЮО от РФ. Аналогичная зависимость РЮО от РФ сохраняется и в сфере сельского хозяйства. Очевидно, что главным показателем реальной независимости является материальная независимость. С целью обеспечения максимальной самодостаточности в сфере производства пищевой продукции, в частности, продуктов, определяющих пороговые значения уровня продовольственной независимости, назрела острая необходимость расчёта резерва и перспектив Республики в их производстве.

Анализ последних исследований и публикаций. Историю развития агропромышленного комплекса и сельского хозяйства Южной Осетии за советский период времени, а также видение перспектив его развития рассматривали такие учёные, как Техов В.С., Козаев З.В., Хубулова С.А., Баззаев Н.А. [1], Тедеев Х.В. [2]. За новейший период времени проблемам сельского хозяйства и АПК Республики Южная Осетия посвящены диссертационные работы на соискание кандидатской степени учёных Кабисовой М.В. [3] и Кочиевой Ж.Г. [4]. Некоторые аспекты проблем сельского хозяйства и АПК, а также перспективы их развития рассматривали в научных статьях учёные Казиев Г.З., Нифантьев Э.Е., Коротеев М.П., Коротеев А.М., Телешев А.Г., Кухарева Т.С. [5], Гуззитаева М.Э. [6], Джиеова И.К., Гагиев И.А. [7], Мулдаров И.Л, Пухаев Р.В. [8], Чочиева О.А., Пухаева З.Э.[9], Техов А.В., Джиеова А.К. [10], Джиеова В.Д.[11], Кабисова Л.П.[12]. Перспективы интеграции АПК Южной Осетии и России рассматривали в научных статьях Ванеева Д.Н. [13], Харебов Е.Ю., Тотрова И.К., Казахова Т.А. [14], Кибиров А.Я. [15].

Перспективам обеспечения продовольственной безопасности РЮО посвящены некоторые научные статьи Джабиева В.В. [16].

Целью исследования является определение приоритетных направлений государственного регулирования продовольственной безопасности на основе обзора производства основной сельскохозяйственной продукции РЮО в современный и советский периоды.

Изложение основного материала исследования. Для определения потребности населения РЮО в сельскохозяйственной продукции, имеющей первостепенное значение для вычисления уровня продовольственной безопасности, воспользуемся тремя исходными данными по РЮО: численность населения, потребительская корзина и статистические показатели производства сельскохозяйственной продукции в советский и современный периоды.

Численность населения РЮО, согласно статистическим данным за 2019 г., составила 57095 чел. [17]. Для удобства вычислений округлим эту цифру в сторону увеличения на перспективу до 60000 чел. Отметим, что на 1 января 1987 года численность населения Юго-Осетинской, тогда ещё автономной области, составляло 99 тыс. чел. [18]. К развалу СССР эта цифра перевалила за 100 тыс. чел.

Продукты питания, включаемые в потребительскую корзину для основных социально-демографических групп населения по Республике Южная Осетия, приводятся согласно закону «О потребительской корзине по РЮО» [19]. Отметим, что нормы потребления в потребительской корзине РЮО абсолютно идентичны нормам потребления потребительской корзины РФ по Северному Кавказу [20]. В расчётах будем принимать нормы потребления трудоспособного населения.

Объёмы производства сельскохозяйственной продукции взяты из статистических сборников соответствующих лет.

Для вычисления уровня продовольственной независимости применим Доктрину продовольственной безопасности РФ (далее Доктрина), утверждённой 21.01.2020 г., где в ст. 9 определено: «Продовольственная независимость определяется как уровень самообеспечения в процентах, рассчитываемый как отношение объема отечественного производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия к объёму их внутреннего потребления и имеющий пороговые значения в отношении:

- а) зерна – не менее 95 процентов;
- б) сахара – не менее 90 процентов;
- в) растительного масла – не менее 90 процентов;
- г) мяса и мясопродуктов (в пересчете на мясо) – не менее 85 процентов;
- д) молока и молокопродуктов (в пересчете на молоко) – не менее 90 процентов;

- е) рыбы и рыбопродуктов (в живом весе – весе сырца) – не менее 85 процентов;
 ж) картофеля – не менее 95 процентов;
 з) овощей и бахчевых – не менее 90 процентов;
 и) фруктов и ягод – не менее 60 процентов;
 к) семян основных сельскохозяйственных культур отечественной селекции – не менее 75 процентов;
 л) соли пищевой – не менее 85 процентов» [21].

Доктрина продовольственной безопасности РФ применяется по причине отсутствия аналогичного документа по РЮО.

Ниже в табл. 1 приведена годовая потребность населения РЮО в продуктах питания, включаемых в потребительскую корзину для трудоспособного населения.

Таблица 1

Годовая потребность населения РЮО в продуктах питания, включаемых в потребительскую корзину согласно закону «О потребительской корзине РЮО»

| № пор. | Наименование продуктов | Годовое потребление на 1 чел. (кг) | Годовое потребление на 60 тыс. чел. (т) | Объем с/х продукции за 1990 г. (т) | Объем с/х продукции за 2019 г. (т) | Недостаток нац. производства за 2019 г. (разы) | Возможности удовлетворения потребительской корзины в сравнении с советским периодом (%) |
|--------|---|------------------------------------|---|------------------------------------|------------------------------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые) – всего, в т.ч.: | 134,1 | 8046 | 5800 | 2300 | 3,5 | 73 |
| 1.1 | <i>бобовые</i> | 6 | 360 | - | 34 | 10,6 | - |
| 1.2 | <i>мука пшеничная</i> | 5,5 | 330 | - | - | - | - |
| 1.3 | <i>рис</i> | 4,5 | 270 | - | - | - | - |
| 1.4 | <i>другие крупы (кроме риса)</i> | 4,5 | 270 | - | - | - | - |
| 1.5 | <i>хлеб пшеничный</i> | 140 | 8400 | - | - | - | - |
| 1.6 | <i>хлеб ржаной</i> | 3 | 180 | - | - | - | - |
| 1.7 | <i>макаронные изделия</i> | 9 | 540 | - | - | - | - |
| 2 | Картофель | 75 | 4500 | 560 | 311 | 14,5 | 12 |
| 3 | Овощи и бахчевые – всего, в т.ч.: | 122 | 7320 | 5370 | 124 | 59,0 | 73 |
| 3.1 | <i>капуста свежая и квашеная</i> | 35 | 2100 | - | - | - | - |
| 3.2 | <i>огурцы и помидоры свежие и соленые</i> | 7 | 420 | - | - | - | - |
| 3.3 | <i>столовые корнеплоды</i> | 30 | 1800 | - | - | - | - |
| 3.4 | <i>прочие овощи</i> | 45 | 2700 | - | - | - | - |
| 3.5 | <i>бахчевые</i> | 5 | 300 | - | - | - | - |
| 4 | Фрукты свежие | 60 | 3600 | 39000 | 988 | 3,6 | 1083 |
| 5 | Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар – всего, в т.ч.: | 23,7 | 1422 | 3000 | - | - | 211 |
| 5.1 | <i>сахар</i> | 22,5 | 1350 | - | - | - | - |
| 5.2 | <i>конфеты</i> | 1 | 60 | - | - | - | - |
| 5.3 | <i>печенье</i> | 1 | 60 | - | - | - | - |

Продолжение табл. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------|--|------|-------|-------|------|-------|-----|
| 6 | Мясопродукты – всего: | 58,5 | 3510 | 3500 | 34 | 103,2 | 100 |
| 6.1 | <i>говядина</i> | 14 | 840 | - | 17 | 49,4 | - |
| 6.2 | <i>баранина</i> | 5 | 300 | - | - | - | - |
| 6.3 | <i>свинина</i> | 5,5 | 330 | - | 4 | 82,5 | - |
| 6.4 | <i>мясо птицы</i> | 34 | 2040 | - | 13 | 156,9 | - |
| 7 | Рыбопродукты – всего, в т.ч.: | 14 | 840 | - | 2,2 | 381,8 | - |
| 7.1 | <i>рыба свежая</i> | 13 | 780 | - | 2,2 | 354,5 | - |
| 7.2 | <i>сельдь</i> | 1 | 60 | - | - | - | - |
| 8 | Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко – всего, в т.ч.: | 257 | 15420 | 12650 | 8430 | 1,8 | 82 |
| 8.1 | <i>молоко, кефир</i> | 95 | 5700 | - | - | - | - |
| 8.2 | <i>сметана</i> | 2 | 120 | - | - | - | - |
| 8.3 | <i>масло сливочное</i> | 3,3 | 198 | - | - | - | - |
| 8.4 | <i>творог</i> | 8 | 480 | - | - | - | - |
| 8.5 | <i>сыр</i> | 6,5 | 390 | - | - | - | - |
| 9 | Яйца (тыс. шт.) | 210 | 12600 | 10710 | 5147 | 2,4 | 85 |
| 10 | Масло растительное, маргарин и другие жиры – всего, в т.ч.: | 12,5 | 750 | - | - | - | - |
| 10.1 | <i>маргарин и другие жиры</i> | 1 | 60 | - | - | - | - |
| 10.2 | <i>масло растительное</i> | 11,5 | 690 | - | - | - | - |
| 11 | Прочие продукты (соль, чай, специи) всего | 4,9 | 294 | - | - | - | - |

Данные за 1990 г. приведены с целью показать максимальные возможности сельскохозяйственного производства РЮО, поскольку за те годы максимально использовался весь имеющийся потенциал, в частности, земельный, для получения высоких урожаев. Из табл. 1 видно, что по главному стратегическому продукту муки для обеспечения численности населения в 60 тыс. чел. необходимо 8046 т. В 1988 г. было собрано зерна по области 8300 т, в пересчёте на муку (70%) это равно 5800 т. При нынешней численности населения РЮО данное количество муки покрывала бы потребность только на 72%. Если принять к сведению пороговый показатель продовольственной безопасности 95%, принятый в Доктрине, то для обеспечения продовольственной независимости необходимо было бы увеличить объёмы производства зерна на 23%. За 2019 г. суммарный объём продукции зерноводства составил 3348 т, что в пересчёте на муку составило бы 2300 кг. Принимая во внимание, что для обеспечения продовольственной безопасности Республики необходимо 8046 т, то приходим к выводу, что продовольственная безопасность на сегодняшний день по мучным изделиям удовлетворяется только на 28,6% или в 3,5 раз ниже необходимого. Необходимо учесть, что перерабатывающие предприятия в Республике не функционируют, таким образом, можно утверждать, что не только по муке, но и по другой продукции, требующей переработки, уровень продовольственной безопасности ещё ниже.

По бобовым на сегодняшний день потребность составляет 360 т, собрано за 2019 г. только 34 т, что ниже от необходимого в 10 раз.

Потребность Республики в картофеле составляет 4500 т. В советские годы при самых высоких урожаях объёмы производства составляли, в среднем, 560 т, достигнув которого потребность населения по этому продукту на сегодняшний день покрывалась бы на 12%. Принимая во внимание, что пороговое значение данного продукта в Доктрине составляет 95%, для обеспечения продовольственной независимости необходимо увеличить производство на 83%. За 2019 г. было собрано 311 т картофеля, что ниже необходимого в 14,5 раз.

В советские времена область славилась большими урожаями овощей. Тем не менее нужды своего населения она не покрывала. Так, за 1988 г. было собрано 5370 т овощей. Если было произведено такое же количество овощей в наше время, то удовлетворялось бы только 73%. Пороговое значение в Доктрине по овощам составляет не менее 90%, исходя из этого для обеспечения продовольственной независимости необходимо увеличить объёмы урожая на 17%. За 2019 г. овощей было произведено 124 т, что ниже потребности Республики в 59 раз.

Плодоводство в Южной Осетии характеризовалось за годы советской власти высокими урожаями. Обусловлено это было климатическими условиями и разветвлённой сетью искусственного орошения. В те годы даже при двукратном превышении численности населения в сравнении с настоящим область себя с избытком обеспечивала продукцией плодородства. Потребность во фруктах на сегодняшний день составляет 3600 т в год. В 1988 г. было собрано 39000 т фруктов, что превышает потребности населения РЮО на сегодняшний день почти в 11 раз. За 2019 г. было собрано 988 т фруктов, что ниже необходимого в 3,6 раз. Восстановление ирригационной системы возобновит выращивание фруктов в прежнем количестве.

В советские годы в области возделывалась такая важная стратегическая культура, как сахарная свёкла. Выращиваемый урожай доставлялся в Грузинскую ССР на Агарский сахарный завод, где производился сахар. Средние объёмы урожая составляли 15000 т в год. После развала СССР данная культура больше не производится из-за длительной войны за независимость и нарушений межхозяйственных связей. Исходя из того, что средний выход сахара составляет 20%, сахара было бы получено 3000 т, что покрывает потребность населения Республики на сегодняшний день более 2,11 раз. Учитывая, что в Доктрине пороговый показатель по сахару не менее 90%, приходим к выводу, что Республика имеет серьёзные перспективы не только обеспечивать себя полностью сахаром, но и экспортировать.

По мясу область за советские годы производила в среднем 3500 т. Потребность Республики в мясе на сегодняшний день составляет 3510 т. В Доктрине пороговое значение по мясу составляет 85%. Из табл. 1 видно, что, достигнув показателей производства мяса тех лет, Республика полностью бы покрыла потребности в этом важном продукте. На сегодняшний день потребность Республики в мясе удовлетворяется только на 1%.

Последние 10 лет в Республике развивается частное рыбоводство, однако говорить пока об объёмах производства, которые могут иметь какое-либо значение для удовлетворения продовольственной безопасности, рано. Так, при потребности населения Республики 840 т рыбы, за 2019 г. было произведено только 2,2 т.

Молока и молочных продуктов для населения РЮО необходимо в количестве 15420 т. За советский период времени в среднем выпускали 12650 т. Если бы достигли показателей тех времён, то потребность населения в молочной продукции удовлетворялась бы на 82%, что не дотягивает до обеспечения продовольственной независимости 8%. Таким образом, можно утверждать, что Республика имеет ресурсы для продовольственной независимости. За 2019 г. в Республике было произведено 8430 т молока, что меньше от необходимого в 1,8 раз.

Потребность в яйцах на сегодняшний день составляет 12600 шт. За 1988 г. было произведено 10710 шт. яиц. Достигнув этого показателя, Республика обеспечила бы свои

потребности на 85%. Данную продукцию в Доктрину не внесли, однако в условиях Республики яйца должны быть внесены в список продукции, важной для продовольственной независимости РЮО.

Такие продуктовые позиции, указанные в Доктрине, как растительные масла, семена основных сельскохозяйственных культур отечественной селекции, соль пищевая, Южная Осетия не имеет возможности производить. Растительные масла никогда не производились по причине их ощутимой нерентабельности в местных климатических и почвенных условиях. Выращивание, к примеру, подсолнечника, рентабельно на пахотных землях Кубани. Семеноводством в советское время занимался только один колхоз, а именно: опытным селекционированием кукурузы и фасоли. Особой практической роли для народного хозяйства оно не успело внести. Были развиты также плодопитомники. Залежей пищевой соли в Республике также не имеется. Есть выходы нескольких соленых источников воды, но их объёма явно недостаточно для местного потребления, да и её выпаривание будет несравнимо дорогим. Что касается чая и других лекарственных растений, то ими территория Республики чрезвычайно богата. Несколько лет известным брендом по Республике и уже за пределами пользуется «Туган чай». Разведение чайных и лекарственных растений, таким образом, имеет большие перспективы.

Выводы по проведённому исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Анализируя перспективы обеспечения продовольственной безопасности, исходя из вышеприведённой таблицы, необходимо иметь в виду, что приводятся совокупные данные производства колхозов и совхозов Юго-Осетинской автономной области. Более 60% населения области жили в сельской местности и имели свои собственные земельные наделы, свой скот и обеспечивали себя основной сельскохозяйственной продукцией: мясомолочной, продукцией плодоводства и садоводства, картофелем и овощебахчевыми, фасолью, являющейся национальной культурой. Излишки продукции продавали на местных рынках и сдавали на перерабатывающие сельскохозяйственную продукцию фабрики. Свои земельные площади имели и городское население, которое традиционно занимались земледелием на своих исконных сельских территориях. До сегодняшнего дня практически всё городское население также имеет свои земли на сельских территориях, унаследованных от предков. В отличие от времен советской эпохи, а также периода начала 90-х прошлого столетия, в современный период времени городское население незначительно занимается обработкой своих сельскохозяйственных земель. Спад в объёмах обработки сельскохозяйственных угодий наблюдается также и среди сельского населения. Для городского населения спад сельскохозяйственной деятельности объясняется наличием дополнительных источников доходов. Городское население в основном предпочитает ограничиваться своими скромными доходами, на которые покупает продукцию сельскохозяйственного производства, чем обрабатывать свои земли, результаты которых, как правило, ещё и рискованные, зависящие от погоды и сезонности. Для сельского населения спад производства сельскохозяйственной продукции объясняется также и миграцией трудоспособного населения в город. В начале 90-х годов прошлого столетия обработка собственных земель с целью получения основной сельскохозяйственной продукции имела жизненно важный источник для пропитания населения. Благодаря ведению натурального хозяйства местное население выживало в этот тяжёлый период времени.

Важно иметь в виду, что при производстве объёмов продукции, равной советскому периоду, людских ресурсов было в два раза больше, в десятки раз больше было профессиональных кадров, сельскохозяйственной техники и, соответственно, финансирования. Таким образом, чтобы приблизиться и даже превзойти объёмы производства сельскохозяйственной продукции тех лет, необходимо переходить на интенсивный тип производства с применением современных технологий. С

ограниченностью земель сельскохозяйственного значения экстенсивный путь развития себя изжил. Генеральная работа по внедрению инновационных технологий в сфере сельскохозяйственного производства будет состоять в подготовке кадров и создании платформы для последующего применения, развития и обучения.

В сфере землепользования имеются серьёзные проблемы. Практически все земли, пригодные для сельскохозяйственного применения, находятся в собственности населения. Земли были приобретены разными путями. Конституция РЮО гласит: Статья 12: «1. Земля, недра и другие природные ресурсы, а также культурные ценности, памятники, имеющие историческое значение, являются достоянием народа, используются и охраняются государством как основа жизни и деятельности граждан Республики Южная Осетия. 2. Владение, пользование и распоряжение землей, ее недрами и другими природными ресурсами регулируются законами» [22]. Законы, регулирующие продажу и пользование землями, отсутствуют, таким образом, фактически использовались обходные схемы приобретения земель, или же взятие в аренду на 49 лет. Правительство РЮО давно ставит задачу о кадастровом учёте земель, но она пока не решена. Таким образом, необходимо ввести кадастровый учёт земель и создать правовой механизм отъёма земель сельскохозяйственного назначения у владельцев этих земель, если они не использовались по прямому назначению последние три года.

Исходя из табл. 1 приходим к следующим выводам.

По зерновым Республика в перспективе не сможет себя обеспечивать, исходя из ограниченности земель сельскохозяйственного значения. Важно иметь в виду, что для производства мясомолочной продукции необходимо и фуражное зерно. Таких мощностей Республика не имеет.

Производства местного картофеля, рыбопродуктов, масла, соли, специй также недостаточно для обеспечения продовольственной безопасности.

Серьёзные перспективы по обеспечению продовольственной безопасности имеет производство овощей, фруктов, мясомолочной продукции, сахара из сахарной свёклы, чая.

Необходимо разработать национальную Доктрину продовольственной безопасности, исходя из природно-климатического положения, традиционных блюд и истории развития сельского хозяйства. Параллельно Доктрине должны быть разработаны соответствующие законы и Программа развития АПК.

Главным условием развития национального сельскохозяйственного производства должна стать система госзакупок и грамотный протекционизм.

Эпидемия COVID-19 и введение карантина в Республике имели один важный положительный опыт, государство обратило внимание на местных производителей и начало у них закупать зерновую, молочную и садоводческую продукцию, что положительно сказалось на мотивах производства сельской продукции местными фермерами.

Список использованных источников

1. Хубулова С.А. Коллективизация и колхозное строительство в Южной Осетии / С.А. Хубулова, Н.А. Баззаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35186304>

2. Тедеев Х.В. Сельское хозяйство Южной Осетии в период Великой Отечественной войны / Х.В. Тедеев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35124932>

3. Кабисова М.В. Организационно-экономический механизм восстановления АПК в депрессивном регионе (на материалах РЮО) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19252111>

4. Кочиева Ж.Г. Стратегическое управление развитием аграрного сектора экономики (на материалах РЮО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19216257>
5. Переработка растительного сырья – перспективный путь создания агропромышленных комплексов и развития экономики РЮО / Г.З. Казиев и др. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16349320>
6. Гуззитаева М.Э. Восстановление плодово-ягодной и виноградарской отраслей в РЮО / М.Э. Гуззитаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17288102>
7. Джиоева И.К. Основные направления развития сельских территорий Южной Осетии / И.К. Джиоева, И.А. Гагиев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25050191>
8. Мулдаров И.А. Проблемы сельского хозяйства Республики Южная Осетия и пути их решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26434166>
9. Чочиева О.А. Пути развития пчеловодства, как отрасли сельского хозяйства в Южной Осетии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26434158>
10. Стратегия восстановления и повышения эффективности АПК РЮО / А.В. Техов и др. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32717739>
11. Джиоева В.Д. Современные проблемы аграрного потенциала Южной Осетии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29218309>
12. Кабисова Л.П. Перспективы развития агрономии в РЮО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37141386>
13. Ванеева Д.Н. Формы экономической интеграции России и Южной Осетии в сфере АПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21183653>
14. Харебов Е.Ю. Использование российского опыта государственной поддержки сельскохозяйственного производства в РЮО / Е.Ю. Харебов, И.К. Тотрова, Т.А. Казахова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41482529>
15. Кибиров А.Я. Организационно-экономические меры и механизмы интеграции хозяйствующих субъектов АПК РСО-А и РЮО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26434119>
16. Джабиев В.В. Обеспечение продовольственной безопасности РЮО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vncran.ru/upload/docs/RNO-RSO_2014/27.Dshabiev.pdf
17. Статистический ежегодник Республики Южная Осетия 2018 г. / Управление государственной статистики РЮО. – 2019 г.
18. Советский энциклопедический словарь / под ред. А.М. Прохорова. – М.: «Советская энциклопедия», 1990.
19. О потребительской корзине по Республике Южная Осетия. Принят Парламентом РЮО от 01.10.2014 г. за №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.parliamentrso.org/node/211>
20. Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 28.01.2013 г. № 54 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70308360/>
21. Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.01.2020 г. за №20 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73338425/>
22. Конституция: (основной) Закон Республики Южная Осетия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rso-government.org/konstituciya/>

УДК: 338.3

ИННОВАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ДОВГАНЬ А.С.,
д-р экон. наук,
доцент кафедры менеджмента в
производственной сфере
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Устойчивое развитие является приоритетным в деятельности любого предприятия. Принятие решений в области совершенствования механизмов управления устойчивого развития – сложная задача. В настоящее время интерес общества к вопросам содержания экономического механизма организации производства в устойчивом развитии производственного предприятия стремительно растёт. Это обусловлено тем, что данный механизм обеспечивает конкретный путь движения предприятия, повышение эффективности деятельности предприятия, а также позволяет удовлетворить потребности потребителей, сотрудников и общества в целом. Теоритические и практические положения о данном механизме свидетельствуют, что ряд концептуальных положений данной категории недостаточно адекватно отвечает вызовам внешней среды.

Ключевые слова: устойчивое развитие, механизм, производство, качество, инновации, инновационная стратегия.

Sustainable development is a priority in the activities of any enterprise. Making decisions to improve the mechanisms for managing sustainable development is a difficult task. At present, public interest in the maintenance of the economic mechanism of production organization in the sustainable development of an industrial enterprise is growing rapidly. This is due to the fact that this mechanism provides a specific path of the enterprise, increasing the efficiency of the enterprise, and also allows to meet the needs of consumers, employees and society as a whole. Theoretical and practical provisions on this mechanism indicate that a number of conceptual provisions of this category do not adequately respond to the challenges of the external environment.

Keywords: sustainable development, mechanism, production, quality, innovation, innovation strategy.

Постановка задачи. Современные условия ведения хозяйственной деятельности предполагают постоянные изменения в организации и адаптацию к внешним факторам воздействия. Предприятиям, которые стремятся выйти на уровень устойчивого развития, необходимо обратить внимание на экономическую составляющую организации производства, а также инновационную стратегию.

Анализ последних исследований и публикаций. Механизмы управления развитием предприятий и их устойчивого развития в своих работах рассматривали: В.А. Ульянова, В.Я. Ионова, С.А. Жданова, О.Н. Григорьева, Н.М. Петрищенко, И.Н. Листопад и другие.

Актуальность. Эффективность управленческого процесса подкрепляется применяемыми механизмами управления, которые позволяют обеспечить устойчивое развитие производственного предприятия. Рыночные отношения кардинально поменяли принципы ведения хозяйственной деятельности. Механизмы управления, которые позволяли предприятиям работать пять лет назад в нормальном режиме, в сложившихся условиях не позволяют быстро и адекватно реагировать на внешние факторы воздействия. Мировые тенденции ведения хозяйственной деятельности показывают, что на первый

план выходят инновационные стратегии, а также экономическая составляющая организации производства. Поэтому исследование инновационной стратегии и экономического механизма организации производства в установлении устойчивого развития предприятий является актуальной темой для рассмотрения.

Цель статьи – исследовать инновационную стратегию и экономический механизм организации производства в разрезе весомых элементов в процессе построения системы совершенствования механизмов управления устойчивым развитием производственных предприятий.

Изложение основного материала исследования. Процессы совершенствования механизмов управления устойчивым развитием предприятия состоят из множества поэтапных преобразований, которые позволяют прийти к запланированному результату. В современных условиях ведения хозяйственной деятельности весомую значимость в управлении устойчивым развитием организаций приобретают инновационная стратегия и экономический механизм организации производства.

Предприятию выйти на конкурентоспособный уровень и завоевать лидирующие позиции невозможно без применения инновационной стратегии. Стратегия совершенствования предполагает программу, которая направлена на:

- частичное или полное обновление продукции, её технологии;
- изготовление продукции на основании самых последних разработок в области науки;
- новых методах управления производственными процессами, которые позволят максимально синхронизировать движение всех ресурсов на предприятии, скоординировать деятельность производственного персонала.

На основании выбранной инновационной стратегии разрабатывается экономический механизм организации устойчивого производства конкурентной продукции, который позволит регулировать возникающие взаимосвязи в процессе осуществления управленческой деятельности. Формирование экономического механизма основано на создании гибких звеньев управления, оптимальных производственных структур, выборе эффективных средств для принятия выгодных решений с целью достижения поставленных целей предприятием. Функционирование экономического механизма можно представить схематично (рис. 1).

Экономический механизм управления производством является одним из элементов в достижении устойчивого развития предприятия. Чтобы сформировать эффективный экономический механизм управления, необходимо использовать интегрирующие компоненты внутренней (технологическая, социальная, экономическая составляющие) и внешней среды [1; 6].

Взаимосвязанные элементы в механизме реализации программ устойчивого развития должны быть нацелены на повышение социального уровня работников предприятия, улучшение качества изготавливаемой продукции, обеспечение динамического роста экономических показателей работы организации. Эффективность экономического механизма определяется основными критериями:

- конкурентоспособные технико-экономические параметры и показатели производимой продукции;
- рациональное использование ресурсов;
- рост финансовых показателей за счёт экономического роста;
- создание благоприятных условий труда, повышение заработной платы с повышением общего финансового благосостояния предприятия;
- применение инноваций.



Рис. 1. Экономический механизм управления производством

Иновационная деятельность – неотъемлемая часть современных предприятий, которые стремятся к устойчивому развитию. Только внедрение прогрессивных технологий, применение усовершенствованных методов управления производством обеспечит получение прибыли в долгосрочной перспективе. Отмечается, что от внедрения инноваций на предприятии возникают четыре вида эффекта, которые являются неотъемлемой частью в совершенствовании работы предприятия. К ним относят экономический, технический, социальный, ресурсный эффекты. Наибольшую значимость в развитии устойчивого предприятия составляет экономический эффект. Чтобы прийти к запланированному результату, предприятиям рекомендовано применять экономические методы:

- технико-экономическое планирование, разработка программ деятельности предприятий, основанная на достоверных фактах и сведениях;
- экономическое стимулирование труда на предприятии;

– закрепление экономической ответственности за проделанную работу за органами управления предприятием. Особое внимание уделяется методу компенсации потерь, которые возникают из-за принятия поспешных решений управленческим персоналом [2; 7].

Механизм управления устойчивым развитием предполагает постоянные качественные изменения, которые должны учитывать противоречивое единство внешней и внутренней среды организации. Чтобы представить механизм управления с изменениями, исследуем его обобщённую модель (рис. 2).

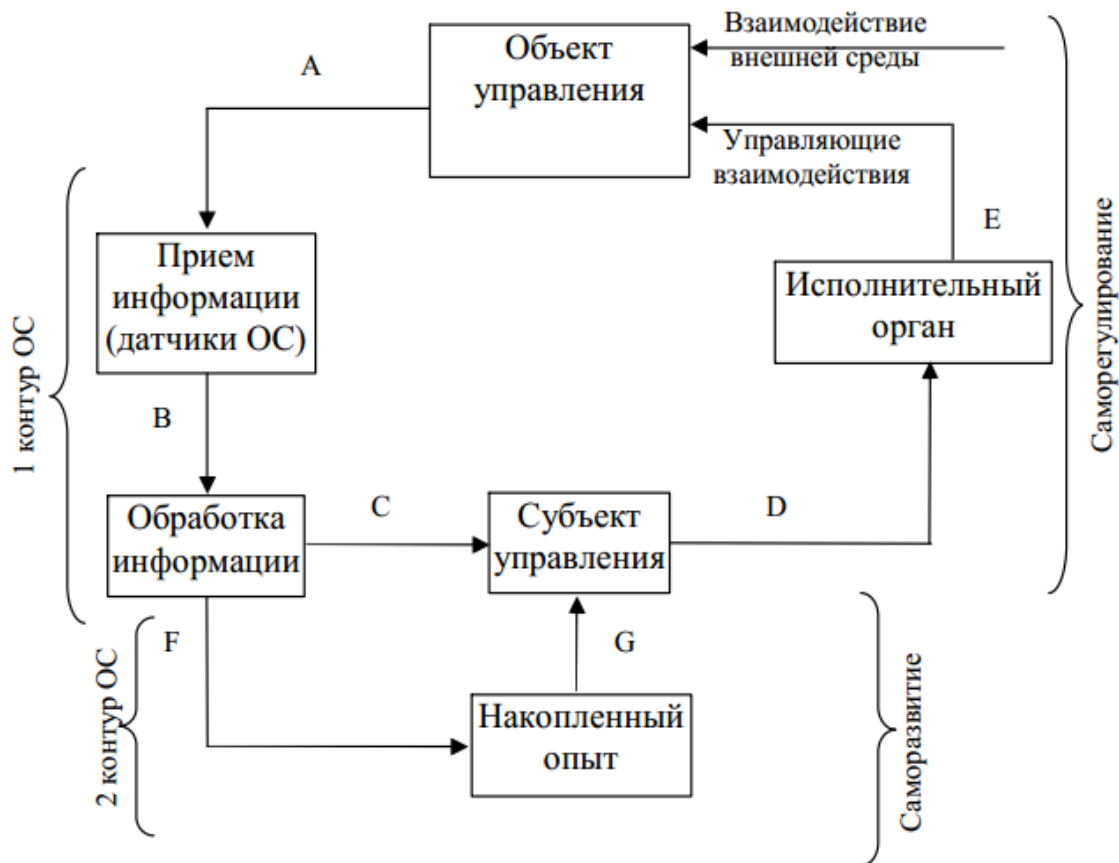


Рис. 2. Обобщённая модель механизма управления с изменениями [3]

Обобщённая модель механизма управления основана на производственной программе, которая должна включать производственные задания по каждой составляющей технологической цепочки производственного процесса, чтобы максимально эффективно реагировать на внутренние и внешние факторы воздействия. В свою очередь реализация механизма устойчивого развития формируется на совокупности принципов (табл. 1).

Принципы устойчивого развития позволяют корректировать процесс осуществления механизма совершенствования развития предприятия, позволяют оценить эффективность реализации разработанной программы развития [4; 5; 8-10]. Устойчивое развитие подразумевает управляемый рост производства и эксплуатацию природных ресурсов, а также контролируемых процессов жизнедеятельности людей. Условие управляемости и контролируемости исключительно важно, поскольку устойчивое развитие не является стабильно неизменным, наоборот, его темпы могут замедляться или ускоряться.

Таблица 1

Принципы, формирующие устойчивое развитие промышленных предприятий

| № пор. | Принцип устойчивого развития | Краткая характеристика | Характеристика на примере предприятия |
|--------|------------------------------|--|---|
| 1 | Системность | Механизм устойчивого развития должен рассматриваться как единое целое объекта и субъекта управления | Каждое подразделение представляет систему, которая имеет взаимосвязанные элементы, неразрывно взаимодействующие между собой, влияя друг на друга |
| 2 | Компетентность | Механизм развития должен охватывать все сферы управляемого объекта | Функции управления должны полноценно реализовываться на каждой стадии цикла производства продукции, от начала разработки до момента эксплуатации и утилизации продукции |
| 3 | Целеполагание | Выбор цели. Определение будущего состояния предприятия в ближайшей и долгосрочной перспективе | Определение цели и разработка оперативных и стратегических программ ведения хозяйственной деятельности |
| 4 | Обратная связь | Постоянное и своевременное поступление данных и сведений о настоящем состоянии управляемого объекта в систему управления | Сбор информации о работе каждого элемента в производственном цикле |
| 5 | Иерархичность | Реализация механизма устойчивого развития должна быть многоуровневой. В основу положено делегирование полномочий | За каждым структурным элементом должен быть закреплён руководитель, который будет принимать ключевые решения, планировать, организовывать, контролировать процессы |

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Экономический механизм организации производства и инновационная стратегия являются ключевыми элементами в выстраивании эффективного совершенствования механизма совершенствования устойчивого развития предприятия. Применение инновационной стратегии позволит вывести продукцию на лидирующие позиции на рынке, что является одной из целей устойчивого развития предприятия. В свою очередь, использование экономического механизма организации производства внутри общего механизма реализации устойчивого развития позволит синхронизировать все внутренние процессы на предприятии. Дальнейшее исследование будет направлено на другие составляющие элементы в механизме устойчивого развития предприятия, которые могут повлиять на процесс реализации заданного направления развитием в современных условиях ведения хозяйственной деятельности.

Список использованных источников

1. Радиевский М.В. Организация производства: инновационная стратегия устойчивого развития предприятия: учебник / М.В. Радиевский. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 377 с.
2. Устойчивое инновационное развитие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://futureaccess.ru/Medaicenter/biznes-stati/constinnovgrow/>

3. Теоретические основы разработки механизма устойчивого развития предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vfmgiu.ru/files/23_03_2007_12.pdf
4. Басовский Л.Е. Современный стратегический анализ: учебник / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 256 с.
5. Калабаева А.О. Теоретические основы разработки механизма устойчивого развития предприятия / А.О. Калабаева // ЭКОНОМИНФО. – 2012. – № 17. – С. 9-14.
6. Веризников Л.Л. Экономическая активность: учебное пособие / Л.Л. Веризников. – М.: Полис, 2015. – 320 с.
7. Саблин А.Е. Организация производственной инфраструктуры и факторы её развития / А.Е. Саблин. – М.: Галактика-1, 2012. – 214 с.
8. Гольдман А.А. Финансовая система управления промышленным предприятием / А.А. Гольдман // КВАЗАР-2014. – Часть 2. – С. 114-115.
9. Ерёмченко В.С. Экономика / В.С. Ерёмченко. – М.: Сереб, 2011. – № 1. – С. 96-98.
10. Мендель В.К. Экономика и стратегия управления предприятием: учебное пособие / В.К. Мендель. – М.: МИКРО, 2015. – 345 с.

УДК 336.565:06.044.5

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ КАЗНАЧЕЙСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ СРЕДСТВ

ЕГОРОВА М.В.,
канд. наук. гос. упр.,
доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В данной статье рассмотрены ключевые этапы казначейского сопровождения целевых средств, выделенных юридическим лицам – субъектам хозяйствования и физическим лицам – предпринимателям из республиканского бюджета. По результатам научного исследования предложено определение понятия «казначейское сопровождение».

Ключевые слова: казначейское сопровождение, субсидия, целевые средства, получатель целевых средств, бюджет.

This article discusses the key stages of treasury accompaniment of targeted funds allocated to legal entities – business entities and individuals – entrepreneurs from the republican budget. Based on the results of scientific research, a definition of the concept of «treasury accompaniment» was proposed.

Keywords: treasury accompaniment, subsidies, earmarked funds, recipient of earmarked funds, budget.

Постановка задачи. В современных условиях развития бюджетного законодательства Донецкой Народной Республики постоянному усовершенствованию подлежат функции контроля над расходованием денежных средств, выделенных из республиканского бюджета. Введение в практику такого инструмента, как казначейское сопровождение целевых средств направлено на ужесточение контроля над движением денежных средств при выполнении юридическими лицами – субъектами хозяйствования и

физическими лицами – предпринимателями отдельных мероприятий республиканского значения, а также на минимизацию нарушений бюджетного законодательства.

Изучение механизма казначейского сопровождения целевых средств на различных этапах его практической реализации позволит в дальнейшем оптимизировать данный механизм для достижения поставленных целей и задач.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение механизма казначейского сопровождения целевых средств нашло своё отражение в научных работах А.Ю. Демидова, З.Х. Каракотовой, Н.А. Ковалёвой, В.А. Юдина и др.

Актуальность данного исследования заключается во всестороннем изучении одного из новейших инструментов финансового контроля – казначейского сопровождения целевых средств.

Цель статьи – систематизация основных этапов казначейского сопровождения целевых средств, направленных из республиканского бюджета юридическим лицам – субъектам хозяйствования и физическим лицам – предпринимателям, в соответствии с нормами действующего законодательства; определение функций основных участников данного процесса.

Изложение основного материала исследования. Современный этап развития Донецкой Народной Республики предусматривает всесторонний контроль со стороны уполномоченных органов исполнительной власти в части направления и расходования средств республиканского бюджета, предоставляемых юридическим лицам и физическим лицам – предпринимателям в качестве субсидий.

При этом указанные субсидии, согласно статье 41 Закона об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике, предоставляются на безвозмездной и безвозвратной основе в целях возмещения недополученных доходов и (или) финансового обеспечения (возмещения) затрат в связи с производством (реализацией) товаров, выполнением работ, оказанием услуг [1].

Также в соответствии с частью 1 статьи 86 того же Закона за главными распорядителями бюджетных средств закреплены полномочия по осуществлению контроля соблюдения получателями субсидий условий, установленных при их предоставлении.

На сегодняшний день в Республике использование отдельных субсидий осуществляется через механизм казначейского сопровождения в соответствии с Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 28.08.2020 № 47-1 «О казначейском сопровождении в 2020 финансовом году» и нормативными правовыми актами Министерства финансов и Республиканского казначейства, в которых направленные субсидии рассматриваются как целевые средства, выделенные из республиканского бюджета.

Сам термин «казначейское сопровождение» отсутствует как в Законе об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике, так и в других нормативных правовых документах, регламентирующих бюджетное законодательство.

При этом в отдельных научных трудах термин «казначейское сопровождение» рассматривается как:

инструмент бюджетного менеджмента в бюджетной и финансовой сферах, основной принцип действия которого заключается в проведении расчётов юридических (физических) лиц, получающих средства, источником которых является федеральный бюджет, на казначейских счетах с проведением соответствующих контрольных процедур и информированием об этих активностях заинтересованных сторон [2];

процесс проведения контрактов под надзором органов казначейства [3];

проведение органами казначейства расчётов юридических и физических лиц, получающих средства из бюджета, с одновременным проведением контрольных процедур, а также информированием о соответствующих операциях заинтересованных сторон [4];

процедура по открытию лицевого счёта в органах казначейства юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям и физическим лицам, не являющимся участниками бюджетного процесса, в целях осуществления санкционирования операций по расходованию бюджетных средств, которые им полагаются на основании заключённых государственных контрактов в порядке и на условиях, установленных законодательством о контрактной системе в сфере закупок [5].

В современных условиях становления и развития бюджетной системы Республики основными участниками процесса казначейского сопровождения целевых средств выступают:

Правительство Донецкой Народной Республики в части принятия постановлений о выделении субсидии, утверждения республиканского бюджета на соответствующий финансовый год;

Министерство финансов Донецкой Народной Республики в части формирования проекта республиканского бюджета на соответствующий финансовый год или формирования предложений о внесении изменений в показатели утверждённого республиканского бюджета на соответствующий финансовый год для отображения в бюджете расходов по субсидиям, формирования и направления в Республиканское казначейство лимитов бюджетных обязательств и предельных объёмов финансирования расходов получателей целевых средств;

Республиканское казначейство Донецкой Народной Республики в части открытия лицевых счетов и проведения контрольных мероприятий при расходовании целевых средств;

главные распорядители бюджетных средств в части разделения ответственности с получателями целевых средств за использование средств республиканского бюджета путём заключения Соглашения о выделении субсидии и формирования Заявки на финансирование расходов;

получатели целевых средств в части расходования средств республиканского бюджета на реализацию мероприятий, установленных постановлениями Правительства Донецкой Народной Республики о выделении субсидий;

контрагенты в части выполнения заключённых договоров с получателями субсидий на выполнение мероприятий, установленных постановлениями Правительства Донецкой Народной Республики о выделении субсидий.

Далее предлагаем более детально остановиться на ключевых аспектах реализации в 2020 финансовом году механизма казначейского сопровождения целевых средств.

I этап механизма казначейского сопровождения целевых средств заключается в принятии Постановления Правительства о выделении субсидии юридическим лицам – субъектам хозяйствования и физическим лицам – предпринимателям, то есть получателям целевых средств, на выполнение отдельных мероприятий.

На II этапе осуществляется утверждение соответствующего главного распорядителя бюджетных средств, через которого получателю целевых средств будут направляться средства республиканского бюджета, бюджетные ассигнования. Данные бюджетные ассигнования утверждаются путём принятия Постановления Правительства о республиканском бюджете либо путём внесения необходимых изменений в указанный документ.

III этап характеризуется заключением Соглашения о выделении субсидии из республиканского бюджета между главным распорядителем бюджетных средств и получателем целевых средств.

Типовая форма Соглашения о выделении субсидии утверждена Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 06 февраля 2020 г. № 4-4

«Об утверждении Порядка выделения субсидий юридическим лицам – субъектам хозяйствования из республиканского бюджета Донецкой Народной Республики».

Соглашение о выделении субсидии в первую очередь регламентирует общую сумму направляемых средств из республиканского бюджета и их целевое назначение. Также в данном документе определяются условия и порядок предоставления субсидии, права и обязанности сторон.

При этом важно отметить, что главный распорядитель бюджетных средств оставляет за собой право [6]:

1) изменять в одностороннем порядке объём субсидии с последующим направлением получателю субсидии соответствующего письменного уведомления и заключением дополнительного Соглашения о выделении субсидии;

2) запрашивать у получателя субсидии документы, необходимые для исполнения Соглашения о выделении субсидии;

3) осуществлять контроль, связанный с исполнением получателем субсидии условий Соглашения о выделении субсидии, достоверности предоставляемой информации и документов о понесенных затратах, их соответствия требованиям нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики. При неустранении выявленных нарушений в установленный срок сумма предоставленной субсидии подлежит возврату в республиканский бюджет;

4) приостанавливать предоставление субсидии до устранения получателем субсидии нарушений в случаях:

непредставления или несвоевременного представления отчётности;

неподтверждения понесенных затрат, неисполнения требования о представлении документов и (или) пояснений, подтверждающих понесенные затраты;

выявления искажения данных в представленных отчётах;

5) отказаться от обязанности предоставить субсидию полностью или частично в случаях:

существенного уменьшения размера чистых активов получателя субсидии, если это ставит под угрозу выполнение обязательств по Соглашению о выделении субсидии;

принятия решений о ликвидации получателя субсидии;

неисполнения получателем субсидии требований Соглашения о выделении субсидии, в том числе требований о представлении отчётности, представлении документов и пояснений, подтверждающих возмещаемые затраты;

выявления искажения данных отчётности, неподтверждения заявляемых к возмещению затрат;

выявления фактов нецелевого и (или) неэффективного расходования субсидии;

выявления фактов представления недостоверных сведений и документов на получение субсидии;

представления заведомо недостоверных сведений и документов в составе отчётности;

ограничения доступа к существенной информации и документам, касающимся подтверждения исполнения обязательств по Соглашению о выделении субсидии и (или) подтверждения надлежащего несения соответствующих затрат;

б) уменьшить размер предоставляемой субсидии в случаях:

если размер фактически понесенных затрат меньше их планового значения, установленного Соглашением о выделении субсидии;

нарушения получателем субсидии условий Соглашения о финансировании части затрат собственными (привлечёнными) средствами получателя субсидии;

завышения размера фактически понесенных затрат по отношению к их средней рыночной стоимости;

выявления в ходе контроля случаев искажения получателем субсидии данных отчётности, фактов нецелевого и (или) неэффективного расходования части бюджетных средств;

отсутствия полного документального подтверждения получателем субсидии заявляемых к возмещению затрат (или их части);

несоблюдения получателем субсидии технических (количественных, качественных, иных) характеристик субсидируемой продукции (работ, услуг);

неустранения получателем субсидии недостатков продукции (работ, услуг);

7) потребовать от получателя субсидии за его счёт устранения выявленных расхождений (недостатков, несоответствий) фактических технических (количественных, качественных, иных) характеристик субсидируемой продукции (работ, услуг).

Что касается получателя субсидии, то он обязан [6]:

1) использовать субсидию в соответствии с её целевым назначением, на условиях и в сроки, предусмотренные Соглашением о выделении субсидии;

2) оказывать полное содействие главному распорядителю бюджетных средств и Республиканскому казначейству при осуществлении ими соответствующих проверок в части соблюдения условий, целей и порядка предоставления субсидии, исполнения условий Соглашения о выделении субсидии, предоставлять необходимую информацию и документы;

3) перечислять в установленный срок в республиканский бюджет неиспользованный остаток субсидии в случае отсутствия согласованного с Министерством финансов решения главного распорядителя бюджетных средств о наличии потребности в указанных средствах;

4) представлять финансовые отчёты, электронные (сканированные) копии оригиналов платёжных и иных документов, подтверждающих факт оплаты денежных средств, а также по письменному требованию копии договоров с поставщиками (подрядчиками, иными контрагентами) и (или) других документов, также подтверждающих факт оплаты денежных средств;

5) вести раздельный учёт по средствам предоставленной субсидии, позволяющий получить достоверную информацию обо всех показателях, включаемых в отчётность по Соглашению о выделении субсидии;

6) обеспечивать документальное подтверждение понесенных затрат и сохранность учётной документации, подтверждающей исполнение обязательств по Соглашению о выделении субсидии;

7) предоставлять по требованию главного распорядителя бюджетных средств дополнительные документы, необходимые пояснения к отчётным документам и материалам, иную информацию, необходимые для осуществления контроля над исполнением получателем субсидии обязательств по Соглашению о выделении субсидии;

8) информировать главного распорядителя бюджетных средств обо всех ставших ему известными случаях и обстоятельствах, которые могут поставить под угрозу исполнение обязательств по Соглашению о выделении субсидии (оказать негативное воздействие на исполнение получателем субсидии своих обязательств);

9) возвращать в республиканский бюджет остаток неиспользованной субсидии при отсутствии потребности в ней;

10) включать в договоры, заключаемые с поставщиками товаров (работ, услуг), условия об обеспечении исчерпывающей расшифровки количественно-качественных и стоимостных характеристик приобретаемых (заказываемых) товаров (работ, услуг) в документах, подтверждающих исполнение обязательств по заключённым договорам;

11) обладать необходимой материально-технической базой и квалифицированным персоналом для исполнения обязательств по Соглашению о выделении субсидии,

применять надлежащую систему внутреннего контроля на всех этапах получения и расходования средств предоставленной субсидии, обеспечивать сохранность материальных ценностей, приобретаемых за счёт средств субсидии и (или) являющихся результатом осуществления субсидируемой деятельности;

12) не переуступать или не отчуждать иным образом свои права и обязанности по Соглашению о выделении субсидии.

Кроме вышеперечисленного, в Соглашении о выделении субсидии также в обязательном порядке указывается, что при расходовании средств получатель субсидии должен исходить из принципа эффективности расходования бюджетных средств, то есть необходимости достижения заданных результатов с использованием наименьшего объёма средств и (или) достижения наилучшего результата с использованием определённого сметной документацией объёма средств (результативности).

IV этап механизма казначейского сопровождения целевых средств включает в себя открытие лицевого счёта получателю целевых средств в Республиканском казначействе.

Правовым обеспечением реализации данного этапа является Порядок открытия Республиканским казначейством Донецкой Народной Республики лицевых счетов юридическим лицам и физическим лицам – предпринимателям при казначейском сопровождении целевых средств в случаях, определённых Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 28 августа 2020 г. № 47-1 «О казначейском сопровождении в 2020 финансовом году», утверждённый приказом Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 31.08.2020 № 217.

В целях качественного учёта движения денежных средств лицевые счета, на которых аккумулируются целевые средства, открываются в Республиканском казначействе по коду 71 «Лицевой счёт для учёта операций со средствами, предоставляемыми юридическим лицам, не являющимся участниками бюджетного процесса, физическим лицам – предпринимателям при казначейском сопровождении целевых средств».

Для открытия лицевого счёта юридическим лицом, физическим лицом-предпринимателем в Республиканское казначейство представляются соответствующий пакет документов, который включает [7]:

заявление на открытие лицевого счёта;

карточку образцов подписей;

соглашение или нормативный правовой акт о предоставлении субсидии, контракт, договор, то есть документы-основания;

иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

Отличительной особенностью функционирования лицевых счетов для учёта операций с целевыми средствами выступает возможность резервирования номера лицевого счёта до фактического его открытия. Данная процедура проводится в связи с необходимостью указания в заключаемых соглашениях, контрактах, договорах реквизитов лицевого счёта юридического лица, физического лица – предпринимателя.

V этап реализации казначейского сопровождения целевых средств представляет собой заключение получателем целевых средств соответствующих контрактов (договоров) с подрядчиками (субподрядчиками) на выполнение мероприятий в рамках Соглашения о выделении субсидии.

На VI этапе механизма казначейского сопровождения целевых средств получателями целевых средств формируются Сведения об операциях с целевыми средствами, которые в обязательном порядке подлежат утверждению главными распорядителями бюджетных средств, через которых осуществляется выделение данных средств из республиканского бюджета.

Утверждённые Сведения об операциях с целевыми средствами получателями целевых средств направляются в Республиканское казначейство для их проверки и дальнейшего учёта в ходе расходования выделенных денежных средств.

Правовым основанием для формирования и заполнения указанных Сведений выступает Порядок осуществления Республиканским казначейством Донецкой Народной Республики санкционирования расходов, источником финансового обеспечения которых являются целевые средства, при казначейском сопровождении целевых средств в случаях, предусмотренных Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 28 августа 2020 г. № 47-1 «О казначейском сопровождении в 2020 финансовом году», утверждённый приказом Министерства финансов от 02.09.2020 № 224.

Сведения об операциях с целевыми средствами отражают следующую информацию [8]:

- данные главного распорядителя бюджетных средств;
- данные получателя целевых средств;
- номер лицевого счёта получателя целевых средств;
- данные соглашения, контракта (договора) – документа, обосновывающего обязательство на проведение расходов;
- идентификатор соглашения, контракта (договора);
- подписи и печати уполномоченных лиц;
- общую сумму обязательства на проведение расходов;
- сумму разрешённого к использованию остатка целевых средств; сумму возврата дебиторской задолженности прошлых лет, разрешённую к использованию; сумму планируемых поступлений; сумму планируемых выплат.

При этом суммы планируемых поступлений и выплат указываются с детализацией по кодам источников поступлений и направлений расходования целевых средств в целях систематизации соответствующих поступлений и выплат.

VII этап рассматриваемого механизма заключается в формировании и предоставлении в Министерство финансов главным распорядителем бюджетных средств Заявки на финансирование расходов в целях направления финансового ресурса на проведение целевых расходов в рамках Соглашения о выделении субсидии.

На VIII этапе на основании данных Заявки на финансирование расходов Министерством финансов доводятся до Республиканского казначейства предельные объёмы финансирования, которые выступают разрешением для проведения кассовых расходов получателями целевых средств.

И на заключительном IX этапе механизма казначейского сопровождения получателями целевых средств осуществляется расходование денежных средств в соответствии со Сведениями об операциях с целевыми средствами, заключёнными контрактами (договорами), предоставленными платёжными и иными документами, подтверждающими оплату обязательств.

При этом важной составляющей проведения расходных операций получателей целевых средств выступают контрольные мероприятия со стороны Республиканского казначейства, которое осуществляет проверку всех предоставленных подтверждающих документов, а в отдельных случаях, установленных Правительством Донецкой Народной Республики, – проверку соответствия информации, указанной в контрактах (договорах), документах, подтверждающих возникновение денежных обязательств юридических лиц, фактически поставленным товарам (выполненным работам, оказанным услугам) с использованием фото- и видеотехники.

Как видно из изложенного материала, благодаря практическому внедрению механизма казначейского сопровождения целевых средств реализуется один из принципов бюджетной системы – прозрачность и открытость бюджетного процесса при выделении

субсидий из республиканского бюджета юридическим лицам и физическим лицам – предпринимателям.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Рассмотренные в ходе исследования концептуальные основы казначейского сопровождения целевых средств позволяют сформировать следующее авторское определение понятия «казначейское сопровождение». Так, казначейское сопровождение целевых средств – это контроль со стороны органов Республиканского казначейства за исполнением обязательств по заключённым соглашениям, договорам, контрактам при расходовании целевых средств с лицевых счетов, открытых юридическим лицам – субъектам хозяйствования, физическим лицам – предпринимателям, не являющимся участниками бюджетного процесса, для учёта операций со средствами, выделенными из Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики.

Проведенный в статье анализ ключевых этапов реализации механизма казначейского сопровождения целевых средств открывает дальнейшие направления развития данного инструмента в целях активизации финансового контроля со стороны государства и снижения рисков финансовых потерь в ходе исполнения бюджета.

Список использованных источников

1. Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике: Закон Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/>

2. Демидов А.Ю. Эволюция бюджетного менеджмента: от казначейского сопровождения к бюджетному мониторингу / А.Ю. Демидов // Бюджет. – 2017. – № 12 (80). – С. 58-61 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bujet.ru/article/334384.php?sphrase_id=9729692

3. Каракотова З.Х. Казначейское сопровождение государственных контрактов в 2019 году: сущность, регулирование и основные аспекты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kaznacheyskoe-soprovozhdenie-gosudarstvennyh-kontraktov-v-2019-godu-suschnost-regulirovanie-i-osnovnye-aspekty-primeneniya>

4. Ковалёва Н.А. Развитие бюджетного менеджмента: от казначейского сопровождения к бюджетному мониторингу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/5/financeandcredit/Kovaleva_Tsyganov.pdf

5. Юдин В.А. Правовое регулирование казначейского сопровождения государственных контрактов / В.А. Юдин // Финансовое право. – 2018. – № 4. – С. 32-38.

6. Об утверждении Порядка выделения субсидий юридическим лицам – субъектам хозяйствования из Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики: Постановление Президиума Правительства Донецкой Народной Республики от 06.02.2020 № 4-4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/>

7. Об утверждении Порядка открытия Республиканским казначейством Донецкой Народной Республики лицевых счетов юридическим лицам и физическим лицам – предпринимателям при казначейском сопровождении целевых средств в случаях, определённых Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 28 августа 2020 г. № 47-1 «О казначейском сопровождении в 2020 финансовом году»: Приказ Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 31.08.2020 № 217 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/>

8. Об утверждении Порядка осуществления Республиканским казначейством Донецкой Народной Республики санкционирования расходов, источником финансового обеспечения которых являются целевые средства, при казначейском сопровождении целевых средств в случаях, предусмотренных Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 28 августа 2020 г. № 47-1 «О казначейском сопровождении в

2020 финансовом году»: Приказ Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 02.09.2020 № 224 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/>

УДК 005.591.3

МАТРИЧНЫЕ МЕТОДЫ И ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ АНТИКРИЗИСНОЙ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

ИВАНОВА Т.Л.,
д-р экон. наук, профессор,
профессор кафедры экономики предприятия
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;
ГОРОДНИЧАЯ Е.В.,
аспирант кафедры экономики предприятия
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье рассмотрены методические подходы к разработке антикризисной стратегии устойчивого развития, которая является высоко актуальной для промышленных предприятий ДНР, в частности, для предприятий пищевой промышленности Республики. Представлены общие этапы разработки стратегии, проведён стратегический SWOT-анализ состояния отрасли, на основе которого предложены антикризисные стратегии устойчивого развития для альтернативных сценариев развития ситуаций в будущем. Обоснованы основные направления деятельности предприятий пищевой промышленности ДНР в рамках предложенных антикризисных стратегий.

Ключевые слова: кризис, устойчивость, антикризисное управление, антикризисная стратегия, SWOT-анализ, альтернативные сценарии, основные направления развития.

Methodological approaches to the development of an anti-crisis strategy for sustainable development, which is highly relevant for industrial enterprises of the DPR, in particular, for food industry enterprises of the Republic, are considered in the article. The general stages of strategy development are presented, a strategic SWOT analysis the state of the industry is carried out, on the basis of which anti-crisis strategies of sustainable development are proposed for alternative scenarios of the development of situations in the future. The main directions of activity of food industrial enterprises in the DPR, are substantiated within the framework of the proposed anti-crisis strategies.

Keywords: crisis, sustainability, anti-crisis management, anti-crisis strategy, SWOT-analysis, alternative scenarios, main directions of development.

Постановка задачи. В настоящее время экономика Донецкой Народной Республики выживает и развивается в сложных условиях противостояния кризисным явлениям социально-политического характера, обусловленным, прежде всего, непрекращающейся экономической блокадой и обстоятельствами затяжного вооружённого конфликта. Часть предприятий перешли критическую черту и вынуждены были уйти с рынка, однако многие стремятся изменить ситуацию к лучшему и спасти бизнес, невзирая на трудные условия существования. Проблема стабилизации производства в промышленности ДНР накладывается на явления глобального мирового экономического кризиса, который усиливает негативное действие локальных социополитических конфликтов.

В связи с этим остро встаёт вопрос о своевременном определении предкризисных и кризисных состояний промышленных предприятий, их объективной оценке и разработке эффективной антикризисной стратегии устойчивого развития. Хотя, с нашей точки зрения, данная стратегия всегда должна присутствовать в стратегическом наборе предприятия и сопровождать формирование основной стратегии долгосрочного развития как комплементарная, даже на начальном этапе создания и развития бизнеса. Кризисы случаются внезапно, неожиданно, поэтому необходимо всегда иметь некий план «Б», сопровождающий план «А», который позволит предприятию не дойти до точки невозврата и нивелировать стрессовую ситуацию, неся минимальные экономические потери. Однако создание документа, содержащего план «Б» и антикризисную стратегию, требует специальной методики предсказания кризисных явлений и формирования упреждающих антикризисных мер.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам изучения, поиску форм, методов антикризисного управления, закономерностям его проявления и практической реализации его теоретических положений посвящено множество работ российских и зарубежных учёных. Этими вопросами на фундаментальном уровне занимались Э. Альтман, Р. Акофф, Э.М. Коротков, И.К. Ларионов, В.Н. Богачёв, О.И. Боткин, К. Боулдиг, Ю.Ф. Бригхем, К. Маркс, А.М. Макаров, К.Д. Барышников, И. Дягилева, Е.П. Жарковская и другие.

Актуальность. В условиях непростой экономической ситуации, которую переживают промышленные предприятия Донецкой Народной Республики, одной из приоритетных задач, стоящей на повестке дня, остаётся обеспечение стабильности их работы с последующим переходом на путь устойчивого развития. Однако в вопросах выработки стратегических управленческих решений, направленных на максимальное раскрытие латентного потенциала экономики и её рост, практики нуждаются в научно-методических рекомендациях и помощи учёных. Системный научный подход к управлению предприятием с позиций стратегического планирования и разработки комплекса адаптивных стратегий позволит раскрыть явные и скрытые возможности предприятий по восстановлению объёмов производства в прежних масштабах [1].

В настоящее время деятельность предприятий в условиях, сопряжённых с риском, неопределённостью и неустойчивостью их социально-экономического развития, порождает острые кризисные ситуации, единственным инструментом элиминирования которых выступает антикризисное управление. Оно закладывает фундаментальные основы не только ликвидации кризиса, но и развития предприятия, ориентированного на перспективу. Однако эффективное антикризисное управление должно носить комплексный характер, а его обеспечение сопряжено с решением широкого круга проблем. Создание системы антикризисного управления на предприятии становится всё более актуальной задачей также в условиях проявления негативных последствий глобализации, обостряющих конкуренцию и возникающих перед предприятиями угроз [2].

Мировой финансовый кризис, который случился более 10 лет назад, обнажил несовершенство антикризисного управления в локальном и глобальном масштабах и отрицательно повлиял на эффективность деятельности отечественных предприятий. В настоящее время экономика нового государства, которым является Донецкая Народная Республика, на протяжении более 6 лет функционирует в условиях временно отложенного политического статуса территории, не устранённых в полной мере позиционных военных действий, оттока человеческих ресурсов, возникшего в этой связи «кадрового» голода, физического уничтожения основного капитала предприятий, отсутствия достаточных внутренних и внешних рынков сбыта продукции. Эти обстоятельства привели к значительной экономической дестабилизации работы предприятий, необходимости немедленного реагирования на вызовы внешней среды и создания комплексной системы антикризисного управления.

Следует учесть, что каждому предприятию присущи особенности деятельности и собственные циклы развития, которые подвержены различным влияниям со стороны внешней среды. Однако кризисные ситуации на предприятиях, несмотря на различный характер их возникновения, имеют общую проблему, с которой приходится сталкиваться руководству, – реализация наиболее эффективного способа выхода из кризиса. Своевременное выявление факторов, негативно влияющих на деятельность предприятий, может стать тем дополнительным конкурентным преимуществом, которое обеспечит их долгосрочное успешное функционирование и процветание.

Цель статьи состоит в предложении инструментов создания эффективной системы антикризисного управления предприятием и определении последовательных этапов разработки и имплементации антикризисной стратегии устойчивого развития на предприятиях пищевой промышленности ДНР.

Изложение основного материала исследования. Вопросы антикризисного управления лежат в плоскости сопряжения с концепцией устойчивого развития предприятий, поскольку антикризисное управление направлено на обеспечение стабильности и устойчивости их деятельности. *Устойчивое развитие*, с одной стороны, представляет собой глобальный цивилизационный выбор, не имеющий альтернатив, а с другой – это концепция неуклонного качественного роста и развития хозяйствующего субъекта, которая должна сочетать теоретический концепт универсальной парадигмы устойчивого развития и механизмы её системной имплементации. Целью управления устойчивым развитием промышленного предприятия является получение положительных и динамично растущих финансово-экономических результатов эффективной производственной деятельности, а также удовлетворение потребности отечественного и зарубежного рынков в продукции без нанесения вреда окружающей среде и обществу в целом [3; 4].

Обратимся к состоянию предприятий пищевой промышленности Донецкой Народной Республики, в которой, как и в других отраслях промышленности Республики, в течение 2014-2020 гг. произошло сокращение промышленного производства по отношению к уровню довоенного периода. В то же время, несмотря на отягощающие обстоятельства военного времени и имеющиеся явные вызовы и риски окружения, по годам анализируемого периода, как следует из статистических данных, наблюдается рост количества промышленных предприятий отрасли и улучшение ряда показателей их деятельности [5; 6].

Как указано в [6], «состояние пищевой промышленности ДНР характеризуется наличием нерешённых проблем, узких мест, препятствующих развитию её конкурентного потенциала, остаётся высокой доля старых пищевых предприятий с низким технико-технологическим уровнем производства. Рост цен на сырьё, а также низкая платёжеспособность населения Донецкой Народной Республики поставили на грань выживания многие пищевые производства». Однако на сегодняшний день с уверенностью можно сказать, что пищевая промышленность ДНР, имея ряд названных кризисных явлений, продолжает активно развиваться. На языке цифр ситуацию можно описать следующим образом: если в 2013 году действовало 199 предприятий пищевой промышленности, то в 2014-м осталось всего 58 предприятий. В последующие годы ситуация начала достаточно интенсивно изменяться, и по состоянию на начало 2019 года количество субъектов хозяйственной деятельности, занятых в пищевой промышленности Республики, достигло 404 предприятий, что составило 203% по отношению к уровню 2013 года [7]. В настоящее время прослеживается чёткая тенденция к наращиванию объёмов производства продуктов питания и расширению ассортимента выпускаемой отечественной продукции отрасли.

Вместе с тем достижение более высокой результативности показателей отрасли, с одной стороны, требует ответа на вопрос, каков уровень нестабильности и кризисного состояния предприятий пищевой промышленности ДНР, а с другой – без выявления и конкретизации проблем, вызвавших кризис на предприятии, нельзя приступить к разработке

системы антикризисных мероприятий, которая предусматривает либо внесение изменений в основную стратегию предприятия, либо полный пересмотр стратегии и разработку новой.

Заслуживает внимания точка зрения, согласно которой масштабные кризисы являются неотъемлемой частью эволюционного процесса развития, а кризис меньшего масштаба можно не выделять в принципе и вместо него формировать набор возникающих проблем и вопросов. На наш взгляд, данный подход несостоятелен, поскольку не учитывает степень воздействия кризиса на объект, без чего невозможно оценить его последствия и, следовательно, своевременно отреагировать на его сигналы. Чтобы подтвердить наличие кризиса в масштабе предприятия, необходимо рассмотреть переход от макроэкономической системы управления государством на микроэкономический уровень предприятия в пределах определённой отрасли.

Кроме того, возникновение кризиса в ходе развития предприятия учёные увязывают со стадиями его жизненного цикла [8]. Часть учёных считают, что полномасштабный кризис происходит в момент окончания фазы спада, хотя «стресс» возникает в момент её начала. Другая часть учёных полагают, что предприятие наиболее подвержено кризису в точках перехода с одной стадии, или фазы, жизненного цикла предприятия (ЖЦП) на другую, поскольку при этом существенно меняется онтологическая проблема существования самого предприятия, что требует от менеджмента организации проведения грамотных мер по его модернизации. Существует также третий взгляд учёных, согласно которому кризис равновероятен в любой точке жизненного цикла предприятия, независимо от стадии его развития, но в то же время в разных точках кривой ЖЦП кризис будет приобретать различные признаки и особенности.

Отраслевой кризис приводит к дисбалансу и усугублению его проявлений непосредственно в данной отрасли, однако совокупность отраслевых кризисов может спровоцировать структурный кризис экономики, вызывая кризисные явления в масштабе всего региона. На микроэкономическом уровне используется понятие «кризис предприятия», которое определяется крайним обострением производственных противоречий, угрожающих его жизнестойкости и выживанию в окружающей среде. В узком понимании кризис на предприятии характеризуется дефицитом финансовых средств для поддержания производственной и финансовой деятельности. В осложнённой форме кризис предприятия может привести к состоянию серьёзной нестабильности, которая поставит под угрозу перспективу дальнейшего существования организации без принятия антикризисных решений и внесения адаптивных перемен [9]. Также важно учесть, что понятие «кризис» в масштабе предприятия тесным образом связано с родственным понятием «риск», и их взаимодействие носит диалектический характер, требующий рассмотрения специфических черт каждого из понятий. Риск – сложное понятие, которое в контексте деятельности предприятия означает «возможность потерь вследствие случайного характера результатов принимаемых хозяйственных решений или совершаемых действий» [10].

Исходя из вышеизложенных точек зрения, определим *кризис на предприятии* как явление, возникающее под действием совокупности факторов и причин внешнего и внутреннего характера, вносящих дисбаланс в функционирование социально-экономической системы предприятия, угрожающих его полноценному функционированию и требующих незамедлительных действий по их устранению. Обладая в целом негативным потенциалом, кризис, в ходе анализа его проявлений, оценок допущенных ошибок, а также поиска новых инструментов его устранения, способен также раскрыть позитивные возможности динамического развития предприятия.

Антикризисное управление требует разработки особой антикризисной стратегии уже при обнаружении первых признаков дестабилизации производства. Процесс разработки антикризисной стратегии включает в себя ряд последовательных этапов, представленных в табл. 1, которые предполагают проведение комплекса мер и действий по формированию и реализации стратегии.

Таблица 1

Этапы разработки антикризисной стратегии

| № пор. | Этапы разработки антикризисной стратегии | Описание действий | Применяемые методы |
|--------|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Диагностика внешних факторов, влияющих на деятельность предприятия | Оценка макросреды (политических, экономических, социальных, технологических и др. факторов) и микросреды непосредственного окружения предприятия (поставщики ресурсов, партнёры, потребители, конкуренты, государственные и местные органы власти и др.) | PEST-анализ, SWOT-анализ |
| 2 | Сканирование факторов внутренней среды предприятия | Оценка эффективности основной стратегии, которая включает в себя оценку конкурентоспособности, доли рынка, финансовой устойчивости, платёжеспособности, организационной структуры, кадрового потенциала, производственных мощностей, маркетинговой политики и т.д. Оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз предприятия. Комплексная оценка совокупности стратегических проблем, приведших к кризису | SWOT-анализ, SNW-анализ, ПРиМ-анализ |
| 3 | Пересмотр и уточнение миссии и системы целей предприятия | Миссия как основной смысл, предназначение, главная цель существования предприятия, должна быть простой, достижимой и понятной для всех. Система целей, или ключевых показателей эффективности как основа антикризисной стратегии предприятия, мотивационной политики, мониторинга и контроля выполнения стратегии | GAP-анализ |
| 4 | Формирование и анализ множества альтернативных антикризисных стратегий, выбор наилучшей из них | Формализация видения будущего предприятия. Разработка сбалансированного комплекса действий, способных вывести предприятие из кризиса. Выделение ключевых элементов антикризисной стратегии: сокращение расходов и объёмов нерентабельного производства, закрытие непрофильных убыточных направлений, поиск выгодных инвесторов и т.д. | Методы стратегического и антикризисного планирования и прогнозирования |
| 5 | Реализация и оценка эффективности антикризисной стратегии | Ознакомление подразделений предприятия со стратегическим планом действий и его выполнения. Выработка тактики как совокупности методов и приёмов, используемых для достижения поставленных целей. Разработка тактического плана реализации антикризисной стратегии. Оперативный контроль над ходом выполнения планов с целью своевременной и эффективной реализации выбранной стратегии и внесения необходимых корректировок | Концепции BSC KPI, бенчмаркинг, горизонтальный и вертикальный стратегический анализ |

Разработка антикризисной стратегии предусматривает также анализ и оценку большого объёма информации, необходимой для наиболее полного понимания сложившейся ситуации и выявления причин, которые привели к кризису. Чрезвычайно важно определить истинные причины развития кризиса, поскольку от этого в большой мере зависит успех разработки и реализации антикризисной стратегии.

Следует учесть, что антикризисная стратегия состоит из целой системы взаимосвязанных элементов, вследствие чего целенаправленное воздействие на тот или иной элемент может оказывать влияние на целую группу элементов [11]. При этом воздействие может носить как положительный, так и отрицательный характер.

Необходимо определить комплекс наиболее эффективных методов разработки антикризисной стратегии, одним из которых является стратегический SWOT-анализ. Результаты его проведения для предприятий пищевой промышленности ДНР представлены в табл. 2.

Таблица 2

Матрица SWOT-анализа пищевой промышленности ДНР

| Сильные стороны (потенциально позитивные внутренние факторы) Strength | Слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы) Weaknesses |
|--|--|
| S1. Большие производственные площади. S2. Наличие хорошо известных локальных брендов. S3. Известность предприятий на рынке. S4. Положительная репутация и многолетний опыт работы. S5. Широкий ассортимент и высокое качество выпускаемой продукции. | W1. Изношенность основных производственных фондов и низкий коэффициент их обновления. W2. Внеплановый выход из строя оборудования. W3. Отсутствие инвестирования в маркетинг (за исключением средств на размещение рекламы). W4. Увеличение дебиторской задолженности. W5. Недостаток рабочего персонала, текучесть кадров на уровне низшего и среднего звена. |
| Возможности (потенциально позитивные внешние факторы) Opportunities | Угрозы (потенциально негативные внешние факторы) Threats |
| O1. Предложение новых продуктов. O2. Наличие неохваченных фирмами перспективных рынков или новых сегментов рынка (расширение рынка реализации продукции). O3. Появление новых технологий открывает перспективы развития предприятия. O4. Продукт потребляется всеми слоями населения. O5. Усиление экономических связей с Российской Федерацией благодаря проводимой государством политике может способствовать расширению рынков сбыта продукции и увеличению объёмов продаж. | T1. Высокий уровень конкуренции между отечественными и зарубежными предприятиями. T2. Низкая потребительская платёжеспособность. T3. Низкая доля привлекаемых внешних инвестиций (неблагоприятный инвестиционный климат). T4. Агрессивная политика крупных конкурентов и усиление их позиций на рынке. T5. Ухудшение социально-политической и экономической ситуации в Республике может негативно отразиться на развитии отрасли, снизить потребность. |

SWOT-анализ позволил выявить сильные и слабые стороны предприятий, а также возможности и угрозы, исходящие из внешней среды и потенциально влияющие на их деятельность. Из матрицы SWOT-анализа пищевой промышленности ДНР следует, что сильным конкурентным преимуществом, которое можно использовать как для расширения возможностей, так и для преодоления угроз, является наличие хорошо узнаваемых локальных брендов, таких как «Лаконд», «ДонКо» и др. Слабой стороной, или барьером, который снижает действие благоприятных факторов и увеличивает риск кризиса, является значительно физически и морально изношенное оборудование предприятий. Сильными сторонами, которыми может воспользоваться предприятие при благоприятных возможностях, в целом являются: предложение новых продуктов, соответствующих тенденциям роста спроса и конкуренции на рынке; наличие возможностей выхода на новые перспективные рынки как внутри Республики, так и за рубежом, или новые целевые аудитории потребителей. Среди вероятных угроз следует назвать высокий уровень внутренней и международной конкуренции, прежде всего со стороны Российской Федерации, имеющей «раскрученные» марки продукта.

Системный подход к проведению стратегического SWOT-анализа явился основой для выбора стратегий стабилизации, направленных на достижение целей устойчивого развития предприятий отрасли (табл. 3). К ним относятся четыре основных стратегии, которые были разработаны на базе синтеза различных комбинаций возможных состояний предприятия в будущем: *стратегия развития рынка* (на пересечении сильных сторон S и возможностей O), *стратегия развития продукта* (на пересечении слабых сторон W и возможностей O), *стратегия проникновения на рынок* (на пересечении угроз T и

возможностей О), стратегия сокращения издержек производства (на пересечении слабых сторон W и угроз Т). Каждая из стратегий включает совокупность векторов, с одной стороны, как стратегических императивов её реализации, а с другой – как набора отличительных, или конкурентных преимуществ, обеспечивающих достижение целей устойчивого развития предприятия.

Таблица 3

Альтернативные стратегии устойчивого антикризисного развития предприятий пищевой промышленности ДНР

| | Сильные стороны (Strength) | Слабые стороны (Weaknesses) |
|------------------------------------|---|---|
| Возможности (Opportunities) | <p align="center">Стратегия развития рынка (Market development strategy)</p> <p>SO1. Выход на новый внутренний и международный рынок. SO2. Проведение масштабной рекламной кампании. SO3. Разработка новых видов продукции. SO4. Существующие возможности и опыт разработки новых видов продукции позволяют в условиях поддержки предпринимательства укрепить рыночные позиции. SO5. Высокое качество продукции и отличные кадры позволяют в условиях применения новых технологий (новые технологии производства изделий) производства выйти на мировой рынок.</p> | <p align="center">Стратегия развития продукта (Product development)</p> <p>WO1. Усовершенствование концепции продукта (идеи продукта, который может дополнить текущую линейку продуктов, план продукта, включая функции, размеры и даже ценовой диапазон). WO2. Капитализация технологий для лучшего предоставления продуктов и услуг (удобнее, дешевле и по-новому). WO3. Создание складских комплексов, удалённых от предприятия. WO4. Использование более производительных новых технических средств, которые позволяют заменить изношенное оборудование. WO5. Использование преимуществ стадии жизненного цикла продукта.</p> |
| Угрозы (Threats) | <p align="center">Стратегия проникновения на рынок (Market penetration strategy)</p> <p>ST1. Завоевание большей доли рынка путём создания продукта, отличного от продукции конкурентов. ST2. Снижение цены за счёт снижения издержек. ST3. Разработка специальных программ для постоянных клиентов. ST4. Удержание позиций за счёт постоянно расширяющегося ассортимента продукции высокого качества. ST5. Внедрение ценовых акций, поддерживающих лояльность потребителей и направленных на постепенное повышение цен в рамках ценовой эластичности спроса.</p> | <p align="center">Стратегия сокращения издержек производства (Production cost reduction strategy)</p> <p>WT1. Оптимизация логистических затрат за счёт выбора более близких складских помещений. WT2. Вытеснение некоторых видов дорогостоящей продукции достаточно близкими заменителями с меньшими издержками производства. WT3 Оптимизация штата производственного персонала, в частности маркетологов, с целью сокращения затрат на рабочую силу. WT4. Развитие кооперационных связей с производителями аналогичной продукции для экономии средств по отдельным направлениям деятельности (рационализация внепроизводственных расходов по сбыту продукции, аутсорсинг маркетингового аудита, налогового учёта и пр.).</p> |

На эффективность разработки антикризисной стратегии предприятия существенное влияние оказывает выбор методов стратегического анализа, релевантность исходной информации и репрезентативность выборки, на базе которой производятся исследования. Основные этапы и последовательность разработки агрегированной модели устойчивого развития предприятия в системе технологии антикризисного управления им представлены на рис. 1.

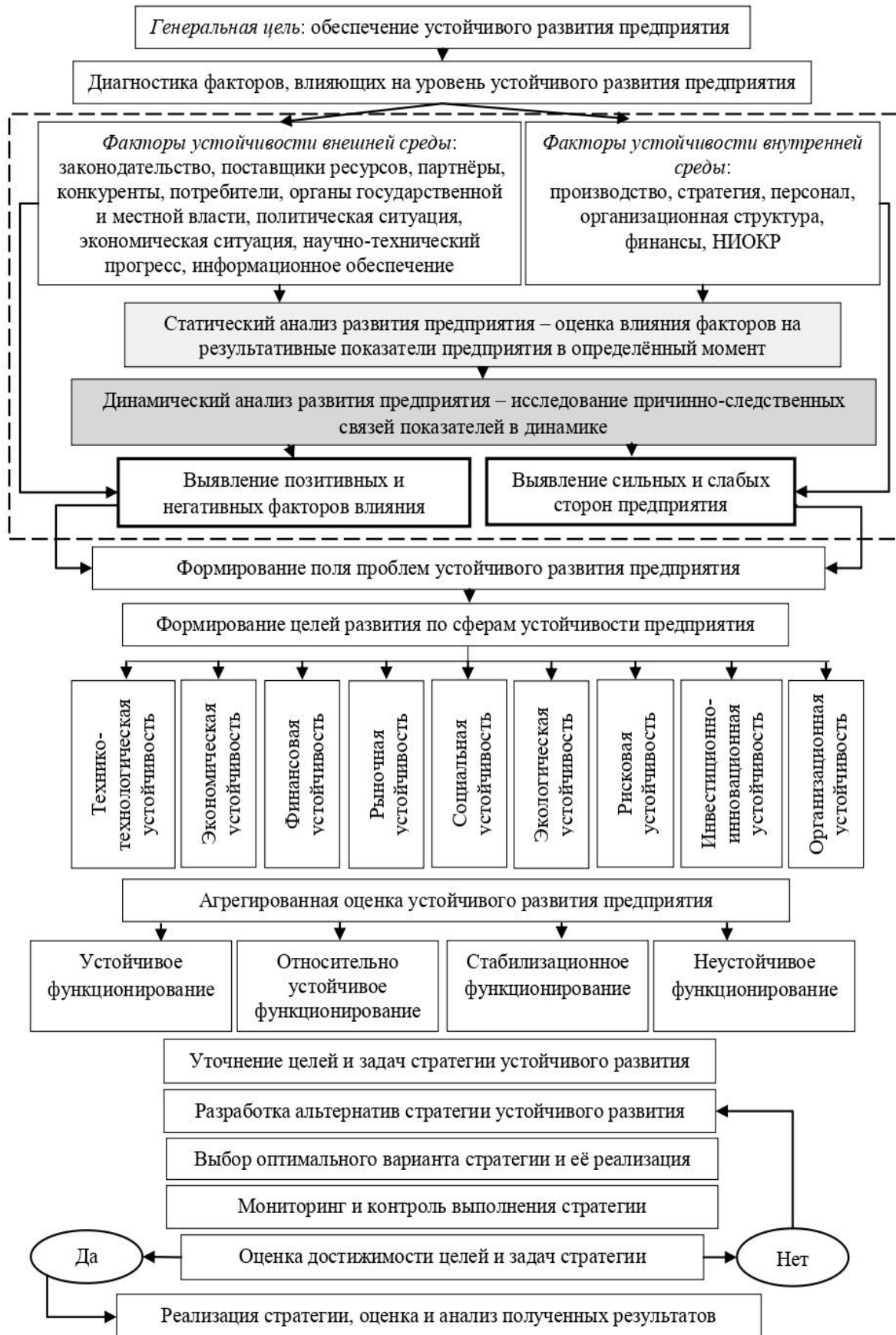


Рис. 1. Модель устойчивого развития в системе технологии антикризисного управления предприятием

Формирование стратегического набора альтернативных стратегий устойчивого развития основано на методике концепции стратегического управления Игоря Ансоффа, которая прошла проверку временем и неоднократно подтверждала свою эффективность при выборе различных стратегий развития. Однако высокий уровень результативности использования матрицы Ансоффа достигается лишь в случае углублённого сканирования внешней и внутренней среды конкретного предприятия и отрасли, в которой оно действует. Только на базе интегрирования научных подходов и их системного приложения к объекту практики возможно всесторонне изучить состояние и перспективы развития исследуемого направления бизнеса.

Следовательно, сложность и неопределённость внешней окружающей среды и внутренней финансово-хозяйственной деятельности, а также возрастающая необходимость в росте интенсивности производства требуют от предприятий, функционирующих в рамках пищевой промышленности ДНР, максимально эффективного использования всех имеющихся производственных и организационных возможностей, финансовых, материальных, трудовых ресурсов и их резервов, диктуют необходимость внедрения и освоения инновационных методов управления человеческим капиталом и финансами предприятий для разработки и реализации устойчивой стратегии их долгосрочного развития, которая имеет чётко обозначенный антикризисный характер.

Следует обратить внимание на тот немалозначимый факт, что предшествующая разработке антикризисной стратегии диагностика внешней и внутренней среды предприятия предполагает проведение статического и динамического анализа развития предприятия, которые позволяют определить влияние совокупности факторов на деятельность предприятия в определённый момент времени и установить причинно-следственные связи факторов и показателей влияния в динамике за исследуемый период времени. Технология предлагаемого стратегического анализа включает формирование поля основных проблем устойчивого развития предприятия, построение «дерева целей», выявление основных сфер устойчивости предприятия, получение локальных и интегральных оценок сфер устойчивости и предприятия в целом, определение диапазона устойчивости функционирования предприятия. В частности, предлагается рассмотреть следующие лингвистические оценки диапазона устойчивого развития предприятия: устойчивое функционирование, относительно устойчивое функционирование, стабилизационное функционирование, неустойчивое функционирование.

Только после определения принадлежности предприятия к конкретному диапазону возможен переход к этапам уточнения целей, задач, стратегических альтернатив устойчивого развития предприятия и выбору оптимального варианта антикризисной стратегии и технологии её реализации. Однако не менее важными этапами являются мониторинг и контроль выполнения стратегии, оценка уровня достижения целей и задач, их обоснованная корректировка для полноценного и эффективного выполнения стратегии.

Выводы по проведённому исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, разработка антикризисной стратегии предприятия представляет собой сложный и многоэтапный процесс. Для получения гарантированно эффективного результата от реализации антикризисной стратегии необходимо уделять особое внимание каждому этапу. Анализ исходной информации, выявление причин, повлиявших на возникновение и развитие кризиса на предприятии, оценка сильных и слабых сторон, преимуществ и угроз, корректировка существующих миссий и целей предприятия позволяют разработать стратегический набор, или систему антикризисных стратегий.

Реализация и контроль выполнения выбранной стратегии являются важнейшими задачами в технологии её внедрения в производство и выхода предприятий из кризиса. Данная технология должна включать рекомендации по развитию ведущих бизнес-процессов предприятий и стратегического бизнес-планирования с учётом программ антикризисного

управления. Эффективная антикризисная стратегия способна посредством практики проведения своевременных стратегических изменений и применения инноваций не только реабилитировать неэффективные предприятия, восстановить экономику, улучшить их финансовое состояние, сохранить рабочие места, но и сформировать комплекс конкурентных преимуществ, которые могут вывести предприятия из кризисного состояния и сформировать направления его прогрессивного и качественного устойчивого развития.

В качестве основных направлений деятельности предприятий пищевой промышленности ДНР в рамках предложенных антикризисных стратегий целесообразно рекомендовать:

- расширение существующих рынков сбыта продукции посредством охвата ближайших сельских населённых пунктов, городов, что позволит обеспечить и реализовать экономический эффект масштаба производства и продаж выпускаемой продукции;

- расширение реализации продукции пищевой промышленности на основе вхождения в такие сети супермаркетов, как «Молоко», «Парус», «Первый Республиканский», «Авоська», «Обжора», а также минимаркеты и магазины, что позволит обеспечить бесперебойное удовлетворение потребностей населения в качественной продукции и получение предприятиями дополнительной прибыли;

- расширение номенклатуры и ассортимента товаров, которое в совокупности с предыдущими мероприятиями создаст предпосылки увеличения доходов и прибыли предприятий пищевой промышленности Донецкой Народной Республики как надёжных источников полной стабилизации и дальнейшего устойчивого развития предприятий.

Реализация антикризисной стратегии может быть эффективной, если стратегия подчиняется сбалансированной системе целей и показателей деятельности предприятий.

Список использованных источников

1. Разработка системы стратегического планирования и её интеграция в систему государственного управления: сборник материалов симпозиума «Проблемы стратегического управления», Москва, 11 апреля 2019 г. / под ред. С.Н. Сильвестрова. – М.: Когито-Центр, 2019. – 170 с.

2. Давыдова Ю.Ю. Проблемы антикризисного управления предприятием / Ю.Ю. Давыдова // Международный научный журнал «Символ науки». – 2016. – № 9. – С. 91-93.

3. Петрина О.А. К вопросу об устойчивом развитии социально-экономических систем / О.А. Петрина, Е.В. Савкина // Развитие отраслевого и регионального управления. Вестник университета. – 2017. – № 2. – С. 37-41.

4. Лепихин В.В. Концептуальные подходы к исследованию устойчивого развития предприятия как эколого-социо-экономической системы в современной экономической науке / В.В. Лепихин, К.А. Ужегова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. - № 4. – С. 1-7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22285681>

5. Деловой портал. DNR LIVE. Структура реализованной промышленной продукции за 9 месяцев 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-live.ru/struktura-realizovannoy-promyishlennoy-produktsii-za-9-mesyatsev-2017/>

6. Отчёт Министерства промышленности и торговли ДНР об итогах работы в 2016 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mptdnr.ru/documents/87-otchet-ob-itogah-raboty-v-2016-godu.html>

7. Экономика Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/?curid=7436032&oldid=111322097>

8. Сергиенко О.В. Цикличность развития экономики: особенности экономических кризисов / О.В. Сергиенко, В.В. Завадская // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2015. – № 2 (21). – С. 22-25.

9. Бехтина О.Е. Антикризисная стратегия: особенности разработки и реализации / О.Е. Бехтина // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2017. – № 2. – Т. 2. – С. 31-35.

10. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов; сост. А.Б. Борисов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва: Книжный мир, 2006. – 543 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=274981>

11. Иванова Т.Л. Маркетинговый аспект стратегического анализа макросреды предприятий пищевой промышленности ДНР / Т.Л. Иванова, Е.В. Городничая // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая государственная академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 16: Структурное развитие социально-экономических систем / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 52-68.

УДК 005.336

СОСТАВЛЯЮЩИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

КЛИМОВА П.А.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье проанализированы подходы к структуре социально-экономического потенциала организаций, выявлены основные проблемы диагностики социально-экономического потенциала в современных условиях.

Ключевые слова: социально-экономический потенциал, социально-экономическое развитие, факторы.

In the article, going of authors is analysed near the structure of socio-economic potential of organizations, the basic problems of diagnostics of socio-economic potential are educed in modern terms.

Keywords: socio-economic potential, socio-economic development, factors.

Постановка проблемы. Динамически изменяющиеся условия хозяйствования требуют от современных организаций эффективного использования своего потенциала, что, в свою очередь, позволит обеспечить устойчивое социально-экономическое развитие и сформировать предпосылки для успешной деятельности субъектов хозяйственной деятельности в долгосрочной перспективе. Существующие подходы к определению социально-экономического потенциала являются неоднозначными, кроме того, в полной мере не отражают особенности формирования социально-экономического потенциала в условиях современных вызовов.

Актуальность. Исследованием сути социально-экономического потенциала предприятий и его составляющих занимались такие ученые-экономисты, как Н. Ващенко, А. Кулик, Л. Украинская, Н. Чебанова, С. Сенашов, Я. Лисун и др. Теоретиками и практиками предложены различные подходы к структуризации потенциала организации и его оценке. Однако следует отметить, что единое мнение, позволяющее систематизировать составляющие социально-экономического потенциала и осуществить

его диагностику, которая дала бы возможность охарактеризовать как уровень развития потенциала в целом, так и каждый элемент потенциала в отдельности, в научной литературе отсутствует. Таким образом, возникает необходимость в уточнении и детализации составляющих социально-экономического потенциала организаций, что позволит выработать эффективные механизмы управления и будет служить основой для дальнейшего социально-экономического восстановления и развития секторов экономики Донецкой Народной Республики.

Целью работы является анализ существующих подходов к представлению составляющих социально-экономического потенциала организаций, выявление основных проблем диагностики социально-экономического потенциала.

Изложение основного материала исследования. Социально-экономический потенциал организации представляет собой важнейший объект стратегического управления. Управление социально-экономическим потенциалом необходимо для достижения максимально возможной эффективности деятельности организации при использовании имеющихся в наличии ресурсов. Эффективное управление социально-экономическим потенциалом будет способствовать социально-экономическому развитию организации в долгосрочной перспективе и предполагает формирование комплексной, целостной и гибкой системы управления.

Структурные элементы социально-экономического потенциала организации имеют разную природу, что усложняет процедуру осуществления интегральной оценки уровня его развития. В то же время оценка каждого компонента по отдельности даст возможность выявить проблемы и определить направления деятельности с целью дальнейшего совершенствования процессов управления [1].

Особенностью социально-экономического потенциала организации является то, что он представляет собой комплексную и многоуровневую категорию, в связи с чем сущность, закономерности и особенности его функционирования (формирования, использования и развития) могут быть раскрыты только при помощи комплексного системного анализа.

Следует отметить, что понятие социально-экономического потенциала организации сегодня рассматривают с разных позиций. Под социально-экономическим потенциалом следует понимать совокупность явных и скрытых, реально и потенциально используемых в какой-либо момент времени экономических и социальных ресурсов, характеризующих общий уровень социально-экономического развития организации. Наличие социально-экономического потенциала в организации обеспечивает способность достигать в долгосрочной перспективе определенных результатов в соответствии с поставленными целями в конкретных условиях хозяйствования.

Социальная и экономическая составляющие потенциала являются взаимосвязанными и взаимодополняющими. Так, возможности формирования и развития социальной составляющей потенциала определяются достигнутым уровнем развития экономической составляющей. В то же время состояние социального аспекта обеспечивает ту или иную степень эффективности достижения целей организации, то есть оказывает влияние на экономический аспект потенциала [2]. Таким образом, в современных условиях взаимовлияние социального и экономического аспектов потенциала обеспечивает эффект синергии, который обуславливает получение большего эффекта вследствие системного действия компонентов по сравнению с суммарными возможностями их индивидуальных бессистемных действий [3].

Наличие многообразия подходов к определению составляющих социально-экономического потенциала обуславливают необходимость в дополнительном уточнении его структуры.

Современные российские и украинские исследователи в своих работах отражают варианты структуризации социально-экономического потенциала. Так, в работе Л.О. Украинской и Н.В. Чебановой отмечается, что социальная составляющая потенциала организации содержит трудовой, демографический, духовный и физический потенциалы, а экономическая – инвестиционные, материальные и финансовые ресурсы [2]. Однако следует отметить, что данный подход к структуре социальный аспект потенциала организации раскрывает не в полной мере.

В работе А.В. Белоконенко компонентами социально-экономического потенциала выступают организационный, социальный, информационный, образовательно-профессиональный, интеллектуальный, кадровый, финансовый, инвестиционный, инфраструктурный, маркетинговый, производственно-технологический, научно-инновационный потенциалы, а также потенциалы социального партнерства и занятости [4]. Кроме того, автор рассматривает социальную и экономическую стороны потенциала предприятия на трех уровнях: субъектов, объектов и результативности управления.

Я.В. Лисун определил, что на формирование социальной составляющей потенциала оказывает влияние защита собственности, повышение качества жизни и социальной ответственности, развитие индивидуума и общества, усиление мотивации к труду и развитию, повышение доверия, что выступает социальными интересами. А экономическая составляющая определяется экономическими интересами, такими как увеличение рыночной стоимости и прибыльности, снижение затрат, повышение производительности труда, качество продукции и услуг, конкурентоспособности, обеспечение долгосрочного развития [5].

Таким образом, в результате анализа подходов целесообразно выделить следующие укрупненные составляющие социально-экономического потенциала организации: природно-ресурсный, инновационный, рыночный и потенциал социального партнерства, представленные на рис. 1.

Следует отметить, что инновационный потенциал, отражающий возможности внедрения инноваций в сфере повышения эффективности процессов трудовой и управленческой деятельности, производства продукции, ее реализации и дальнейшего продвижения на рынке и способствует достижению социально-экономических результатов организации [6, 7].

Рыночный потенциал определяется максимально возможным объемом продаж товаров или услуг на рынке при наиболее благоприятных условиях. При этом он формируется во внешней среде организации и на него оказывает влияние множество факторов. Минимизировать степень влияния факторов позволит наличие механизма управления социально-экономическим потенциалом организации.

На сегодняшний день возрастание роли социальной составляющей обуславливает необходимость дополнения структуры потенциала еще одним структурным элементом – потенциалом социального партнерства. Таким образом, анализ существующих подходов к структуре потенциала субъектов хозяйствования позволил систематизировать составляющие социально-экономического потенциала организации и выделить природно-ресурсный, инновационный, рыночный и потенциал социального партнерства [8].

В современной экономической литературе представлены разработанные учеными-теоретиками и практикующими менеджерами различные методические подходы к оценке потенциала организации, основанные на применении различных инструментов диагностики. Следует отметить, что данные методики оценки различных направлений хозяйственной деятельности организации позволяют определить уровень потенциала конкретных его составляющих. Полученные результаты можно сравнивать с другими организациями в отрасли и выявлять дальнейшие приоритеты и направления развития.

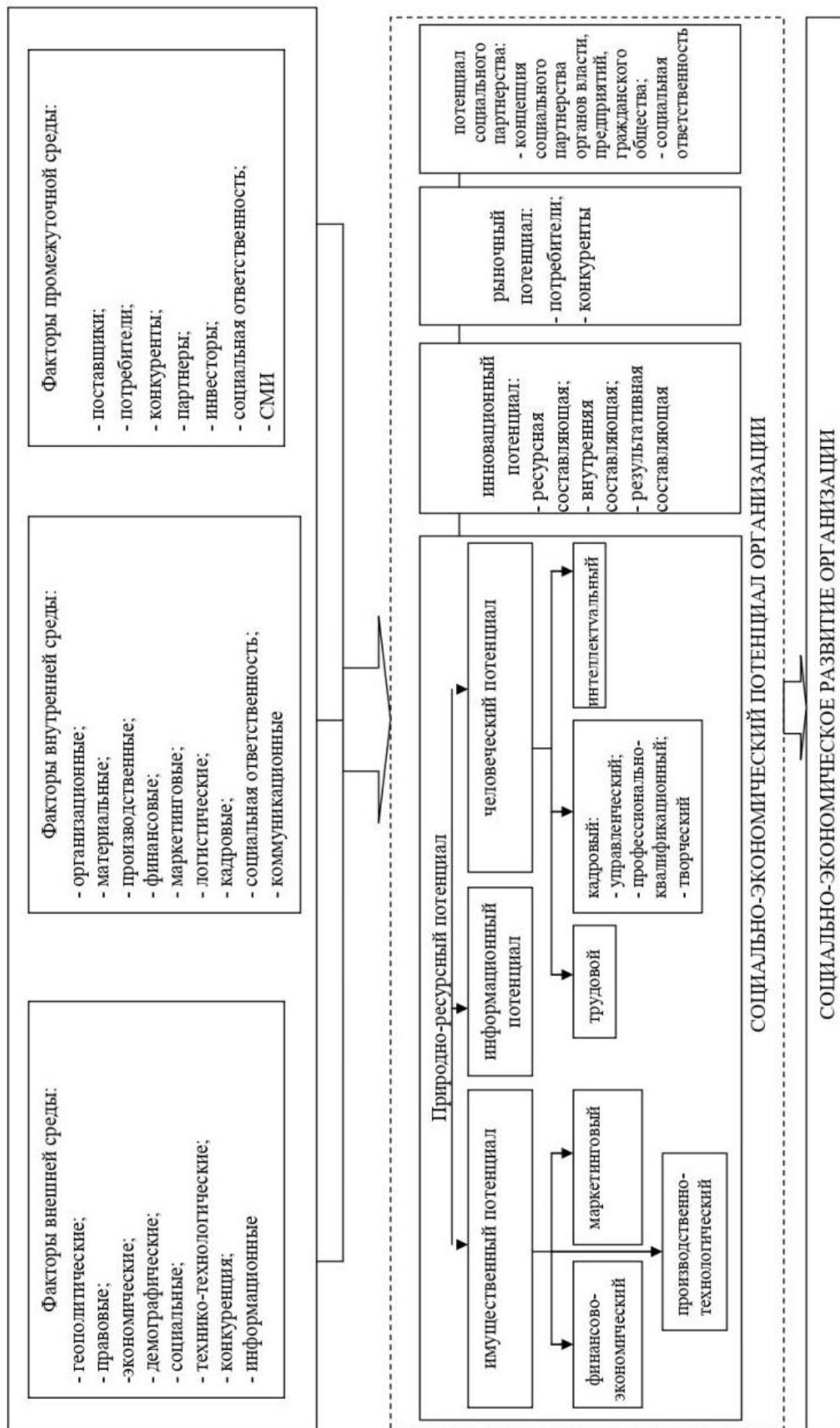


Рис. 1. Составляющие социально-экономического потенциала организации [составлено автором]

Выводы. Необходимость в обеспечении согласованности экономических и социальных процессов, происходящих в среде организации, и принятие во внимание особенностей их взаимодействия и взаимовлияния обуславливает потребность в исследовании особенностей социально-экономического потенциала. Таким образом, определение структурных составляющих позволяет максимально глубоко раскрыть сущность социально-экономического потенциала организации, определить факторы его формирования и развития; усовершенствовать методы диагностики и оценки потенциала организации и разработать механизмы управления, используемые в практической деятельности. Качественная неоднородность составляющих потенциала обуславливает необходимость поиска инструментов и методов управления каждой из них, которые в своей совокупности формируют методические основы управления социально-экономическим потенциалом субъекта хозяйственной деятельности.

Направлением дальнейших исследований является разработка и внедрение мероприятий по совершенствованию инструментария управления социально-экономическим потенциалом организаций в долгосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Климова П.А. Проблемы диагностики социально-экономического потенциала предприятия / П.А. Климова // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2019. – № 1. – С. 61-67.
2. Українська Л.О. Соціально-економічний потенціал підприємства: особливості визначення і чинники впливу / Л.О. Українська, Н.В. Чебанова // Вісник університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – № 1. – С. 71-75.
3. Савельева О.А. Підвищення ефективності системи соціально-орієнтованого управління підприємством: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Савельева Ольга Олександрівна; ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом». – Київ, 2015. – 189 с.
4. Білоконенко Г.В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації / Г.В. Білоконенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2012. – № 3. – С. 80-97.
5. Лісун Я.В. Узгодження соціально-економічних інтересів підприємств на основі рефлексивного підходу / Я.В. Лісун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – Т. 3. – № 4. – С. 27-31.
6. Ващенко Н.В. Развитие предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Ващенко Наталья Валерьевна; ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского». – Донецк, 2016. – 42 с.
7. Сенашов С.И. Инновационный потенциал промышленного предприятия: структура и оценка / С.И. Сенашов, А.В. Медведев, Н.О. Макаренко // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. акад. М.Ф. Решетнева. – 2012. – № 2. – С. 205-209.
8. Кулик А.К. Управление социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Кулик Александра Константиновна; ГОУ ВПО «ДонНУ». – Донецк, 2019. – 213 с.

УДК 339.977

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ ДИНАМИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В
СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ****КОРНЕВ М.Н.,****д-р экон. наук, доцент****кафедры финансовых услуг и банковского дела
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы****при Главе Донецкой Народной Республики»;****ПОСАДСКАЯ Т.С.,****преподаватель кафедры****финансовых услуг и банковского дела****ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы****при Главе Донецкой Народной Республики»**

В статье разработана системно-динамическая модель многовекторной интеграции России в мировую экономику. Проведен анализ показателей, отражающих динамику процессов в воспроизводственной структуре. Многовекторная интеграция предусматривает появление новых форм пространственно-временной организации и обретение необходимого запаса устойчивости в преодолении глобальных и локальных циклических колебаний и кризисов. Для обоснования векторов сближения России со странами мировой экономики и на основании проведенного исследования обоснована концепция моделирования с учётом степени конвергенции и прогноза последствий интеграционных процессов.

Ключевые слова: интеграционное развитие; экономические системы; системная динамика; экономический рост.

The article develops a system-dynamic model of the multi-vector integration of Russia into the world economy. The analysis of indicators reflecting the dynamics of processes in the reproductive structure is carried out. Multi-vector integration provides for the emergence of new forms of spatio-temporal organization and the acquisition of the necessary margin of stability in overcoming global and local cyclical fluctuations and crises. To substantiate the vectors of Russia's rapprochement with the countries of the world economy and on the basis of the study, the concept of modeling was substantiated, taking into account the degree of convergence and forecasting the consequences of integration processes.

Keywords: integration development; economic systems; system dynamics; the economic growth.

Постановка задачи. В современных условиях для исследования проблем экономического развития необходимы эффективные методы диагностики, антикризисные меры и обоснованное прогнозирование неизбежных циклических спадов, что было и остаётся актуальной и до сих пор нерешённой проблемой. Если внутренние диспропорции начинают проявляться в экономических противоречиях, как, например, в превышении темпов прироста доходов населения над воспроизводственными возможностями предприятий, то снижается обязательный «иммунитет» экономической системы по отношению к влиянию внешних факторов, что обусловило необходимость разработки методологических принципов развития экономики с учётом рисков и современных вызовов.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование проблем прогнозирования экономического развития страны и её регионов всё время находилось в центре внимания отечественных и зарубежных экономистов: Горбатовской Н.В., Глазьева С.Ю., Данько Т.П., Петриковой Е.М., Поспелова И.Г.

Актуальность. Актуальность исследования проблем развития экономических систем на теоретическом и прикладном уровне обусловлена высоким динамизмом изменений, обострением количественно-качественных противоречий, вызывающих негативные последствия в масштабах отдельных предприятий, отраслей, стран и мировой экономики. Теоретические подходы к диагностике и моделированию экономических процессов позволили установить следующие научные версии в исследовании сущности и динамики циклического характера экономического развития: гипотетические, социальные и институциональные.

Цель статьи – разработка теоретических положений концепции многовекторного динамического моделирования развития экономических систем.

Изложение основного материала исследования. В динамических моделях экономических систем, по характеру текущего состояния, выделяют экзогенные и эндогенные переменные. Параметры системы неизменны при её функционировании. Однако под влиянием внешних факторов допускаются отклонения значений переменных, которые действуют за пределами системы или входят в состав системы и изменяются в процессе взаимодействия. Значимость системно-динамического моделирования заключается в разработке и научно-практическом обосновании оптимальных направлений интеграционного развития национальной экономики с учётом объективных законов рынка, тенденций цикличности процессов, а также современной динамики предкризисных и кризисных явлений, эффективность которых заложена в концепции стратегической конвергенции усовершенствования межгосударственной интеграции в современных условиях на долгосрочную перспективу. Поэтому методы программно-целевого прогнозирования выступают важнейшим средством осуществления интеграционных процессов в стратегическом управлении экономической системой. Цель имитационного динамического моделирования состоит в прогнозировании поведения системы на основе результатов анализа наиболее существенных взаимосвязей между её элементами, что позволяет отразить текущие реальные процессы и обосновать развитие экономических систем. Анализ эволюции научной мысли относительно моделей описания мирового рынка [1] позволил построить следующую последовательность гипотез (рис. 1).

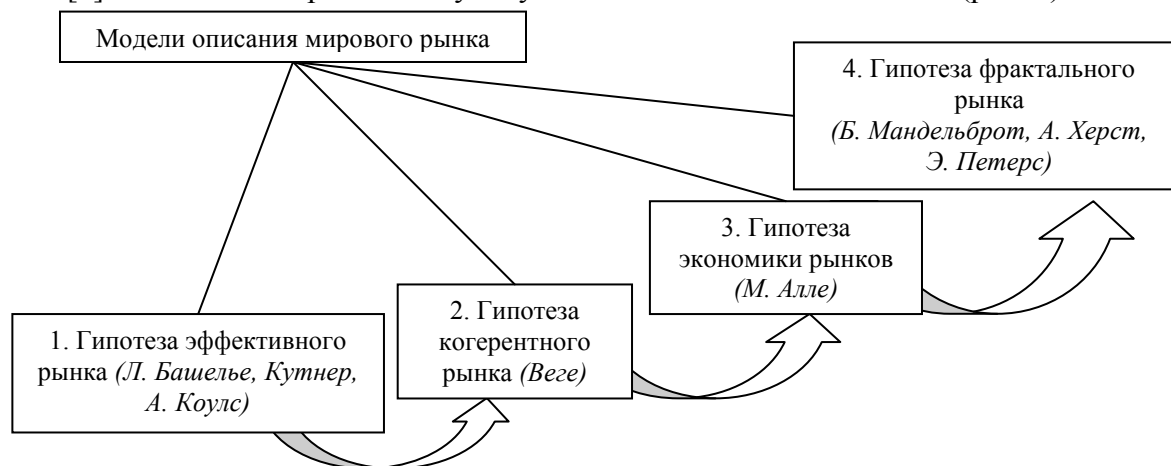


Рис. 1. Эволюция гипотез по описанию модели развития мирового рынка

*Разработано авторами

Главная задача при разработке концепции многовекторной динамической стратегии развития российской экономики состоит в том, чтобы включить в модель факторы, определяющие технические, правовые, организационные, экономические, трудовые, финансовые и исторические условия функционирования систем, которые должны найти надлежащее место при определении взаимодействий структурных составляющих. Как

правило, экономическая деятельность представляет собой замкнутую информационную систему с обратной связью, которая служит основой для решения управляющих действий, направленных на изменение этих явлений при непрерывных циклах.

Интенсивность структурных сдвигов в результате глобальных изменений в мировой экономике в течение последних 10 лет вызвала рост концентрации капитала в развитых странах, что подтверждается статистическими данными, представленными в табл. 1.

Таблица 1

Структура мирового ВВП по ППС, % [3; 4]

| | 2000 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2022 (прогноз) |
|--|------|------|------|------|------|----------------|
| Развитые страны | 79,2 | 65,5 | 60,5 | 61,2 | 60,1 | 55,7 |
| США | 30,4 | 22,7 | 24,3 | 24,7 | 24,9 | 23,8 |
| ЕС | 26,4 | 25,8 | 22,0 | 21,8 | 20,7 | 18,8 |
| Зона евро | 19,2 | 19,2 | 15,6 | 15,8 | 15,0 | 13,6 |
| Развивающиеся страны с переходной экономикой | 20,8 | 34,5 | 39,5 | 38,8 | 39,9 | 44,3 |
| Китай | 3,6 | 9,2 | 15,1 | 14,9 | 15,1 | 17,7 |
| Индия | 1,4 | 2,6 | 2,8 | 3,0 | 3,1 | 3,9 |
| Россия | 0,8 | 2,5 | 1,8 | 1,7 | 2,0 | 1,8 |

В развитых странах из-за негативных демографических процессов и сокращения удельного веса трудоспособного населения темпы роста экономики существенно замедляются и фактически сравнимы с общемировыми – около 2% в год за исключением Китая и Индии, имеющих сравнительно низкий уровень доходов при высокой численности населения страны, что обуславливает значительный потенциал для дальнейшего роста. Так, США уже сейчас уступают лидирующие позиции как в абсолютных величинах, так и по темпам роста. За последние 10 лет китайская экономика ежегодно прирастала примерно на 7%, в то время как американская – почти на 2%. Кроме того, Китай обогнал Индию в 2017 г. (табл. 2) [4].

Статистические данные, приведенные в табл. 1 и 2, позволяют оценить степень сопоставимости развитых и развивающихся стран по количественным показателям. Например, экономика некоторых азиатских государств прирастает более высокими темпами, в отличие от развитых, но при этом следует учитывать соответствующие пропорции экономических систем в мировом ВВП. Так, Китай, при экономическом приросте 6,9%, за два года увеличил свой вклад в мировой ВВП на 2% – с 15,1% до 17,1%. В США, где производится четверть ВВП мира, прирост экономики в 2% позволит сохранить лидирующие позиции и в долгосрочной перспективе (до 2050 г.). Это при условии, что развивающиеся страны, в том числе Россия, не реализуют концепцию внедрения «своих» прорывных технологий, которые обеспечат оптимизацию отраслевой и технологической структуры с переходом к шестому и седьмому укладу.

Таблица 2

Динамика ВВП (% в сопоставимых ценах к предыдущему году) [3; 4]

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2018 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Великобритания | 101,5 | 101,5 | 102,1 | 103,1 | 102,3 | 101,9 | 101,8 |
| США | 101,6 | 102,2 | 101,7 | 102,6 | 102,9 | 101,5 | 102,3 |
| Германия | 103,7 | 100,7 | 100,6 | 101,9 | 101,5 | 101,9 | 102,5 |
| Франция | 102,1 | 100,2 | 100,6 | 100,9 | 101,1 | 101,2 | 101,8 |
| Китай | 109,5 | 107,9 | 107,8 | 107,3 | 106,9 | 106,7 | 106,9 |
| Индия | 106,6 | 105,5 | 106,4 | 107,4 | 108,2 | 107,1 | 106,7 |
| Россия | 104,3 | 103,7 | 101,8 | 100,7 | 97,5 | 99,8 | 101,5 |

Необходимо отметить, что в структуре мирового ВВП Российская экономика обеспечивает всего лишь 2% (табл. 1). Анализ отраслевой структуры ВВП в России, США и некоторых развитых странах Европы показал, что в процентном соотношении сопоставимость есть, которая включает промышленность – от 15% в США, до 26,9 в России и Германии, соответственно – 25,6%; строительство – 4,2%, 6,4%, 4,8%; торговля, транспорт, информация и связь – 22,4%, 24,7%, 20,6%; финансовые услуги – 31,6%, 21,4%, 26,0%; государственное управление, оборона, образование, здравоохранение – 21,8%, 14,1% и 18,4% [3, 4]. При этом американская экономика в 12,5 раз «тяжелее» российской (табл. 1).

Тенденции на товарных рынках характеризуются неоднозначностью происходящих процессов. Доля развитых стран в мировом экспорте сократилась с 65,8 в 2000 г. почти до 50% в 2017 г., в то время как в развивающихся странах этот показатель вырос – с 31,9 до 44,6%, а в странах с переходной экономикой – с 2,3 до 3,2%. Общим для всех стран оказалось сокращение объёмов экспорта в кризисные 2009 и 2015 гг. [3, 4].

Следует подчеркнуть, что многоукладность экономики развитых и развивающихся стран характеризуется коренным отличием в отношениях собственности, технико-технологическим уровнем производства с определёнными политическими, финансовыми, правовыми, философскими, интеллектуальными и др. возможностями. Особое место в этом процессе формирования нового ТУ занимают информационные технологии. Развитые страны создают и продают информационные технологии, покупателями которых становятся развивающиеся страны, попадающие в двойную «ловушку». С одной стороны, оплачивая приобретённые товары и услуги с высокой технологичностью и соответствующей добавленной стоимостью, когда средства изымаются в пользу производителей на оплату текущих доходов, а с другой – когда для обеспечения потребления используется кредитование. В результате большинство участников глобального рынка, независимо от уровня развития, живёт в долг, что не мешает богатым странам продолжать богатеть, а бедным, как покупателям информационных технологий, становиться беднее.

Современные тенденции формирования информационной экономики на этапе перехода к новому технологическому укладу когнитивных технологий позволяют некоторым развивающимся странам войти в «клуб» производителей и поставщиков информационных коммуникаций, управляющих и контролирующих денежные, товарные и ресурсные потоки. Стремительный рост экономик стран с формирующимся рынком постепенно уравнивает их долевое участие в мировом ВВП. Если к началу XXI столетия страны G-7 производили более половины мирового ВВП, то сегодня уже около 1/3. При этом страны «большой семёрки», являясь центром информатизации, цифровизации, роботизации, создания электронных денег и их производных (к примеру, криптовалют), могут вернуться к прежнему состоянию экономического развития. В основе возникновения и интенсивного распространения различных вариантов криптовалют (более 1,5 тыс.) лежат методы цифровых компьютерных технологий, которые способны функционировать дистанционно, обладают преимуществами свободного рынка, сокращают трудоёмкость финансовых операций, что позволяет полностью исключить бумажный документооборот.

Среди стран с высоким уровнем экономического развития и развивающихся стран существенным преимуществом обладает Россия, которую по отдельным показателям можно отнести к первой группе, а по другим – ко второй. А потому существуют уже в настоящее время объективные условия комплексного и ускоренного освоения новейших информационных технологий как фактора экономической безопасности, так и возможности компенсировать отставание от мировых лидеров в пятом и шестом ТУ.

Информационный ресурс за последнее время приобрёл особое значение в стратегии развития мировой экономики, а из факторообразующего ресурса становится самостоятельным и определяющим потенциалом в эффективном освоении новых ТУ. Следует подчеркнуть, что если «ядром» технологических укладов [6] является определённый энергоноситель, то в информационном укладе им становится интеллектуальный капитал, который целиком и полностью зависит от эффективности и качества образовательной и научной деятельности.

Важной и самостоятельной задачей является разработка методики комплексной и одновременно объективной оценки результативности системы образования, её способности решать проблемы по переходу на цифровую экономику, когда необходимо одновременно учитывать государственные и отраслевые потребности в подготовке специалистов для новых рабочих мест с учётом формирующегося спроса на рынке труда с использованием современных цифровых инструментов при разработке новых стандартов и соответствующих нормативно-правовых документов. Интересы потребителей образовательных услуг (студентов, учащихся, их родителей) должны быть в центре внимания тех министерств, ведомств и организаций (как федеральной, так и муниципальной подчинённости), которые определяют финансирование учебных заведений, оплачивая подготовку профессий, ориентированных на работу в новых условиях. При этом самые оптимистичные прогнозы и программы должны исходить из реальных возможностей учебных заведений (кадровых, научных, технических, административных и т.д.). Иными словами, изменение приоритетов в концепциях развития от технико-технологического к информационному укладу требует создания интегрированной системы управления научно-образовательной деятельностью с обеспечением высокого уровня доверия к интеллектуальному капиталу.

Анализ состояния развития технологического и информационного уклада, необходимый для разработки научно обоснованной стратегии экономического развития различных стран, зависит от обоснованной методики оценки уровня освоения новейших достижений научно-технического прогресса. Прежде всего, речь идёт о пятом и шестом ТУ, основанных на развитии информационных, био- и нанотехнологий, кардинально отличающихся развитые от развивающихся стран. По различным оценкам, пятый ТУ более чем на 50% освоили страны G-7, в том числе США – порядка 60%. В России этот показатель намного ниже, а потому вполне оправдана ориентация в ближайшем будущем на приоритетное формирование цифровой экономики [6].

Среди стартовых позиций в решении данной стратегической проблемы интеграционного развития необходимо обратить внимание на рост конкурентоспособности экономических систем, взаимодействие населения и бизнеса с государством преимущественно через онлайн-сервисы, становление эффективного сектора науки и образования, которые в совокупности обуславливают оптимальную взаимосвязь различных отраслей и сфер деятельности. Актуальным остаётся обоснование тенденций формирования приоритетных направлений развития информационного уклада в каждой конкретной экономической системе, когда требуется чётко разграничить переход от низшего к высшему уровню хозяйствования. Цифровизация государственных услуг одновременно должна снизить транзакционные издержки всех экономических субъектов.

Необходимо отметить, что Россия уже вошла в число стран, которые успешно осваивают различные направления цифровизации. Активно развивается кибербезопасность, что в условиях санкций и конкуренции приобретает особое значение для государственной, промышленной и банковской сферы. В финансово-банковском секторе, торговле и промышленности потребуются разработки цифровых инструментов для оперативного учёта, анализа, моделирования и долгосрочного прогнозирования динамики развития с диагностикой кризисов и рисков, оценка конкурентной среды на основе применения

блокчейн-технологий. Одновременно должен быть сформирован эффективный механизм сокращения финансовых потерь, отвечающий приоритетам цифровой экономики. Решение перечисленных проблем зависит от построения такой системы управления, которая с помощью более эффективных инструментов, методов и технологий обеспечит повышение качества подготовки квалифицированных кадров и согласование интересов учебных заведений с потребностями государства и хозяйствующих субъектов.

Следует отметить, что формирование информационного уклада при этом ограничено стремлением перенести установленные в прошлом экономические законы и закономерности на будущее с учётом оценки количественных параметров развития без учёта их структурно-логических особенностей. В результате основное внимание приходится на технико-технологические формы прогресса с упоминанием социальных, финансовых, демографических, политических укладов, возрастающее влияние которых на информационное развитие в последнее время очевидно, но до сих пор остаётся нерешённой проблемой. Без оптимизации соотношения этих укладов невозможно использовать системно-динамическое моделирование, позволяющее прогнозировать будущее на основе обработки базы данных и эмпирического анализа показателей причинно-следственных связей при реализации долгосрочных программ и планов.

Концепция многовекторного динамического моделирования в стратегии развития российской экономики, воплощая конкретные формы и направления роста производства с учётом последующей интеграции в рыночное пространство, строится на основе синхронности систем и должна охватывать широкий набор стратегических преобразований, направленных на построение цифровой экономики, экономики знаний. Это создаст предпосылки для формирования информационного способа производства, обуславливающего интенсификацию экономического роста, при котором экономика и общество способны обеспечить оптимальное соотношение рыночных процессов с затратами труда.

«Рывок» возможен лишь при условии, если в решении этой стратегической задачи ведущая роль принадлежит государству. Российская Федерация, решая проблему импортозамещения и восстанавливая потенциал, накопленный в ВПК, распространяет его в других отраслях народного хозяйства, а потому в состоянии объективно и полноценно приступить к переходу на 6-й ТУ, основу которого составляет информационный потенциал с одновременным формированием самостоятельного информационного уклада. Преимущество модели состоит в построении ожидаемого поведения системы вне исторических и государственных границ её функционирования, накопленных за предыдущий период. Переменные многовекторной динамической модели должны быть сопоставимыми и отражаться в тех же единицах, что и реальные показатели системы.

Выводы по проведённому исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Повышение эффективности конвергенции в стратегии интеграционного развития зависит от обоснования и апробации методов управления рыночными отношениями с усилением рычагов государственного влияния. При этом переход к постиндустриальной инновационной экономике напрямую зависит от непосредственного присутствия в мировом экономическом пространстве, о чём свидетельствует опыт развитых стран.

Новые концептуальные подходы, обеспечивающие сбалансированное взаимодействие экономических систем в процессе интеграции, предусматривают разработку соответствующих методик, методологии и моделей, разработанных на основе оптимизации пропорций макроэкономических показателей, темпов их изменений, что предопределяет различные ресурсные возможности межгосударственных отраслевых коопераций и специализаций, обеспечивающих рост производства развивающихся стран с одновременным повышением эффективности интеграционных экономических связей.

Интеграционные процессы происходят по мере конвергенции экономических систем различных стран с различным уровнем развития рыночных отношений на основе синхронизации основных макроэкономических, монетарных и фискальных индикаторов. Процессы конвергенции, основанные на выполнении относительно жёстких критериев приведения к общему «знаменателю» не только экономических, но и социальных параметров имеют длительную историю межгосударственных, межотраслевых и межрегиональных связей.

Совершенствование методологии программно-целевого управления национальной экономикой путём исследования изменений на товарном и денежном рынке показателей ВВП, потребительских цен, внешнего долга, дефицита бюджета позволяет оценить динамику показателей и пропорций на рынках товаров, денег и труда. Осуществляется путём постоянной корректировки результатов, возможной благодаря внедрению метода системной динамики с использованием программной среды PowerSim (версия PowerSim Studio 7 Express).

В результате экспериментальной реализации разработанной системно-динамической модели станет возможным оценить параметры изменений основных макроэкономических показателей развития экономики России, а также последствия внедрения многовекторной стратегии интеграционного развития с учётом степени конвергенции с различными экономическими системами.

Одновременно необходимо расширить сферу применения методов системно-динамического моделирования и методов интегрального математического моделирования, синтез которых позволит рассчитать интегральный коэффициент конвергенции как величины отклонения от заданного целевого значения. Это свидетельствует о недостаточной эффективности сближения экономик в современных условиях по выбранному вектору интеграции и необходимости своевременного пересмотра внешней экономической политики государства.

Список использованных источников

1. Метод системной динамики в оценке организационного развития / Н.В. Горбатовская // Вестник Хмельницкого национального университета. Серия Экономика. – 2010. – № 6. – Т. 4. – С. 276-280.
2. Перспективы развития мировой экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.imf.org/ru/Publications/WEO/Issues/2020/01/20/weo-update-january2020>
3. Годовой отчёт МВФ 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2019/eng/assets/pdf/imf-annual-report-2019-ru.pdf>
4. Мировая экономика в цифрах 2017 г. и прогноз изменений на 2020 и 2030 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://golos.io/ru--yekonomika/@romapush/mirovaya-ekonomika-v-cifraxh-2017-g-i-prognoz-izmenenii-na-2020-i-2030-gg>
5. Глазьев С.Ю. Великая цифровая экономика: вызовы и перспективы для экономики XXI века / авторский блог С.Ю. Глазьева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zavtra.ru/blogs/velikaya_tcifrovaya_ekonomika
6. Развитие цифровой экономики в России / Программа до 2035 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>

УДК 331.1

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ В УСЛОВИЯХ БОРЬБЫ С ПАНДЕМИЕЙ

МУРОМЕЦ Н.Е.,

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

В статье выявлены стратегические факторы влияния пандемии COVID-19 на состояние глобальной экономики. Проведён обзор передового опыта по борьбе с пандемией с участием ведущих транснациональных корпораций на основе анализа деятельности ТОП-10 ведущих мировых транснациональных корпораций (ТНК) в период пандемии. Исходя из полученных результатов группировки ТНК, сделан вывод о том, что рекомендации по формированию конкурентных преимуществ для компаний, принадлежащих определённым кластерам, не должны носить универсальный характер, а учитывать особенности их группировки. Разработаны рекомендации по повышению конкурентоспособности за счёт обеспечения устойчивого развития ТНК в условиях борьбы с пандемией, а также и максимизации уровня международного взаимодействия при участии ТНК. Даны предложения по активизации участия ведущих ТНК в создании и распространении цифровых сервисов для предупреждения и ликвидации последствий пандемии COVID-19.

***Ключевые слова:** пандемия COVID-19, ведущие транснациональные корпорации, конкурентные преимущества, уровень международного взаимодействия, цифровые сервисы.*

The article identifies the strategic factors influencing the COVID-19 pandemic on the state of the global economy. A review of best practices in combating a pandemic with the participation of leading transnational corporations was carried out based on an analysis of the activities of the TOP-10 world's leading transnational corporations during a pandemic. Based on the results of the grouping of TNCs, it was concluded that recommendations for the formation of competitive advantages for companies belonging to certain clusters should not be universal, but take into account their grouping characteristics. Recommendations were developed to increase competitiveness by ensuring the sustainable development of TNCs in the face of a pandemic and by maximizing the level of international cooperation with the participation of TNCs. Proposals were made to enhance the participation of leading TNCs in the creation and distribution of digital services to prevent and eliminate the consequences of the coronavirus pandemic.

***Keywords:** pandemic COVID-19, leading multinational corporations, competitive advantages, level of international interaction, digital services.*

Актуальность и постановка задачи. В последнее время происходят серьёзные изменения, происходящие в глобальной экономике под влиянием последствий пандемии, которые могут привести к формированию новых параметров игры, как правило, на глобальном валютном и энергетическом рынках. Важными являются объективная оценка форс-мажорных факторов и учёт среднесрочных последствий пандемии, что будет способствовать разработке ответных мер для противодействия пандемии. Выбранная тема научного исследования весьма актуальна, поскольку в современных исследованиях уделено недостаточное внимание выявлению и оценке потенциальных угроз в развитии государств и макрорегионов, когда рушатся существующие логистические цепочки, в которых ТНК становятся ключевыми интегрирующими факторами и действенными инструментами организации хозяйственной деятельности в период пандемии.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы функционирования глобальной экономики и выявление тенденций её развития рассматриваются в трудах таких исследователей, как Евстафьев Д.В., Дронова О.Б., Маглинова Т.Г., а актуальные вопросы формирования концепции устойчивого развития в деятельности транснациональных корпораций исследуют Самусенко Д.Н., Старикова Е.А. и др. [1-4]. Однако проблемы оценки потенциальных угроз в развитии государств и макрорегионов, сопровождающиеся дисбалансом существующих логистических цепочек с участием ТНК остаются неизученными в полном объёме, чем и обуславливается выбор данного исследования.

Цель статьи заключается в разработке приоритетных направлений формирования конкурентных преимуществ транснациональных корпораций в условиях борьбы с пандемией в системе постглобальной экономики.

Изложение основного материала исследования. Наиболее точно влияние пандемии на глобальную экономику представлено в высказывании Д. Евстафьева, который отметил, что «... коронавирус стал фокусом для практического преломления всех основных социально-экономических тенденций позднеглобального мира, инструментом легализации накопленной потребности в изменениях» [1-4].

Следует отметить тот факт, что перед началом пандемии сложилась противоречивая ситуация, когда параллельно действовало несколько тенденций, связанных с усилением роли национальных экономик, действие которых иногда противоречило интересам транснациональных корпораций. Например из-за комплекса принятия санкционных мер в период 2018-2019 годов, связанных с введением США новых волн санкций в отношении РФ, эти процессы протекали на фоне полной стагнации глобальных, региональных политических и экономических институтов.

Следует ожидать, что сложные постпандемийные процессы трансформации могут принять долгосрочный характер с тяжелейшими социальными последствиями не только с существенным преобразованием национальных и региональных хозяйственных систем, но и резким обострением конкуренции национальных экономических «ядер» крупных экономических систем.

На основании проведённого теоретического исследования публикаций экспертов и ведущих экономистов можно выделить несколько блоков долгосрочных стратегических факторов влияния пандемии, которые будут предопределять состояние глобальной экономики, представленные на рис. 1.



Рис. 1. Решающие стратегические факторы влияния пандемии на состояние глобальной экономики

Рисунок составлен автором

Следует ожидать существенных технологических сдвигов в развитии государств и макрорегионов (в странах Евросоюза, Великобритании), когда рушатся существующие логистические цепочки. Можно предположить, что в этих условиях ключевым интегрирующим фактором будут становиться действия транснациональных компаний, которые будут рассматриваться как некие «инструменты организации хозяйственной деятельности».

Не могут оставаться в стороне от рассматриваемой проблемы ведущие мировые организации, в число которых входит ООН. Одним из инструментов объединения усилий и помощи компаниям в решении проблем устойчивого развития, усугублённых COVID-19, является разработка и утверждение Глобального договора ООН в ответ на COVID-19 [2]. Глобальный договор ООН предлагает генеральным директорам компаний-участниц (более 10 000 предприятий и 68 локальных сетей) записывать и отправлять видеоматериалы о деятельности и характере мер по реагированию, восстановлению и повышению устойчивости в условиях пандемии COVID-19.

Особое внимание уделено проблеме COVID-19 в серии кратких обзоров, где описывается влияние пандемии на ряд проблемных сфер, включая такие, как гендерное равенство, океан, рациональное использование водных ресурсов, климат, достойный труд, устойчивые финансы, права человека и борьба с коррупцией (рис. 2) [5].

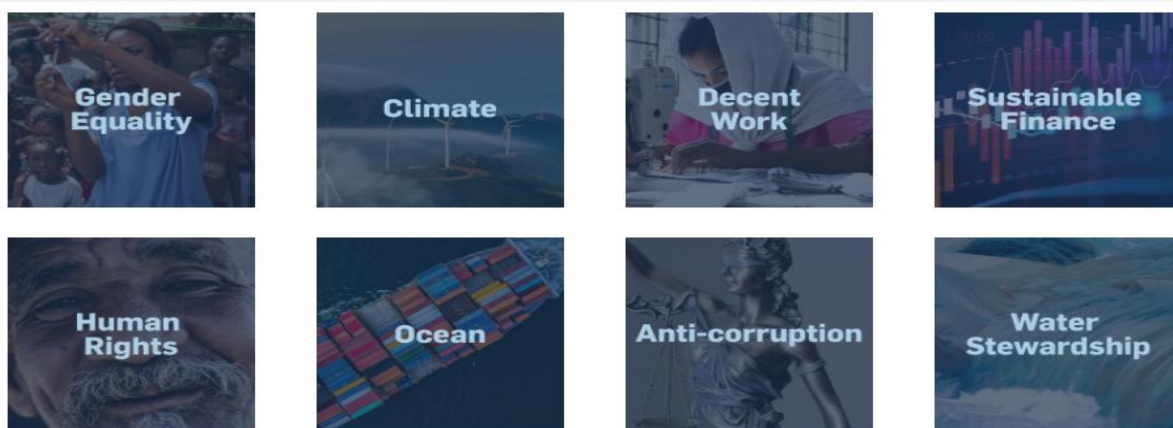


Рис. 2. Проблемные сферы влияния COVID-19 в Глобальном договоре ООН в ответ на COVID-19

Рисунок составлен автором на основе [5]

Глобальный договор Организации Объединённых Наций следует рассматривать как крупнейшую в мире корпоративную инициативу в сфере устойчивого развития с призывом лидеров крупного бизнеса во всем мире объединиться для поддержки работников, сообществ и компаний, пострадавших от пандемии COVID-19. Этот призыв основан на реализации десяти принципов, сгруппированных по следующим сферам: права человека, труд и работа, среда, антикоррупционная составляющая (рис. 3).

В ходе исследования потенциальных вызовов пандемии фиксируют полный коллапс не только международного, но и национального социально-экономического и трудового права, поэтому актуальными являются следующие рекомендации глобального договора в сфере «труд и работа»:

– гибко, сочувственно и солидарно реагируйте на поведение персонала и деловых партнёров, особенно на малых и средних предприятиях (МСП). Усилия по ограничению финансовых последствий не должны осуществляться за счёт ущемления прав и благосостояния работников;

– обеспечьте стабильный доход и льготы, несмотря на гибкий график работы: отказ от работы из-за болезни, карантина или ухода за больным членом семьи может привести к

потере заработной платы или потере работы. Обеспечьте сохранение дохода в этих случаях с особым вниманием к работающим женщинам, которые часто берут на себя бремя ухода, и работникам с нестандартной занятостью, таким как низкооплачиваемые работники, работники по контрактам и работники без какой-либо социальной защиты;

– текущие контракты выполняйте в максимально возможной степени. Взаимодействие с поставщиками старайтесь организовывать при условии обеспечения достойных условий труда в глобальных цепочках поставок, обеспечивая при этом поддержку бизнеса за счёт гибкости в поставках и квотах;

– применяйте принципы профилактики и обеспечивайте безопасную рабочую среду, ограничивая воздействие COVID-19 на сотрудников на рабочем месте путём принятия мер индивидуальной защиты (гигиена рук), мер по охране окружающей среды (очистка поверхностей) и условий труда (максимальная работа на дому, насколько это возможно, сокращение личных контактов).

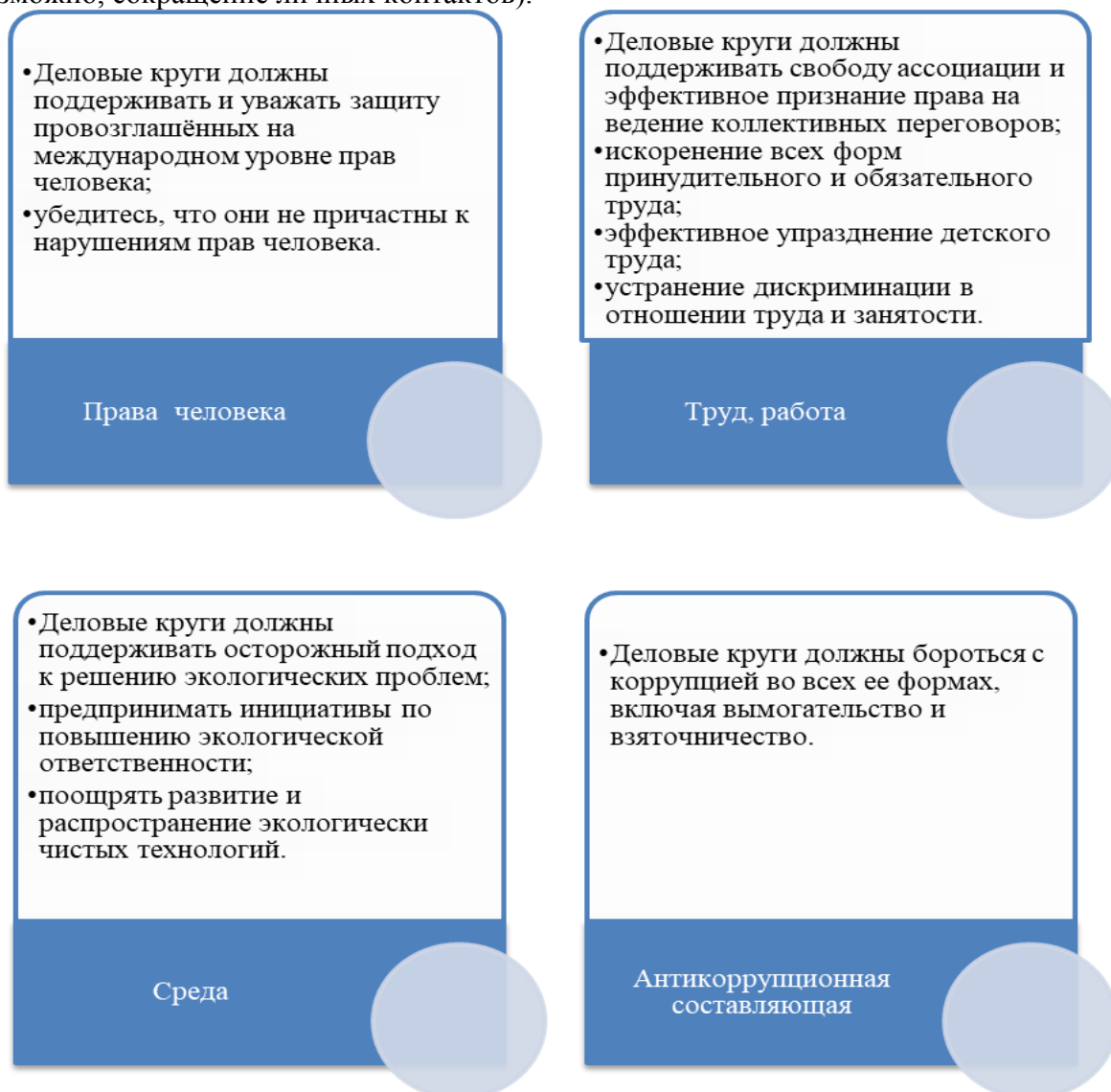


Рис. 3. Сила десяти принципов Глобального договора ООН в руководстве бизнес-лидерами при реагировании на кризис
Рисунок составлен автором на основе [5]

Участие ТНК в обеспечении процессов минимизации негативного влияния и преодоления последствий пандемии COVID-19 можно проанализировать по следующим фактам.

Для решения проблемы нехватки санитайзеров в стране один из крупнейших производителей алкогольной продукции во Франции – Pernod Ricard – будет передавать по 70 тыс. литров чистого алкоголя для производителей санитайзеров [6]. Один из крупнейших производителей пивной продукции в США – BrewDog – начала производство санитайзеров на своих фабриках, в том числе для поставок государственным службам.

Правительство Германии и США попросило крупнейших автопроизводителей своих стран начать производство аппаратов ИВЛ и медицинских масок, а также обязалось обеспечить значительный объём госзаказа на эти товарные группы. Кроме того, некоторые компании (Ford) разрабатывают новые средства защиты для врачей – в частности, защитные маски (американский Ford сможет выпускать до 75 тысяч штук в неделю). В Великобритании компании McLaren, Nissan, Jaguar Land Rover в рамках созданного консорциума (Ventilator Challenge UK Consortium) обеспечат производство и поставку более 10 тысяч ИВЛ для Государственной службы здравоохранения Великобритании [6].

Китайская компания BYD в марте 2020 г. запустила выпуск масок на 100 производственных линиях (15 тыс. кв. м) в Шеньчжэне для государственных нужд. При этом производственные линии суточной мощностью в 50 тыс. масок были налажены инженерами компании за месяц. Это привело к тому, что BYD стал одним из крупнейших в мире производителей масок. В марте компания заключила соглашение с мэрией Шеньчжэня на поставку 15 млн масок в 6 супермаркетов. Цена одной маски – 2,5 юаня (36 центов) [6].

Christian Dior на своих заводах в США начал производство санитайзеров для выполнения госзаказа США. Компания Nivea начала производство дезинфицирующих средств медицинского назначения для поддержки борьбы с пандемией. Первые 500 тонн были переданы в медицинские учреждения и коммунальные службы Германии. Транснациональная компания LVMH (производитель Givenchy, Guerlain и т.д.) анонсировала начало производства санитайзеров для больниц во Франции (12 тонн в неделю) [6].

Крупный производитель детских игрушек (в том числе для компании Disney) – Hunan Sunny & Sandy Toy Manufacturing Co., Ltd. – в конце февраля 2020 г. освоил производство инфракрасных термометров, благодаря упрощению процедуры выдачи лицензии со стороны регулирующих органов. В марте компания вышла на выпуск 2 тыс. единиц ежедневно. Кроме того, компания начала осуществлять поставки продукции в Японию, Южную Корею, США и ряд стран Европы.

По географическому признаку лидирующие позиции крупных ТНК в период до пандемии приходились на две страны – США и Китай. В 2018 году, согласно рейтингу Forbes Global 2000, шестой год подряд на 1-м месте находился «Торгово-промышленный банк Китая» (ICBC), на 2-м месте – «Строительный банк Китая» (CCB) и на 3-м месте – JPMorgan Chase [7].

По состоянию на сентябрь 2020 г в рейтинге ведущих ТНК происходят существенные изменения: рейтинг ТОП 10 ведущих компаний покинула Visa Inc, основанная в 1958 году, которая является интернациональной компанией, занимающаяся проведением платёжных операций и банковскими переводами между финансовыми организациями. Следует отметить, что Visa – вторая по величине платёжная система мира, исходя из данных по выпущенным картам и транзакциям. Картами Visa можно расплачиваться более чем в 200 странах (табл. 1).

Из рейтинга выбыл коммерческий банк JPMorgan Chase – крупнейший в США и шестой в мире по размеру активов. Ядром для образования JPMorgan Chase стал Chemical Bank, от которого он унаследовал штаб-квартиру и историю курсов акций.

Таблица 1

**ТОП-10 наиболее капитализированных ТНК по рыночной стоимости
(состояние на 06.09.2020 г.)**

| Рейтинг | Наименование ТНК | Сфера | Рыночная стоимость, млрд долл., X1 | ТОП-10 в рейтинг акций, цена долларов за акцию, X2 | Рейтинг брендов, млрд. долл. |
|---------|--|--|------------------------------------|--|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Saudi Aramco (Saudi Arabian Oil Company) | Мировой лидер по добыче и запасам нефти | 1 685 | Не в рейтинге, 35,8 | |
| 2 | Microsoft | Разработка программного обеспечения | 1 359 | Не в рейтинге, 218,59 | 3-е место, 125,3 |
| 3 | Apple | Электроника, информаци-онные технологии | 1286 | Не в рейтинге, 121 | 1-е место, 205,5 |
| 4 | Amazon | Розничная торговля | 1 233 | 4-е место, 3 294 | 4-е место, 97 |
| 5 | Alphabet | Интернет | 919 | 8-е место, 1 581 | |
| 6 | Facebook | Интернет | 584 | Не в рейтинге, 264,39 | 5-е место, 88,9 |
| 7 | Alibaba | Электронная коммерция, хостинг онлайн-аукционов, онлайн-переводы денег, мобильная коммерция | 545 | Не в рейтинге, 299 | Не в рейтинге, 299 |
| 10 | Tencent | Электронная коммерция | 510 | Не в рейтинге, 552 | Не в рейтинге, 552 |
| 11 | Berkshire Hathaway Inc. | Страхование, финансы, железнодорожный транспорт, коммунальные услуги, производство продовольственных и непродовольственных товаров | 455 | 1-е место, 327401 | Не в рейтинге |
| 12 | Johnson & Johnson | Фармацевтическая промышленность | 395 | Не в рейтинге, 147,72 | |

Таблица составлена автором на основе [8]

Для выявления сходных особенностей ведущих ТНК по капитализации и соотношению цен на акции в данном исследовании использован кластерный анализ компаний. Этот анализ можно рассматривать как совокупность методов классификации многомерных наблюдений или объектов с последующим выделением из них групп

наблюдений (кластеров, таксонов) по алгоритму «ближайшего соседа». При формировании кластеров были использованы два критерия: размер капитализации и цена одной акции, представленные в табл. 2.

Таблица 2

Исходные данные кластерного анализа ТНК

| Номер компании из рейтинга | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------------|------|--------|------|------|------|--------|-----|-----|--------|-------|
| x_1 | 1685 | 1359 | 1286 | 1233 | 919 | 584 | 545 | 510 | 455 | 359 |
| x_2 | 35.8 | 218.59 | 121 | 3294 | 1581 | 264.39 | 299 | 552 | 327401 | 147.7 |

Таблица составлена автором

Воспользуемся агломеративным иерархическим алгоритмом классификации. В качестве расстояния между объектами примем обычное евклидовое расстояние.

Тогда согласно формуле:

$$p(x_{ij}) = \sqrt{\sum (x_{il} - x_{jl})^2}, \quad (1)$$

где I – признаки;

k – количество признаков;

$$p(x_{1,2}) = \sqrt{(1685-1359)^2 + (35.8-218.59)^2} = 373.75$$

$$p(x_{1,3}) = \sqrt{(1685-1286)^2 + (35.8-121)^2} = 408$$

$$p(x_{1,4}) = \sqrt{(1685-1233)^2 + (35.8-3294)^2} = 3289.4$$

Результаты последующих расчётов получены с использованием онлайн-сервиса [6].

В результате имеем 3 кластера: $S(1,2,3,6,7,10,8,5)$, $S(4)$, $S(9)$, представленные в табл. 3.

Таблица 3

Результаты кластерного анализа

| № п/п | 1,2,3,6,7,10,8,5 | 4 | 9 |
|------------------|------------------|------------|------------|
| 1,2,3,6,7,10,8,5 | 0 | 1741.541 | 325820.33 |
| 4 | 1741.541 | 0 | 324107.934 |
| 9 | 325820.33 | 324107.934 | 0 |

Таблица составлена автором

Таким образом, на основании проведенного кластерного анализа все ТНК, включённые в ТОП-10 самых крупных организаций мира по состоянию на сентябрь 2020 года, можно объединить в три сходных кластера по таким критериям конкурентоспособности как уровень капитализации и стоимость акций: 1-й кластер: Saudi Aramco (Saudi Arabian Oil Company) Microsoft Apple Facebook Alibaba Tencent Johnson & Johnson Alphabet; 2-й кластер: Amazon; 3-й кластер: Berkshire Hathaway Inc.

Исходя из полученных результатов группировки ТНК, можно сделать вывод о том, что рекомендации по формированию конкурентных преимуществ для компаний, принадлежащих определённым кластерам, не должны носить универсальный характер, а учитывать особенности их группировки. На основании вышеизложенного, целесообразно участникам ТНК проводить активные действия по восстановлению логистических цепочек.

В случае распространения пандемии необходимо предложить такую последовательность действий, которые условно можно разделить на краткосрочные и среднесрочные (представлены на рисунках 4 и 5).

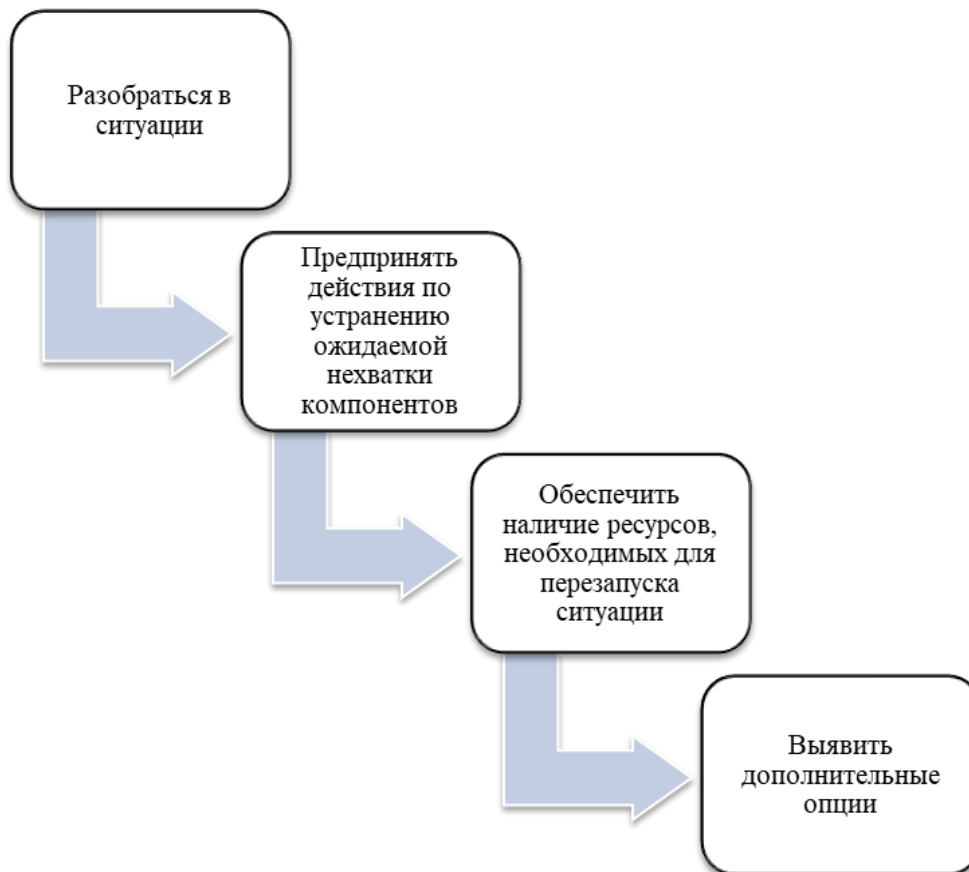


Рис. 4. Рекомендуемая последовательность немедленных действий участников цепочек поставок в случае распространения COVID-19 (2-4 недели)

Рисунок составлен автором на основе [6]

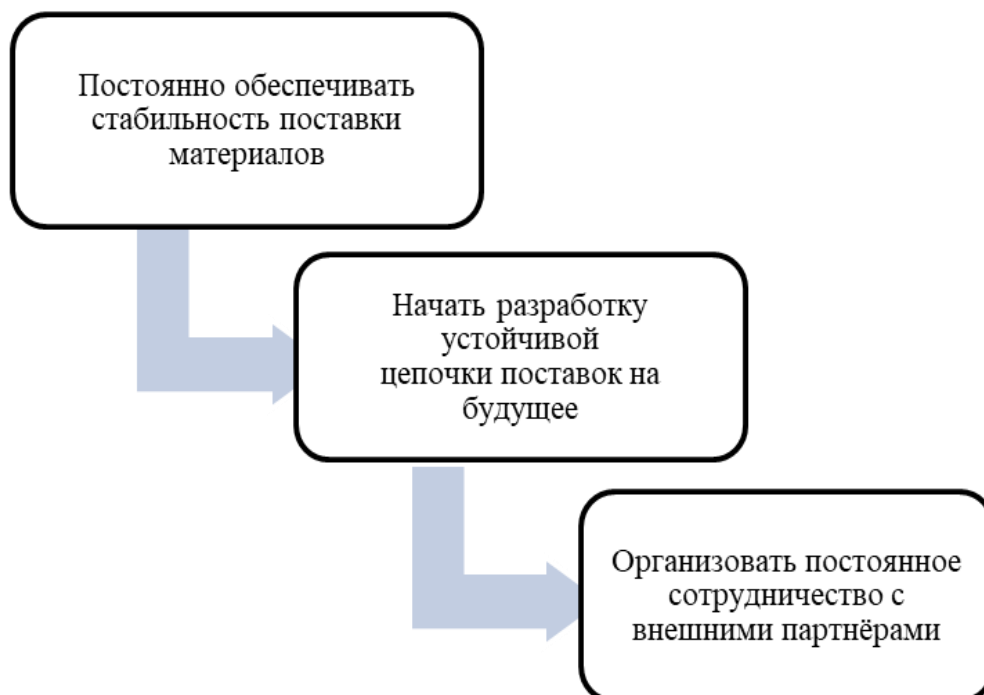


Рис. 5. Рекомендуемая последовательность среднесрочных действий (2-4 месяца)

Рисунок составлен автором на основе [6]

Описание немедленных действий:

1. Определить по-настоящему важные компоненты продукции и понять риски, связанные с поставщиками 1-го и 2-го уровня.
2. Инвентаризировать имеющиеся запасы и места их нахождения.
3. Определить место происхождения поставок для оценки степени риска.
4. Произвести сценарное планирование для определения финансовых и операционных последствий длительной остановки производства.
5. Скорректировать план продаж и операций таким образом, чтобы был учтён 3-6-месячный прогноз изменения спроса и определён соответствующий ему объём предложения.
6. Попробовать увеличить количество альтернативных источников поставки, если поставки осуществлялись из регионов, затронутых эпидемией.
7. Изменить используемый вид транспортировки для снижения времени поставки и зарезервировать необходимые авиа/ж/д мощности.
8. Оптимизировать ограниченные объёмы производства, исходя из наиболее высокой маржинальности.
9. Сотрудничать со всеми участниками рынка для совместного использования транспорта, источников поставок и т. п.
10. Следить за увеличением времени поставок, чтобы подстроить процессы под обещания поставщиков.
11. Использовать оставшиеся запасы для поддержания работы производства. Обеспечить наличие средств индивидуальной защиты для производственных линий, работающих с продукцией затронутых эпидемией рынков (например, очки, перчатки и маски).
12. Чётко донести до сотрудников информацию о риске заражения (например, предоставить факты о вирусе из достоверных источников), обсудить с ними возможности работы на дому.
13. Рассмотреть краткосрочные стабилизационные меры поддержки для поставщиков (например, кредит под низкие проценты) для обеспечения более быстрого перезапуска.

Содержание среднесрочных действий:

1. Оценить варианты альтернативных источников поставок для всех материалов – доступность поставщиков, дополнительные расходы на логистику, тарифы, оценку роста цен на компоненты.
2. Повысить качество оценки спроса.
3. Обеспечить непрерывную поддержку средних и малых поставщиков при наличии у них финансовых проблем.
4. Оценить региональные риски для текущих и резервных поставщиков.
5. Определить функцию риска цепочки поставок.
6. Оцифровывать процессы для интеграции планирования спроса, предложения и производственных мощностей.
7. Запустить разработку новой устойчивой сети поставок.
8. Задokumentировать процессы и инструменты, разработанные во время антикризисного управления.
9. Перейти от ручного управления ситуацией к процессу риск-менеджмента.
10. Работать с органами власти для выяснения потенциальных налоговых льгот.
11. Активно привлекать инвесторов и других заинтересованных сторон для обеспечения прозрачности ситуации и получения помощи.

Таким образом, участникам ТНК рекомендовано обеспечить максимальный уровень международного взаимодействия (исходя из возможных сценариев развития ситуации с пандемией) и проводить активные действия по восстановлению разрушенных логистических цепочек. В случае распространения пандемии для ТНК определена последовательность ряда действий, с условным делением на немедленные и среднесрочные.

В условиях пандемии COVID-19 правительства многих стран стали активно использовать цифровые сервисы для предупреждения и ликвидации последствий пандемии. Сегодня положительный опыт применения цифровых сервисов для борьбы с COVID-19 имеют уже более 20% стран, охваченных пандемией.

Цифровые сервисы для борьбы с последствиями пандемии эффективно применяются по нескольким направлениям. Наиболее востребованные направления использования цифровых сервисов для борьбы с пандемией COVID-19: мониторинг распространения и информационное оповещение граждан о ходе распространения COVID-19, предоставление цифровых медицинских услуг, применение цифровых технологий, включая беспилотные летательные аппараты, искусственный интеллект.

Усиленный контроль перемещения заражённых граждан с использованием цифровых сервисов без соблюдения режима конфиденциальности персональных данных стал более эффективным в предупреждении распространения COVID-19, чем менее жёсткий контроль. Однако такой контроль вызывает недовольство общества и требует специального законодательного регулирования. Радикальные меры Китая в части тотального контроля распространения COVID-19 со стороны властей без соблюдения режима конфиденциальности персональных данных с помощью мобильных устройств, камер распознавания лиц и температуры тела, сегментирования населения специальными кодами без создания специальных законодательных условий дали больший эффект в стабилизации ситуации, чем либеральный подход Италии.

Наибольшую пользу в борьбе с COVID-19 принесли такие цифровые технологии: искусственный интеллект, блокчейн, беспилотные летательные аппараты, суперкомпьютеры. Но некоторые разработки на основе цифровых технологий ещё находятся на стадии исследований и апробации, поэтому требуют государственной поддержки. Так, технологию блокчейн используют для обеспечения прозрачности распределения гуманитарной помощи, мониторинга спроса, поставки и логистики материалов в целях профилактики пандемии. Искусственный интеллект по голосу определяет первые признаки COVID-19 в организме, а суперкомпьютер позволяет быстро обрабатывать огромные массивы данных. Беспилотные летательные аппараты информируют граждан о необходимости наличия маски, выискивают нарушителей карантина и дезинфицируют труднодоступные для человека места.

Применение цифровых сервисов для медицины вышло за рамки непосредственно удалённых консультаций при лечении COVID-19. Некоторые государства создали специальные цифровые сервисы для оказания психологической помощи, где люди могут получить первичную консультацию, а также услуги профессиональных психологов.

Государство компенсирует расходы граждан по применению цифровых сервисов в целях борьбы с COVID-19. В некоторых странах в целях повышения доступности телемедицины для граждан включили финансирование доступа к услугам такой медицины в государственные программы страхования здоровья.

Серьёзные усилия правительств сосредоточены на применении цифровых сервисов для борьбы с распространением ложной информации о COVID-19. При этом правительства активно используют национальные социальные сети и платёжные системы, сотрудничают с международными цифровыми компаниями в целях оказания помощи населению для борьбы с COVID-19. В партнёрстве с крупными социальными сетями и IT-компаниями государственные подведомственные учреждения организовали поиск и ликвидацию ложной информации, а также дополнительно ввелась уголовная ответственность.

Распространение COVID-19 существенно повысило уровень социальной ответственности крупных цифровых компаний. Крупные IT-компании (Google, Facebook, Instagram, Twitter) вносят свой вклад в борьбу с пандемией, обеспечивая публикацию достоверной информации, противодействуя распространению дезинформации, а также

создают гуманитарные и финансовые фонды для содействия в борьбе с пандемией (Facebook, Apple, Amazon).

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. В проведённом исследовании выявлены основные стратегические факторы влияния пандемии COVID-19 на состояние глобальной экономики, в числе которых существенными являются: кризис мировой торговли и промышленной транснациональности при условии формирования малолюдной, бесконтактной экономики, коллапс межнациональных и наднациональных политических институтов и др.

Осуществлён обзор передового опыта по борьбе с пандемией с участием ведущих транснациональных корпораций и сделан вывод о возникновении потенциальных технологических сдвигов в развитии государств и макрорегионов (в странах Евросоюза, Великобритании), когда рушатся налаженные логистические цепочки. В этих условиях доказано, что ключевыми интегрирующими факторами становятся действия транснациональных компаний, которые рассматриваются как некие «инструменты организации хозяйственной деятельности». Одним из предложений по объединению усилий в оказании помощи компаниям в решении проблем устойчивого развития, усугублёнными COVID-19, является разработка и утверждение Глобального договора ООН в ответ на COVID-19, что подтверждает важность глобальных усилий по борьбе с пандемией.

Проанализирована деятельность ТОП-10 ведущих мировых транснациональных корпораций в период пандемии с использованием кластерного метода. На основании проведенного кластерного анализа все ТНК, включённые в ТОП-10 самых крупных организаций мира по состоянию на сентябрь 2020 года, можно объединить в три сходных кластера по таким критериям конкурентоспособности: уровень капитализации и стоимость акций. На основании полученных результатов группировки ТНК сделан вывод о том, что рекомендации по формированию конкурентных преимуществ для компаний, принадлежащих определённым кластерам, не должны носить универсальный характер, а учитывать особенности их группировки. Участникам ТНК рекомендовано обеспечить максимальный уровень международного взаимодействия, исходя из возможных сценариев развития ситуации с пандемией, и проводить активные действия по восстановлению разрушенных логистических цепочек.

Следует отметить, что в современных условиях для борьбы с пандемией требуется максимальный уровень международного взаимодействия, которое рекомендуется реализовать с учётом приведенных рекомендаций:

1. Ведущие представители медицины, экономики, политики и гражданского общества объединяются для оперативных и скоординированных совместных международных действий и мобилизации ресурсов, необходимых для преодоления кризиса COVID-19.

2. Во время мирового финансового кризиса 2008 года и других чрезвычайных ситуаций лидеры G20 работали над координацией глобального реагирования. Чтобы сделать эту поддержку эффективной, сегодня необходима чёткая координация совместных действий. Кризис может закончиться только тогда, когда все страны восстановятся после эпидемии COVID-19 и смогут предотвратить её повторные проявления.

3. Даже в богатых и развитых странах системы здравоохранения имеют серьёзные проблемы. С такими же вызовами сталкиваются африканские и латиноамериканские страны, где необходимого оборудования значительно меньше, системы здравоохранения слабы, а добиться социального дистанцирования просто невозможно. Такие страны могут стать постоянными источниками повторных вспышек эпидемии. Для преодоления кризиса необходимо значительное финансирование учреждений общественного здравоохранения, науки и экономики. Мировые лидеры должны как можно скорее прийти к согласию по выделению финансирования ВОЗ в размере от 1 до 8 млрд долларов для продолжения работы в течение 2020 года. Необходимо предоставить финансовую помощь в сфере

обеспечения готовности к эпидемиям для производства и распределения тест-систем и лекарств. Финансирование должно быть направлено на удовлетворение глобальной потребности в аппаратах ИВЛ и средствах индивидуальной защиты.

4. Согласно данным ВОЗ, несмотря на надвигающуюся опасность, почти 30% стран не имеют национальных планов обеспечения готовности и реагирования на COVID-19, и только у половины есть национальная программа профилактики и контроля инфекций. Согласно даже самым оптимистичным оценкам лондонского Имперского колледжа, в Азии погибнет 900 000 человек, а в Африке – 300 000 человек. Для защиты развивающихся стран потребуется как минимум 150 млрд долларов. Всемирный банк должен расширить объёмы предоставляемой помощи до 46 млрд долларов (сопоставимо с расходами в период кризиса 2008-2009 гг.). МВФ должен выделить около 500-600 млрд долларов США на специальные права заимствования.

5. Чтобы предотвратить кризис ликвидности и возможную глобальную рецессию, необходимы более скоординированные фискальные, монетарные и торговые меры со стороны национальных правительств. В данном исследовании даны предложения по повышению конкурентоспособности ведущих ТНК за счёт более активного участия в создании и распространении цифровых сервисов для предупреждения и ликвидации последствий пандемии COVID-19. В партнёрстве с крупными социальными сетями и IT-компаниями государственным подведомственным организациям рекомендовано активизировать поиск и ликвидацию ложной информации, а крупным IT-компаниям (Google, Facebook, Instagram, Twitter) в дальнейшем продолжать публикацию достоверной информации и противодействовать распространению дезинформации.

Список использованных источников

1. Евстафьев Д. Постглобальная экономика на фоне коронавируса / Д. Евстафьев // Деловой журнал Инвест-Форсайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.if24.ru/postglobalnaya-ekonomika-na-fon-koronavirusa>

2. Дронова О.Б. Состояние и тенденции развития зарубежных транснациональных корпораций / О.Б. Дронова, Ж.М. Козлова // Экономические отношения. – 2019. – Том 9. – № 2. – С. 573-588 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39191609>

3. Самусенко Д.Н. Инвестиционные стратегии китайских транснациональных корпораций / Д.Н. Самусенко // Экономические отношения. – 2018. – Том 8. – № 2. – С. 193-206 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35255506>

4. Старикова Е.А. Значение концепции устойчивого развития в деятельности транснациональных корпораций / Е.А. Старикова // Экономика, предпринимательство и право. – 2017. – Том 7. – № 2. – С. 125-136 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30510599>

5. Глобальный договор ООН в ответ на COVID-19. Руководство и поддержка бизнес-лидеров во всем мире // United Nations. Сайт. Global Compact [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unglobalcompact.org/take-action/20th-anniversary-campaign/uniting-business-to-tackle-covid-19>

6. Обзор мирового опыта по борьбе с коронавирусом / 16 апреля 2020. Коммуникационный центр при Правительстве Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gobogdanovich.ru/images/static/koronavirus/obzor-mirovogo-opyta-po-borbe-s-koronavirusom-16042020.pdf>

7. Маглинова Т.Г. Деятельность российских транснациональных корпораций в условиях экономических санкций / Т.Г. Маглинова // Экономические отношения. – 2019. –

Том 9. – № 2. – С. 589-596 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39191610>

8. ТОП-10 самых дорогих компаний мира в 2020 году // FXSSI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.fxssi.com/top-10-samyx-dorogix-kompanij-mira>

9. Онлайн-сервис. Онлайн-калькулятор. Кластерный анализ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://axd.semestr.ru/upr/cluster.php>

УДК: 338.23:334:332.122.6 (1-2) (470.57)

РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТАРИЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

ПЕТРУШЕВСКАЯ В.В.,

д-р экон. наук, доцент, профессор

кафедры финансов

**ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы**

при Главе Донецкой Народной Республики»

РЕВУНОВ А.Е.,

аспирант кафедры финансов

**ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы**

при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье разработан методический инструментарий оценки территориального уровня развития малого и среднего бизнеса, который даёт возможность проводить детализированный анализ показателей экономической деятельности хозяйствующих субъектов в территориальном разрезе, идентифицировать проблемы и перспективы развития малого и среднего бизнеса на конкретной территории, а также сформировать соответствующие меры государственного регулирования по указанному направлению.

Ключевые слова: *малый и средний бизнес, межтерриториальные дифференциации, показатели развития малого и среднего бизнеса, индекс территориального развития, ранжирование территориальных единиц.*

The article has developed a methodological toolkit for assessing the territorial level of development of small and medium-sized businesses, which makes it possible to conduct a detailed analysis of the indicators of economic activity of economic entities in a territorial context, identify problems and prospects for the development of small and medium-sized businesses in a specific territory, and also form appropriate measures of state regulation on specified direction.

Keywords: *small and medium business, inter-territorial differentiation, indicators of development of small and medium-sized businesses, index of territorial development, ranking of territorial units.*

Актуальность и постановка задачи. Межтерриториальные дифференциации в развитии малого и среднего бизнеса в любой стране являются объективным и закономерным явлением, которое зависит от специфики природно-ресурсного потенциала и эволюции процессов социально-экономического развития территорий. Каждая территориальная единица имеет не только особые климатические и географические условия, но и свою собственную производственную специализацию, уровень развития инфраструктуры, характеризуется определённым контингентом потребителей,

проявляющих особые потребности и привычки при покупке и потреблении товаров. Сами по себе эти разногласия не представляют проблемы для государства, однако если они приобретают чрезмерные масштабы, то образуется почва для снижения производительных сил отдельных территорий и падения уровня жизни местного населения. Своевременное выявление территориальных диспропорций способно предотвратить их углубление, а также позволяет идентифицировать и ликвидировать источники низкого уровня развития малого и среднего бизнеса на отстающих территориях.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ хозяйственной деятельности малого и среднего бизнеса в территориальном разрезе осуществлялся многими учёными, исследования которых основывались на сравнении территориальных единиц по экономико-технологическим показателям развития малого и среднего бизнеса – объёмам товарооборота, товарооборотом на одного человека, обеспеченностью производственными и торговыми площадями, структурой товарооборота и другими. Исследования неизменно свидетельствовали о наличии признаков межтерриториальной хозяйственной асимметрии, которая имеет тенденцию к углублению [1-3].

Целью исследования является разработка методического инструментария оценки территориального развития малого и среднего бизнеса.

Изложение основного материала исследования. Процесс формирования и развития малого и среднего предпринимательства происходит под влиянием факторов глобального уровня, характеризуется не только экономическими, но и институциональными индикаторами, которые охватывают комплекс эндогенных и экзогенных устоявшихся отношений предпринимателей, вариации укоренившихся практик хозяйственной деятельности и организационных форм существования предпринимательских структур. Учитывая то, что на современном этапе теория и практика хозяйствования нуждается в совершенствовании фундаментальных аналитических разработок по вопросам оценки ключевых аспектов развития малого и среднего бизнеса в государстве, существует объективная потребность в детальном исследовании данного направления. Существует необходимость систематизации знаний о различных сторонах территориальных характеристик малого и среднего бизнеса и разработки методического инструментария оценки территориального развития малого и среднего бизнеса, включая её количественную оценку, которая должна стать ориентиром и основой для разработки механизмов государственной поддержки бизнеса.

В качестве обобщающего показателя, который свидетельствует об уровне территориального развития малого и среднего бизнеса, предлагается интегральный индикатор – индекс территориального развития малого и среднего бизнеса ($I_{ТР}$). Его необходимо рассчитывать с использованием ряда показателей низшего порядка (субиндексов) и с учётом их весовых коэффициентов, что существенно повысит качество анализа. При обосновании субиндексов целесообразно опираться на содержательное толкование термина «развитие», которое характеризуется изменениями во внутреннем строении объекта (структура), характере отношений между элементами (поведение), скорости и направлении изменений в структуре и поведении (темпы).

Субиндексы, в свою очередь, должны определяться на базе массива специальных показателей, которые наиболее полно отражают конкретные аспекты территориального развития малого и среднего бизнеса [4]. Выбранные для анализа субиндексы территориального развития малого и среднего бизнеса логично отражают базовые характеристики развития как процесса: так, субиндексы «Виды экономической деятельности» и «Организационно-правовые формы хозяйствования» описывают состояние институциональной структуры малого и среднего бизнеса, а субиндекс «Бизнес поведение» – особенности общепринятых правил осуществления хозяйственной деятельности. На рис. 1 представлен алгоритм, разработанный с целью проведения оценки

территориального развития малого и среднего бизнеса. В качестве методов анализа территориального развития малого и среднего бизнеса были избраны методы группировки, сравнения, интегральных показателей, стандартизации (нормирования) показателей, экспертной оценки, графические методы. В табл. 1 раскрыто содержание и компонентный состав субиндексов, на основе которых предлагается рассчитывать $I_{тр}$.

Подбор специальных показателей субиндекса «Виды экономической деятельности» осуществлялся таким образом, чтобы они давали представление об изменениях в структурном составе субъектов малого и среднего бизнеса, что характеризуется через типы форматов хозяйственной деятельности. Поэтому для анализа были выбраны индикаторы, показывающие удельный вес субъектов хозяйствования категории малого и среднего бизнеса, которые осуществляют деятельность в сфере реального сектора экономики (K_2) и субъекты хозяйствования сферы непромышленного сектора (K_3).

Для оценки уровня развития финансового сектора предлагается использовать коэффициент K_1 , который рассчитывается для субъектов малого и среднего бизнеса, функционирующих в указанном секторе экономики.

Финансовый сектор представлен экономическими субъектами, которые оказывают финансовые услуги другим хозяйствующим субъектам, например, страхование, пенсионное обеспечение, кредитование.

Главное отличие от других секторов экономики состоит в том, что хозяйствующие субъекты данного сектора оказывают исключительно финансовые услуги и не занимаются производственной деятельностью. Также субъекты хозяйствования данной сферы могут оказывать услуги финансового посредничества. Таким образом, финансовый сектор выступает в роли связующего звена между остальными звеньями экономики, перераспределяя финансовые потоки между различными сферами хозяйствования. Этот сектор экономики как центр аккумуляции финансовых ресурсов формирует возможность использования займов и других финансовых услуг хозяйствующими субъектами. Регулирование данного сектора осуществляется государством посредством законодательства через контроль над строгим соблюдением принятых норм. Важность финансового сектора подтверждается тем, что финансовые организации охватывают в наше время все сферы жизни общества, предоставляя предприятиям и населению разнообразные средства реализации целей и задач, облегчая тем самым их деятельность.

В отличие от финансового сектора, реальный сектор – один из секторов национальной экономики, в который входят субъекты хозяйствования, непосредственно создающие валовую добавленную стоимость и формирующие валовой внутренний продукт и национальный доход, производя материальные и нематериальные блага, не относящиеся к финансовому сектору экономики.

Представление о развитии видов экономической деятельности дополняет показатель доли количества субъектов малого и среднего бизнеса первичного сектора экономики K_4 , увеличение которого в общем случае является положительной тенденцией и означает развитие малого и среднего бизнеса в формате, где обычно наблюдается его низкий уровень, т.е. в сферах экономики, продукты которых в основном являются сырьём для других отраслей: сельское хозяйство, рыболовство, лесная промышленность и т.д. Однако в Донецкой Народной Республике (ДНР) первичный сектор экономики представлен главным образом добычей природного сырья – угля. На наш взгляд, преобладание первичного сектора свидетельствует о низком уровне экономического развития государства или отдельной территориальной единицы, поэтому увеличение показателя K_4 в сфере малого и среднего бизнеса ДНР – отрицательная тенденция.

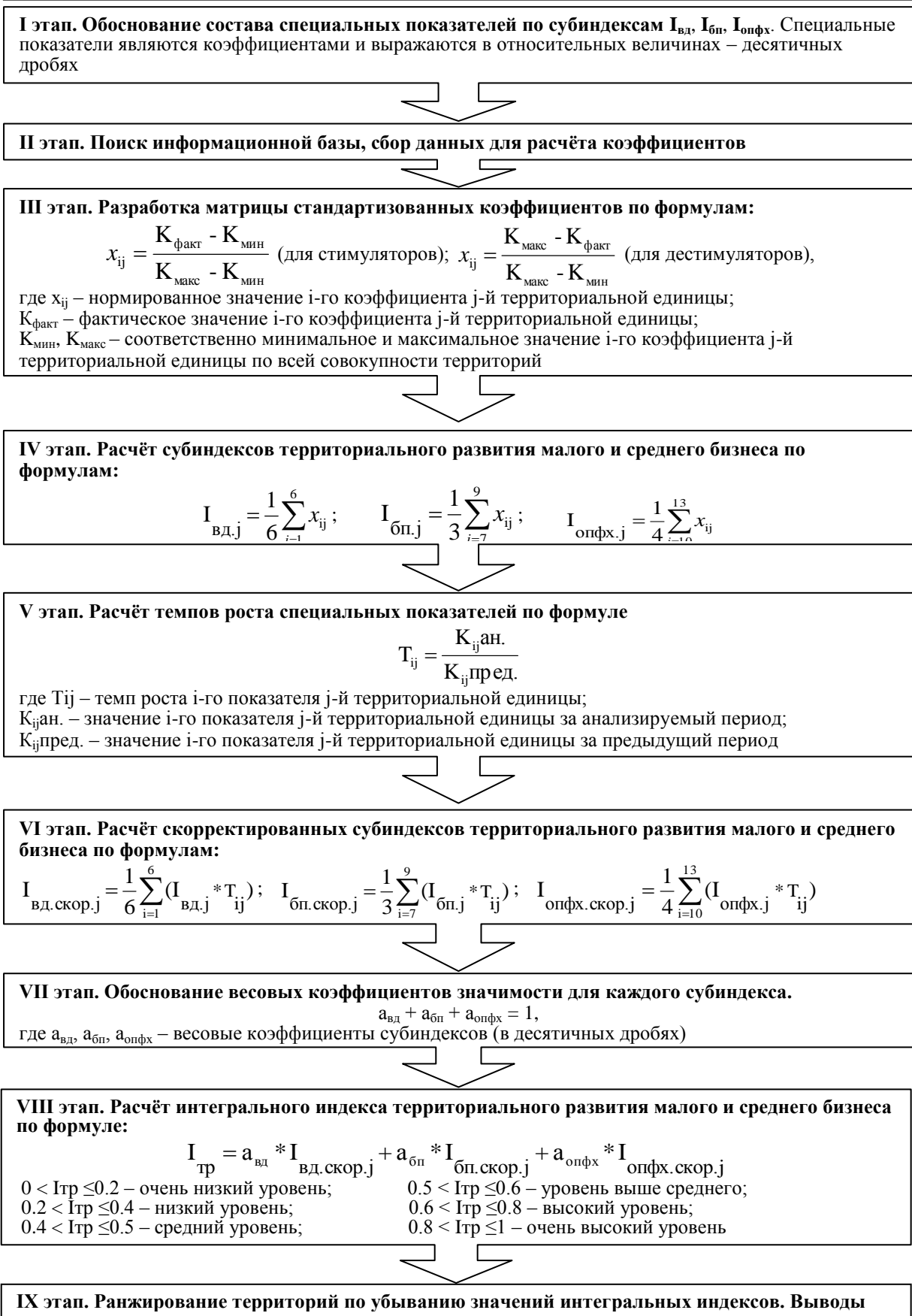


Рис. 1. Алгоритм расчёта индекса территориального развития малого и среднего бизнеса

Таблица 1

**Перечень специальных показателей для оценки индекса
территориального развития малого и среднего бизнеса**

| Показатель | Формула расчёта |
|--|---|
| I. Субиндекс «Виды экономической деятельности» ($I_{вд}$) | |
| I ₁ . Доля количества субъектов малого и среднего бизнеса <i>финансового сектора</i> экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса | $K_1 = \frac{K_{фс}}{K_{общ}}$ |
| I ₂ . Доля количества субъектов малого и среднего бизнеса <i>реального сектора</i> экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса | $K_2 = \frac{K_{рс}}{K_{общ}}$ |
| I ₃ . Доля количества субъектов малого и среднего бизнеса <i>непроизводственного сектора</i> экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса | $K_3 = \frac{K_{нс}}{K_{общ}}$ |
| I ₄ . Доля количества субъектов малого и среднего бизнеса <i>первичного сектора</i> экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса | $K_4 = \frac{K_{пс}}{K_{общ}}$ |
| I ₅ . Доля количества субъектов малого и среднего бизнеса <i>вторичного сектора</i> экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса | $K_5 = \frac{K_{вс}}{K_{общ}}$ |
| I ₆ . Доля количества субъектов малого и среднего бизнеса <i>третичного сектора</i> экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса | $K_6 = \frac{K_{тс}}{K_{общ}}$ |
| II. Субиндекс «Бизнес поведение» ($I_{бп}$) | |
| II ₁ . Доля теневого оборота в общем товарообороте малого и среднего бизнеса (теневой оборот – это разница расходов населения на приобретение товаров и услуг малого и среднего бизнеса и общего оборота малого и среднего бизнеса) | $K_7 = \frac{3_{нас} - O_{МСБоб}}{O_{МСБобщ}}$ |
| II ₂ . Доля оборота через Интернет в розничном товарообороте предприятий малого и среднего бизнеса | $K_8 = \frac{O_{МСБинт}}{O_{МСБобщ}}$ |
| II ₃ . Доля продаж по безналичному расчёту в розничном товарообороте предприятий малого и среднего бизнеса | $K_9 = \frac{O_{МСБбезнал}}{O_{МСБобщ}}$ |
| III. Субиндекс «Организационно-правовые формы хозяйствования» ($I_{опфх}$) | |
| III ₁ . Доля предприятий наиболее многочисленной ОПФХ в общем количестве предприятий (коэффициент видового доминирования) | $K_{10} = \frac{\Pi_{ОПФХмакс}}{\Pi_{МСБобщ}}$ |
| III ₂ . Отношение имеющегося количества ОПФХ, в которых зарегистрированы предприятия, к квадратному корню из общего числа предприятий (коэффициент видового богатства) | $K_{11} = \frac{\Pi_{ОПФХфакт}}{\sqrt{\Pi_{МСБобщ}}}$ |
| III ₃ . Доля имеющегося количества ОПФХ, в которых зарегистрированы предприятия, в их общем потенциальном количестве (коэффициент видового наличия) | $K_{12} = \frac{\Pi_{ОПФХфакт}}{\Pi_{ОПФХпот}}$ |
| III ₄ . Доля предприятий типа кооперативов и объединений в общем количестве предприятий (коэффициент кооперации) | $K_{13} = \frac{\Pi_{кооп} + \Pi_{об}}{\Pi_{МСБобщ}}$ |

Анализ видов экономической деятельности был бы неполным без оценки развития малого и среднего бизнеса во вторичном и третичном секторах экономики. При выборе соответствующих показателей были взяты во внимание следующие соображения. Вторичный сектор экономики – отрасли экономики, которые превращают сырьё в конечный, готовый к употреблению продукт, например: производство автомобилей из стали

или производство одежды из тканей. К вторичному сектору относятся строительство и производство. Третичный сектор (или сфера услуг). В ДНР доминирует первичный сектор экономики (добыча угля). Однако в сфере малого и среднего бизнеса преобладает третичный сектор, положительно влияющий на развитие экономики ДНР исключительно по абсолютным показателям эффекта и отрицательно – по относительным результатам. В индустриальном секторе отсутствуют потенциальные возможности для преодоления разрыва в темпах развития с общенациональными, и его можно отнести к проблемному (кризисному). Первичный сектор своим функционированием преимущественно положительно влияет на общие результаты. Кроме того, технологический уровень развития промышленности ДНР остаётся на крайне низком уровне. Промышленность Донецкой Народной Республики производит товары с низким содержанием добавленной стоимости, консервирует хроническую технологическую отсталость и уменьшает рентабельность производства. Сложившаяся ситуация требует пересмотра государственной территориальной политики. Ведь по результатам анализа выявлено, что в связи с низким уровнем развития инвестиционно-инновационной деятельности и снижением уровня конкурентоспособности территорий диспропорции в социальном и экономическом развитии отдельных территориальных единиц достигли максимальных значений. Поэтому можно сделать вывод о том, что рост доли сферы услуг будет способствовать быстрому росту производства, занятости и улучшению качества жизни населения.

Поэтому относительное увеличение доли количества субъектов малого и среднего бизнеса третичного сектора экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса (показатель K_6) будет более репрезентативным индикатором совершенствования форматной структуры малого и среднего бизнеса. С другой стороны, поскольку развитие экономики государства должно включать показатель уровня индустриализации, то для его характеристики был использован коэффициент K_5 , который показывает удельный вес субъектов малого и среднего бизнеса вторичного сектора экономики в общем количестве субъектов малого и среднего бизнеса. Уменьшение уровня K_5 автоматически означает снижение уровня индустриализации, уменьшение производительности труда, ориентацию на «сырьевую экономику».

Субиндекс «Бизнес поведение» ($I_{бп}$) сформирован для характеристики некоторых устоявшихся способов и форм ведения хозяйственной деятельности на предприятиях малого и среднего бизнеса. Ввиду отсутствия широкого статистического поля для анализа было решено ограничиться тремя индикаторами: укоренившиеся практики взаимодействия с государством (показатель теневого оборота K_7), предпочтения в выборе каналов современной продажи товаров (показатель продаж через интернет K_8) и способы расчёта с покупателями (показатель продаж по безналичному расчёту K_9). Если увеличение уровней K_8 и K_9 сигнализирует об использовании современных способов обслуживания клиентов, то для показателя K_7 , наоборот, рост означает углубление институциональной ловушки теневого оборота, поэтому желательно его резкое уменьшение – в идеале до нуля.

Субиндекс «Организационно-правовые формы хозяйствования» ($I_{опфх}$) указывает на многообразие форм организации предприятий малого и среднего бизнеса по правовым формам. Чем выше уровень разнообразия, тем выше уровень прогрессивного территориального развития малого и среднего бизнеса. Индикатор K_{10} выбран для характеристики видового доминирования ОПФХ в малом и среднем бизнесе: высокий уровень показателя означает, что предприниматели отдадут предпочтение определённому типу организационно-правовой формы и, соответственно, избегают других типов как более рискованных. Поэтому желательно уменьшение коэффициента доминирования. Показатели K_{11} и K_{12} наоборот должны иметь тенденцию к росту и свидетельствуют о наличии защиты прав собственности в государстве. Показатель K_{11} введён по аналогии с индексом видового богатства Менхника, который применяется в биологии для

измерения многообразия видов и особей, которые представлены в ограниченном пространстве и времени биологического сообщества [5].

Для более полной характеристики готовности граждан к объединению коллективных усилий с целью осуществления хозяйственных операций был введён показатель K_{13} , который измеряет уровень кооперации и готовности объединяться. Фактически этот показатель является опосредованным свидетельством уровня доверия, который существует в бизнес-сообществе и показывает потенциал территориального развития предпринимательской деятельности определённой территории. Очевидно, что его рост следует оценить как положительный сдвиг.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Представленный методический инструментарий оценки уровня территориального развития малого и среднего бизнеса, который заключается в алгоритмизированном процессе расчёта интегрального показателя, способен решить широкий комплекс задач по исследованию институциональных аспектов развития малого и среднего бизнеса. В перспективе методический инструментарий может быть усовершенствован путём расширения перечня формируемых органами государственной статистики показателей развития субъектов малого и среднего предпринимательства такими показателями, которые бы предоставляли больше информации об особенностях их работы.

Список использованных источников

1. Вершинина А.П. Малый бизнес: поддержка и оценка развития в регионе / А.П. Вершинина // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2014. – № 1 (30). – С. 177-184.
2. Петровская А.В. Финансовые методы стимулирования субъектов малого предпринимательства в Краснодарском крае / А.В. Петровская, Ю.С. Ермакова, Е.Г. Ефремова // Сфера услуг: инновации и качество. – 2014. – № 17. – С. 5.
3. Мазилев Е.А. Оценка влияния малого бизнеса на социально-экономическое развитие регионов / Е.А. Мазилев, А.Е. Кремин // Вопросы территориального развития. – 2018. – № 1 (41). – С. 35-42.
4. Буров В.Ю. Формирование и проведение мониторинга состояния малого предпринимательства на региональном уровне / В.Ю. Буров // Известия Байкальского государственного университета. – 2016. – Т. 26. – № 5. – С. 731-738.
5. Алексанов В.В. Методы изучения биологического разнообразия / В.В. Алексанов. – Калуга, 2017. – 70 с.

УДК 005:332.012.2

ПАРАМЕТРЫ УПРАВЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

РЫТОВА Н.А.,
канд. экон. наук, декан факультета
производственного менеджмента и маркетинга
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Обосновано, что параметры управления сбалансированности экономической и социальной составляющей результативной эффективности СЭС определяются средней склонностью, а процесса развития СЭС – предельной склонностью к потреблению или

сбережению индивидуумов социума. Отклонения от этих параметров являются параметрами регулирования. Оптимальное значение (эталонное) параметра управления соответствует распределению доходов индивидуумов по правилу «первой золотой пропорции»: для потребления – 61,8%, для сбережения – 38,2%. Эталонные значения параметров регулирования определяются условием устойчивости мультипликатора инвестиций: для потребления – 60-70%, для сбережения – 30-40%. Из действия закона спроса и предложения установлена взаимосвязь параметров управления на макроуровне в виде эконометрической модели. На мезо- и микроуровне параметры управления и регулирования сбалансированности развития СЭС связаны прямой зависимостью между прибылью, доходом от реализации товаров и услуг и расходами на их производство.

Ключевые слова: социально-экономическая система, параметр, управление, регулирование, сбалансированность, развитие, отклонение, оптимум, потребление, сбережение.

It has been substantiated that the parameters of managing the balance of the economic and social component of the effective efficiency of SES are determined by the average propensity, and the development process of SES is determined by the marginal propensity to consume or save individuals in society. Deviations from these parameters are control parameters. The optimal value (reference) of the control parameter corresponds to the distribution of incomes of individuals according to the rule of the «first golden ratio»: for consumption – 61.8%, for savings – 38.2%. The reference values of the regulation parameters are determined by the stability condition of the investment multiplier: for consumption – 60-70%, for savings - 30-40%. From the operation of the law of supply and demand, the relationship of control parameters at the macro level in the form of an econometric model is established. At the meso and micro levels, the parameters of management and regulation of the balanced development of SES are linked by a direct relationship between profit, income from the sale of goods and services and the cost of their production.

Key words: socio-economic system, parameter, control, regulation, balance, development, deviation, optimum, consumption, saving.

Постановка задачи. Сложная структура любой социально-экономической системы (СЭС) обуславливает множество явлений и процессов. Между некоторыми из них объективно существуют противоречия. В результате их разрешения в той или иной мере между явлениями и процессами устанавливается определённый баланс. Способы их разрешения определяют множество вариантов её сбалансированного развития, а множество явлений и процессов требует определения основных из них, где для управления и регулирования необходимы их количественные характеристики соответствующих параметров.

Анализ последних исследований и публикаций. Все явления и процессы в СЭС любого уровня организации, в конечном итоге, прямо или косвенно взаимосвязаны спросом и предложением на рынке товаров и услуг. Этим явлениям и их взаимосвязи, которая установлена на уровне закона, в современной экономической теории принадлежит центральное место [7].

С проблемой сбалансированности спроса и предложения связана проблема развития СЭС. Существующие концепции экономического роста в определённой мере затрагивают отдельные аспекты. Например, в кейнсианской концепции для экономического роста считается необходимым стимулирование спроса. В экономике предложения (А. Лаффер, М. Фелдстайн, Р. Риган) усилия переносятся на поддержку факторов, определяющих предложение.

Предложение товаров и услуг формируется в сфере производства, а спрос на них – в сфере потребления, где происходит удовлетворение потребностей социума и его индивидуумов. С этой целью СЭС в работе [1] связаны стадии экономического роста, экономического развития и развития экономики, которые отличаются качественными характеристиками факторов производства и производственных отношений. На каждой стадии существуют множество вариантов развития СЭС, где задачей управления является выбор наиболее оптимального. Здесь автоматически возникает вопрос о критерии оптимальности.

В работе [2] критерий оптимального развития СЭС связан со сбалансированностью социальной и экономической составляющей этого процесса. Таковыми определены сбережения индивидуумов и социума, которые формируются из их доходов после затрат на конечное потребление товаров и услуг. Затраты зависят от их цены, которая устанавливается в точке равновесия между предложением и спросом, и вместе с объёмом производства определяется стоимость произведённых и потреблённых товаров и услуг, как соответствующий результат производства и потребления. От соотношения этих результатов, доходов и затрат индивидуума и социума зависит экономическая и социальная результативность и эффективность СЭС. Исходя из этого в работе [2] рассматривается экономическая и социальная составляющая результативной эффективности. Если они сбалансированы, на данной стадии ее развития происходит наиболее рациональное удовлетворение потребностей индивидуумов и социума.

Актуальность. Среди рассмотренных показателей экономической и социальной составляющих результативной эффективности СЭС, характеризующей процесс ее развития, есть управляемые и неуправляемые, регулируемые и нерегулируемые. Определённым образом они взаимосвязаны между собой.

Это обуславливает *цель статьи:* определить управляемые и регулируемые параметры сбалансированности развития СЭС разного уровня организации и установить их взаимосвязь.

Изложение основного материала исследования. Параметры управления и регулирования результативной эффективности СЭС определяются соответствующими показателями социальной и экономической составляющей процесса её развития и критерием их сбалансированности. Эти показатели обоснованы в работе [2].

На макроуровне экономическая составляющая результативной эффективности ($PЭ_э$) оценивается на основе показателя **ВВП**, его индекс-дефлятора (D) и численности занятых в экономике ($Ч_з$): $PЭ_э = ВВП / (Ч_з \cdot D)$. Социальная составляющая результативной эффективности ($PЭ_с$) оценивается на основе расходов ($РДХ$) и доходов домашних хозяйств ($ДДХ$), соответствующих коэффициентов неравномерности их распределения ($K_{нр}$ и $K_{нд}$), индекса потребительских цен ($I_{нц}$) и численности населения ($Ч_н$):

$$PЭ_с = \frac{(1 - K_{нр})^2 \cdot РДХ^2}{Ч_н \cdot I_{нц} \cdot (1 - K_{нд}) \cdot ДДХ} \quad [2].$$

Критерием сбалансированности составляющих результативной эффективности СЭС является сберегаемая часть доходов индивидуумов. С учётом неравномерности их распределения этот критерий характеризует действительную среднюю склонность домашних хозяйств к сбережению ($АРС_д$), а также к потреблению ($АРС_д$), определяемой по доле статистически учитываемых расходов на конечное потребление в доходах домашних хозяйств. Если использовать официальную статистическую информацию, то сбалансированность экономической и социальной составляющих результативной эффективности СЭС удобно оценивать по $АРС_д$:

$$АРС_д = \frac{(1 - K_{нр}) \cdot РДХ}{(1 - K_{нд}) \cdot ДДХ} \quad [2].$$

На мезо- и микроуровне экономическая составляющая ($PЭ_{мэ}$) оценивается на основе прибыли (Π), численности работников ($Ч_м$) и индекса цен производителей товаров и услуг ($I_{цм}$): $PЭ_{мэ} = \Pi / (Ч_м \cdot I_{цм})$ [2]. Социальная составляющая ($PЭ_с$) оценивается на основе номинальной заработной платы и коэффициента неравномерности её распределения ($k_{нз}$), минимальной оплаты труда (Π_{\min}) и индекса потребительских цен ($I_{пц}$): $PЭ_с = [(1 - k_{нз}) \cdot ЗП_м - ЗП_{\min}] / I_{пц}$. Критерием сбалансированности составляющих результативной эффективности СЭС выступает сберегаемая часть заработной платы работников. Этот критерий с учётом неравномерности её распределения характеризует действительную среднюю склонность работников к сбережению ($APС_{мд}$) и к потреблению ($APС_{мд}$) [2].

Сбережения и расходы работников на конечное потребление в статистике не учитываются, поскольку определить их трудно. Но на макроуровне управляющей подсистемой СЭС нормируется минимально допустимая оплата труда, которая не включает сбережения. Она является нижней границей допустимого отклонения от номинальной заработной платы. Тогда сбалансированность составляющих результативной эффективности СЭС можно оценить по её соотношению с действительной номинальной заработной платой: $APС_{мд} = ЗП_{\min} / [(1 - k_{нз}) \cdot ЗП_м]$ [2].

В любых естественных системах оптимальным является структурное распределение элементов по правилу первого «золотого сечения» (38,2% и 61,8%). Нетрудно заметить, что это распределение находится в границах предельной склонности к сбережению (30-40%) и потреблению (60-70%), в пределах которых, согласно концепции Дж. М. Кейнса, мультипликатор инвестиций «довольно устойчив в области значений, близких к 2,5», а «доход увеличивается на сумму, которая в k раз превосходит прирост инвестиций» [3, с. 50]. Это позволяет утверждать, что для СЭС любого уровня организации такое распределение целесообразно устанавливать в качестве эталонного значения критерия (эталонного параметра управления) сбалансированности составляющих результативной эффективности. Тогда для СЭС любого уровня организации эталонным (целевым) критерием управления результативной эффективностью является значение действительной предельной склонности к потреблению $APС_{\delta}(APС_{мд}) = 61,8\%$. Допустимые отклонения от него $60\% < APС_{\delta}(APС_{мд}) < 70\%$ являются эталонными значениями регулирования (эталонные параметры регулирования).

Значения показателей результативной эффективности СЭС определяют параметры управления, а отклонения от них – параметры регулирования сбалансированности её экономической и социальной составляющей. Но не все параметры являются управляемыми, а, следовательно, регулируемыми. Трудноуправляемыми являются расходы домашних хозяйств и работников на конечное потребление, поскольку их склонность к потреблению индивидуальна. Склонность к потреблению незначительно влияет на неравномерность распределения их расходов, которая, главным образом, определяется неравномерностью распределения их доходов. В определённой мере управляемыми являются доходы домашних хозяйств, оплата труда и неравномерность их распределения. Такими же являются объём производства товаров и услуг, прибыль, цены и численность работающих индивидуумов. На разных уровнях организации СЭС они характеризуются соответствующими параметрами (табл. 1).

Таблица 1

Управляемые и регулируемые параметры результативной эффективности СЭС

| Уровень организации СЭС | Управляемые параметры | | Эталонные (целевые) параметры управления и регулирования |
|-------------------------|---|---|---|
| | экономическая составляющая | социальная составляющая | |
| Макро | ВВП и D – валовой внутренний продукт и его индекс-дефлятор; Ч_з – численность занятых экономической деятельностью | ДДХ и К_{нд} – доходы домашних хозяйств и коэффициент неравномерности их распределения | $APC_{\delta} = \frac{(1 - K_{np}) \cdot PDX}{(1 - K_{нд}) \cdot ДДХ} \rightarrow 61,8\%$, $60\% < APC_{\delta} < 70\%$, где $ДДХ = f(ВВП)$, а $K_{нд} \rightarrow 0$ и $K_{np} \rightarrow 0$, PDX и К_{np} – расходы домашних хозяйств на конечное потребление и коэффициент неравномерности их распределения |
| Мезо и микро | П – чистая прибыль; Ч_м – численность работников; I_{цм} – индекс цен производителей товаров и услуг | ЗП и к_{нз} – номинальная заработная плата и коэффициент неравномерности ее распределения | $APC_{\delta m} = \frac{ЗП_{\min}}{(1 - k_{нз}) \cdot ЗП} \rightarrow 61,8\%$, $60\% < APC_{\delta m} < 70\%$, где $ЗП = f(ВВП)$, а $k_{нз} \rightarrow 0$, ЗП_{min} – минимальная оплата труда; I_{цм} – индекс потребительских цен |

В реальности величина управляемых и регулируемых параметров результативной эффективности таковы, что фактическое значение действительной средней склонности к потреблению (APC_{δ} и $APC_{\delta m}$) отличается от целевого значения и выходит за эталонные границы. Решить эту проблему можно только в процессе развития СЭС, то есть в динамике, где управляемым параметром этого процесса является скорость изменения APC_{δ} и $APC_{\delta m}$. Она характеризуется действительной предельной склонностью к потреблению (MPC_{δ} и $MPC_{\delta m}$). Очевидно, в этом случае её оптимальное значение $MPC_{\delta}(MPC_{\delta m}) = 61,8\%$ является эталонным параметром управления, а допустимые отклонения от него $60\% < MPC_{\delta}(MPC_{\delta m}) < 70\%$ – эталонными параметрами регулирования (табл. 2).

Управляемые параметры составляющих результативной эффективности взаимосвязаны между собой на всех уровнях организации СЭС. Доходы индивидуумов и социума изначально образуются и распределяются на стадии производства **ВВП** (первичное распределение доходов). Согласно методологии Системы национальных счетов (СНС), структура первичного распределения доходов включает следующие компоненты доходов по соответствующим институциональным секторам: «оплата труда (**ОТ**) – в секторе домашних хозяйств, налоги на производство и импорт за исключением субсидий на них (**НС**) – в секторе государственного управления, прибыль и смешанный доход (**ПД**) – в секторах, к которым относятся соответствующие производственные единицы» [6, с. 382]:

$$ВВП = ОТ + ПД + НС \quad (1)$$

Таблица 2

**Управляемые и регулируемые параметры результативной
эффективности процесса развития СЭС**

| Уровень организации СЭС | Управляемые параметры | | Эталонные (целевые) параметры управления и регулирования |
|-------------------------|---|--|---|
| | экономическая составляющая | социальная составляющая | |
| Макро | $\Delta ВВП$ и ΔD – изменение валового внутреннего продукта и его индекса-дефлятора; $\Delta Ч_z$ – изменение численности занятых экономической деятельностью | $\Delta ДДХ$ и $\Delta K_{нд}$ – изменение доходов домашних хозяйств и коэффициента неравномерности их распределения | $MPC_{\delta} = \frac{\Delta[(1 - K_{np}) \cdot PDX]}{\Delta[(1 - K_{нд}) \cdot ДДХ]} \rightarrow 61,8\%$, $60\% < MPC_{\delta} < 70\%$, где $\Delta ДДХ = f(\Delta ВВП)$, а $K_{нд} \rightarrow 0$ и $K_{np} \rightarrow 0$ |
| Мезо и микро | $\Delta П$ – изменение чистой прибыли; $\Delta Ч_m$ – изменение численности работников; $\Delta I_{цм}$ – изменение индекса цен производителей товаров и услуг | $\Delta ЗП$ и $\Delta k_{нз}$ – изменение номинальной заработной платы и коэффициента неравномерности её распределения | $MPC_{\delta m} = \frac{\Delta ЗП_{\min}}{\Delta[(1 - k_{нз}) \cdot ЗП]} \rightarrow 61,8\%$, $60\% < MPC_{\delta m} < 70\%$, где $\Delta ЗП = f(\Delta ВВП)$, а $k_{нз} \rightarrow 0$ |

Согласно СНС доходы от производства **ВВП** используются индивидуумами и социумом на конечное потребление товаров и услуг и сбережение (**РП**), валовое накопление **ВН** и чистый экспорт (**ЧЭ**), который равен разности между экспортом и импортом товаров и услуг. В структуру расходов на конечное потребление входят расходы домашних хозяйств и некоммерческих организаций, которые их обслуживают (НКОХД), а также сектора государственного управления [6, с. 28, 29].

По сути, валовое накопление – это амортизация (**А**) и чистые инвестиции (**ЧИ**), которые направляются на прирост капитала, изменение запасов материальных оборотных средств и чистое приобретение ценностей: $ВН = ЧИ + А$. В результате структуру распределения **ВВП** на стадии потребления можно представить по следующим компонентам расходов:

$$ВВП = РП + ЧИ + А + ЧЭ \quad (2)$$

Для равновесия спроса и предложения необходимо, чтобы доходы от производства **ВВП** равнялись расходам на его конечное потребление:

$$ОТ + ПД + НС = КП + ЧИ + А + ЧЭ \quad (3)$$

Для установления взаимосвязи между структурой первичного распределения доходов от производства **ВВП** и расходов на конечное потребление построена модель

на основе системы одновременных уравнений. Общая структура модели характеризуется наличием полной системы взаимосвязей экзогенных переменных, которые являются внешними относительно модели (объясняющие переменные или факторы), и эндогенных переменных, значения которых определяются внутри модели. При этом в одних моделях факторы могут выступать как эндогенные, а в других – как экзогенные сменные. Классификация факторов на эндогенные и экзогенные зависит от теоретической концепции принятой модели и осуществляется при общетеоретическом анализе связей и спецификации модели, которая уточняется в процессе её идентификации.

Согласно кейнсианской концепции, для социально-экономического развития макросистемы определяющими являются потребительский и инвестиционный спрос. Тогда расходы на конечное потребление ($КП$) и чистые инвестиции ($ЧИ$) являются эндогенными переменными. Между чистыми инвестициями и амортизацией (A) существует обратная связь. Чем больше физический и моральный износ основных средств, тем нужнее инвестиции для их обновления. При этом износ основных средств – явление неуправляемое. Поэтому амортизацию (A) следует рассматривать как экзогенную переменную.

Прибыль и смешанный доход определяются на валовой основе. На макроуровне их рассчитывают как разность между $ВВП$, оплатой труда ($ОТ$) и налогами на производство и импорт за исключением субсидий на них ($НС$): $ПД = ВВП - ОТ - НС$. То есть прибыль и смешанный доход ($ПД$) является эндогенной переменной, а оплата труда ($ОТ$) и налоги на производство и импорт за исключением субсидий на них ($НС$) – экзогенными переменными. Чистый экспорт представляет собой разность между экспортом и импортом ($ЧЭ = Эк - Им$). В кейнсианской концепции он считается не значимым фактором экономического роста, и, следовательно, является экзогенной переменной.

Таким образом, в модели присутствуют три эндогенные ($КП$, $ПД$, $ЧИ$) и четыре экзогенные ($ОТ$, $НС$, $ЧЭ$, A) переменные. Между ними существует структурная взаимосвязь, которую определяет диалектика отношений сферы производства и потребления. Тогда с учетом тождества 3 структурная форма модели на основе системы одновременных уравнений имеет следующий вид:

$$\begin{cases} ПД = \alpha_1 + \beta_{11}КП + \alpha_{11}ОТ + \alpha_{12}НС + \alpha_{13}ЧЭ, \\ КП = \alpha_2 + \beta_{22}ЧИ + \beta_{23}ПД + \alpha_{21}ОТ + \alpha_{22}НС, \\ ОТ + ПД + НС = КП + ЧИ + A + ЧЭ. \end{cases} \quad (4)$$

где $\alpha_i, \alpha_{ij}, \beta_{ij}$ – коэффициенты, которые определяют структурные пропорции между компонентами первичного распределения дохода и расходов на конечное потребление.

Для всех уравнений модели выполняется необходимое условие идентификации [4, с. 127]. Для её построения использована приведенная форма модели, которая в данном случае имеет следующий вид:

$$\begin{cases} ПД = a_1 + a_{11}OT + a_{12}НС + a_{13}ЧЭ + a_{14}A, \\ КП = a_2 + a_{21}OT + a_{22}НС + a_{23}ЧЭ + a_{24}A, \\ ЧИ = a_3 + a_{31}OT + a_{32}НС + a_{33}ЧЭ + a_{34}A, \end{cases} \quad (5)$$

где a_i , a_{ij} – коэффициенты приведённой формы модели.

Взаимосвязь между коэффициентами структурной и приведённой формы модели устанавливается путём решения совместной системы линейных уравнений метода Гаусса. В результате определяются коэффициенты при переменных в уравнениях структурной формы модели 4.

Например, на основе выборки значений компонентов структурной модели 4 (табл. 3) установлена тесная взаимосвязь между ними за исключением чистых инвестиций со всеми экзогенными (OT , $НС$, $ЧЭ$, A) и эндогенными переменными ($ПД$ и $КП$), а также между амортизацией, чистым экспортом и налогами на производство и импорт за вычетом субсидий на них (табл. 4). Выборка статистических данных ограничена изменениями в методологии учёта и временем отражения значений показателей.

Таблица 3

Выборка значений компонентов структурной модели 4, млрд руб. [5]

| Год | $ПД$ | $КП$ | $ЧИ$ | OT | $НС$ | $ЧЭ$ | A |
|------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 2011 | 24984,2 | 40883,8 | 8667,5 | 26385,1 | 8744,7 | 4854,4 | 5916,6 |
| 2012 | 28086,3 | 47273,4 | 9606,0 | 30187,2 | 9829,9 | 4537,9 | 7115,9 |
| 2013 | 29127 | 52433,6 | 8789,4 | 33800,1 | 10058,6 | 3943,8 | 8195,6 |
| 2014 | 30592,6 | 56735,9 | 8140,5 | 37439 | 10998,4 | 5074,4 | 9555,0 |
| 2015 | 34074,7 | 58531,1 | 7474,5 | 39748,9 | 9263,8 | 6686,4 | 10928,3 |
| 2016 | 34973,6 | 61398,5 | 7677,2 | 41237,5 | 9405 | 4444,2 | 12096,2 |
| 2017 | 37972,6 | 65289,5 | 8790,6 | 43897,5 | 9973,1 | 4872,5 | 12890,6 |
| 2018 | 45616,1 | 70147,5 | 9557,8 | 47107,3 | 11906,2 | 10358,8 | 13438,4 |

Таблица 4

Корреляционная матрица компонентов структурной модели 4

| | $ПД$ | $КП$ | $ЧИ$ | OT | $НС$ | $ЧЭ$ | A |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|
| $ПД$ | 1 | | | | | | |
| $КП$ | 0,9487 | 1 | | | | | |
| $ЧИ$ | 0,13654 | -0,0621 | 1 | | | | |
| OT | 0,94595 | 0,99755 | -0,1126 | 1 | | | |
| $НС$ | 0,65492 | 0,63083 | 0,44911 | 0,59014 | 1 | | |
| $ЧЭ$ | 0,77966 | 0,59752 | 0,26763 | 0,60139 | 0,64351 | 1 | |
| A | 0,93007 | 0,98275 | -0,1602 | 0,99043 | 0,49023 | 0,548 | 1 |

Тесная взаимосвязь между экзогенными переменными (явление мультиколлинеарности) может привести к неустойчивым оценкам параметров и их дисперсий, а также неверного с точки зрения теории знака при оценке параметра, что приводит к неадекватности модели. Но устранение мультиколлинеарности в данном случае приведёт к неучёту значимых компонентов модели 4. Поэтому здесь на первое место выходит логическое обоснование взаимосвязи между ними на основе положений экономической теории.

Необходимо отметить, что в данном случае из логической структуры модели 4 и её взаимосвязи со структурой приведённой формы 5 следует обязательность учёта амортизации (A). В противном случае возникает неопределённость значений коэффициентов структурной формы модели из-за того, что a_{14} , a_{24} и a_{34} равны нулю.

На основе выборки статистических данных Российской Федерации (табл. 3) с учётом тесноты связи между эндогенными и экзогенными переменными (табл. 4) получены следующие уравнения регрессии приведённой формы модели:

$$ПД = 1,14 \cdot НС + 0,93 \cdot ЧЭ + 1,65 \cdot А + \varepsilon_1, \quad (6)$$

$$КП = 1,819 \cdot ОТ - 1,158 \cdot А + \varepsilon_2, \quad (7)$$

$$ЧИ = 1,022 \cdot НС - 0,169 \cdot А + \varepsilon_3. \quad (8)$$

Достоверность стохастических уравнений 6-8 проверена с помощью коэффициента детерминации (в Microsoft Excel – нормированный R^2), критерия Фишера (в Microsoft Excel – F -значимость), критерия Стьюдента (в Microsoft Excel – P -значение), критерия Дарбина-Уотсона и критерия фон Неймана [4]. Результаты оценки удовлетворительные. Это позволяет сделать вывод об адекватности модели, структурная форма которой имеет следующий вид:

$$\begin{cases} ПД = -1,424 \cdot КП + 2,59 \cdot ОТ + 1,141 \cdot НС + 0,932 \cdot ЧЭ, \\ КП = 6,796 \cdot ЧИ - 0,006 \cdot ПД + 1,819 \cdot ОТ - 6,94 \cdot НС, \\ ЧИ + А + КП + ЧЭ = ПД + ОТ + НС. \end{cases} \quad (9)$$

С параметрами модели 9 связаны управляемые параметры результативной эффективности СЭС на макроуровне (рис. 1).

Выводы:

1. Управляемыми параметрами экономической составляющей процесса развития СЭС на макроуровне выступают валовой внутренний продукт, инфляция и численность занятых экономической деятельностью, а социальной составляющей – доходы домашних хозяйств и неравномерность их распределения. На мезо- и микроуровне такими параметрами являются прибыль, средняя численность работников, цены производителей товаров и услуг, а также номинальная заработная плата и неравномерность ее распределения соответственно. Эти параметры характеризуют результативную эффективность СЭС. Отклонения от их заданных значений определяют параметры регулирования.

2. Параметры управления сбалансированности экономической и социальной составляющей результативной эффективности СЭС определяется средней склонностью, а процесса развития СЭС – предельной склонностью к потреблению или сбережению индивидуумов социума. Их оптимальное значение соответствует распределению доходов индивидуумов по правилу «первой золотой пропорции». Для потребления – 61,8%, для сбережения – 38,2%. Предельно допустимые отклонения от этих значений определяются условием устойчивости мультипликатора инвестиций. В концепции Дж. М. Кейнса его значение должно быть близким к 2,5. Тогда допустимые отклонения для потребления – 60-70%, для сбережения – 30-40%.

3. Взаимосвязь параметров управления и регулирования сбалансированности развития СЭС любого уровня организации обусловлена действием закона спроса и предложения.

4. На макроуровне параметры управления и регулирования сбалансированности развития СЭС определяются на основе национальных счетов, исходя из равенства доходов, полученных на стадии производства ВВП, и расходов, понесённых на стадии использования ВВП.



Рис. 1. Взаимосвязь управляемых параметров СЭС макро-, мезо- и микроуровня

5. На мезо- и микроуровне параметры управления и регулирования сбалансированности развития СЭС связаны прибылью, как разницы между доходом от реализации товаров и услуг и расходами на их производство, сгруппированными по экономическим элементам затрат.

6. Связь между параметрами управления и регулирования сбалансированности развития макро-, мезо- и микросистемы прямая.

С точки зрения регулирования результативной эффективности СЭС, остаются нерешёнными следующие вопросы. Какими должны быть расходы домохозяйств на

конечное потребление в структуре ВВП, размер минимальной и номинальной заработной платы, а также неравномерность их распределения? Как осуществляется регулирование на макро-, мезо- и микроуровне? Для ответа на эти вопросы необходимы дополнительные исследования проблемы регулирования результативной эффективности СЭС на макро-, мезо- и микроуровне.

Список использованных источников

1. Беленцов В.Н. Оптимальная структура собственности как основа экономического развития Украины: монография / Донецкий государственный университет управления. – Донецк: Юго-Восток, 2008. – 266 с.
2. Результативная эффективность социально-экономических систем: препринт / В.Н. Беленцов и др. / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2020. – 80 с.
3. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег [Электронный ресурс] / Дж.М. Кейнс. – Режим доступа: <https://socioline.ru/files/5/316/keyns.pdf>.
4. Новиков А.И. Эконометрика: учебное пособие / А.И. Новиков. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 144 с.
5. Официальная статистика. Национальные счета [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики (Россия). Статистика: – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/accounts>
6. Система национальных счетов 2008 [Электронный ресурс] / Европейская комиссия, Международный валютный фонд, Организация экономического сотрудничества и развития, Организация Объединенных Наций, Всемирный банк. – 2012. – Режим доступа: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008russian.pdf>.
7. Экономическая теория: учебник / под общ. ред. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 714 с.

УДК 331.5

**ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ В
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

СПОДАРЕВА Е.Г.,

**канд. экон. наук, доцент кафедры финансов
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

Одним из основных направлений политики и экономики Донецкой Народной Республики является достижение высокого уровня занятости населения. Одним из весомых препятствий на пути её интеграции в Российскую Федерацию становится рост уровня безработицы.

В статье отражены современные условия и состояние рынка труда в Донецкой Народной Республике. Данное исследование способствовало анализу и систематизации основных внешних и внутренних факторов, которые оказывают влияние на уровень занятости населения в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: занятость; безработица; рынок труда; уровень занятости; заработная плата; внешние и внутренние факторы; Республиканский центр занятости.

One of the main directions of politics and economy of the Donetsk People's Republic is to achieve a high level of employment. One of the major obstacles to its integration into the Russian Federation is the rise in the unemployment rate.

The article reflects the current conditions and state of the labor market in the Donetsk People's Republic. This study contributed to the analysis and systematization of the main external and internal factors that affect the level of employment in the Donetsk People's Republic.

Keywords: *employment; unemployment; labor market; employment rate; wage; external and internal factors; Republican employment center.*

Постановка задачи. Одна из основных целей макроэкономической политики любого государства – достижение высокого уровня занятости населения. Экономическая система, создавая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и этим удовлетворить материальные потребности населения. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы система работает, не достигая границ своих производственных возможностей. Наличие высокого уровня безработицы в Донецкой Народной Республике (ДНР) создаёт проблемы для жизненных интересов населения, ограничивая или избавляя от возможности приложить свои умения в том роде деятельности, в котором человек способен более полно реализовать себя, тем самым получая психологический стресс.

Низкий уровень занятости имеет негативные социально-экономические последствия и для государства, и для населения. Государство теряет доходы в виде налогов, увеличивая при этом свои расходы за счёт выплат по безработице. Согласно закону Оукена, при росте уровня безработицы более чем на 1% от естественного уровня страна теряет около 2-3% ВВП. Что касается населения, то выплаты по безработице незначительны и прожить на них достаточно сложно.

Ещё одним негативным последствием низкого уровня занятости является повышение и без того большой нагрузки на работающих лиц. То есть растут суммы социальных взносов, за счёт которых формируется бюджет Пенсионного фонда и Фонда социального страхования на случай безработицы.

Таким образом, показатель уровня занятости является одним из основных факторов для определения общего состояния экономики, а также является важным социальным показателем.

Анализ последних исследований и публикаций. Накопление проблем, которые связаны с влиянием различных факторов на уровень занятости, обусловило заинтересованность ими учёных и проведение исследований, направленных на поиск ответов и решений этих вопросов. Научные разработки учёных-экономистов касаются раскрытия сущности понятия факторов, влияющих на занятость населения, их основных характеристик и компонентов, а также классификации. Исследованием теоретических, методологических и прикладных проблем занятости и регулированием рынка труда занимается немалое количество учёных.

Так, Е. Гришнова уделяет значительное внимание факторам, которые влияют на повышение эффективности профессионального обучения безработных. Цель такого обучения – активизация трудового потенциала безработных [1].

Э. Либанова, анализируя проблемы безработицы, акцентирует внимание на исследовании причин низкого уровня занятости среди населения трудоспособного возраста в соотношении количества безработных и вакансий [2].

И. Марченко в своих работах обосновывает необходимость выявления особенностей низкого уровня занятости в условиях мирового финансово-экономического кризиса [3].

Анализу структуры безработного населения по секторам экономики, определению среднего срока поиска работы и основным методам, которыми пользуются безработные, уделяет значительное внимание К. Тарасова [4].

Несмотря на анализ состояния и причин низкого уровня занятости многими учёными, вопрос его преодоления в Донецкой Народной Республике является достаточно

дискуссионным и требует дальнейшего исследования с целью повышения эффективности регулирования занятости.

Актуальность данного исследования заключается в том, что факторы, влияющие на уровень занятости в Донецкой Народной Республике, в условиях влияния мирового финансового кризиса и интеграции в Российскую Федерацию ещё недостаточно исследованы. Всё это и обусловило выбор темы, определило цель и последовательность изложения научной статьи.

Цель статьи – определение и анализ основных факторов, которые в современных условиях влияют на состояние и динамику уровня занятости в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. Одной из основных составляющих рыночной экономики является рынок труда, на котором осуществляются процессы формирования спроса и предложения на рабочую силу как особого товара. Социально-экономические отношения, появляющиеся в процессе формирования рынка труда – фундаментальные. Именно им государство должно уделять особое внимание.

Рынок труда Донецкой Народной Республики имеет свои специфические особенности, которые требуют анализа для установления перспектив, касающихся его дальнейшего развития и определения причин влияния негативных факторов.

Определение факторов, которые влияют на уровень занятости населения в Республике – одна из самых важных проблем, с которой сталкиваются органы государственного управления Донецкой Народной Республики. Факторы, влияющие на занятость трудоспособного населения, целесообразно классифицировать в зависимости от связи с внешней средой: на внешние и внутренние (рис. 1).

К основным внешним факторам относятся: политические; социальные; технологические; экономические.

Стабильная политическая ситуация в Республике, а также в её международной политике и в международных связях благоприятно влияют на занятость населения и республиканский рынок труда.

К социальным факторам необходимо отнести уровень и качество жизни населения Республики. В эту группу факторов входит обеспечение населения необходимыми социально важными благами (здравоохранение, образование, защита прав человека, обеспечение жильём), размер прожиточного минимума, заработная плата. Одной из причин безработицы является нежелание рабочих трудиться за предлагаемую им ставку заработной платы. Уровень заработной платы имеет обратную связь с уровнем безработицы. При увеличении заработной платы уровень безработицы сокращается

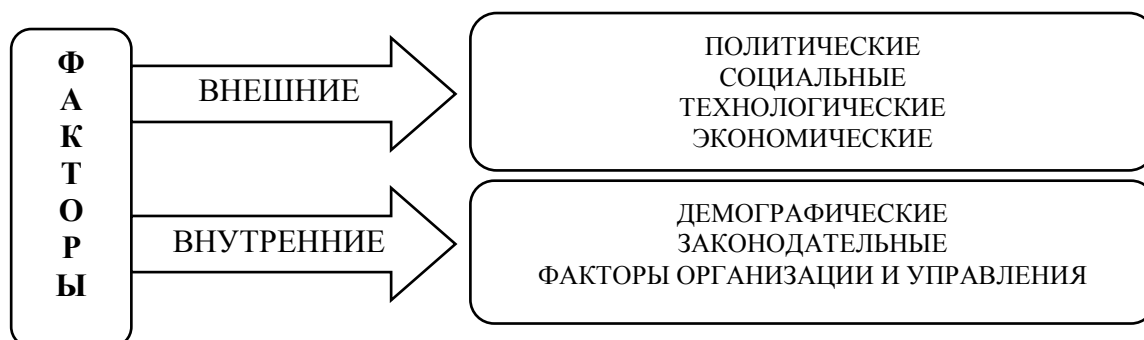


Рис. 1. Классификация факторов в зависимости от связи с внешней средой

На рис. 2 изображены темпы прироста среднемесячной заработной платы в отраслях экономики ДНР [6].

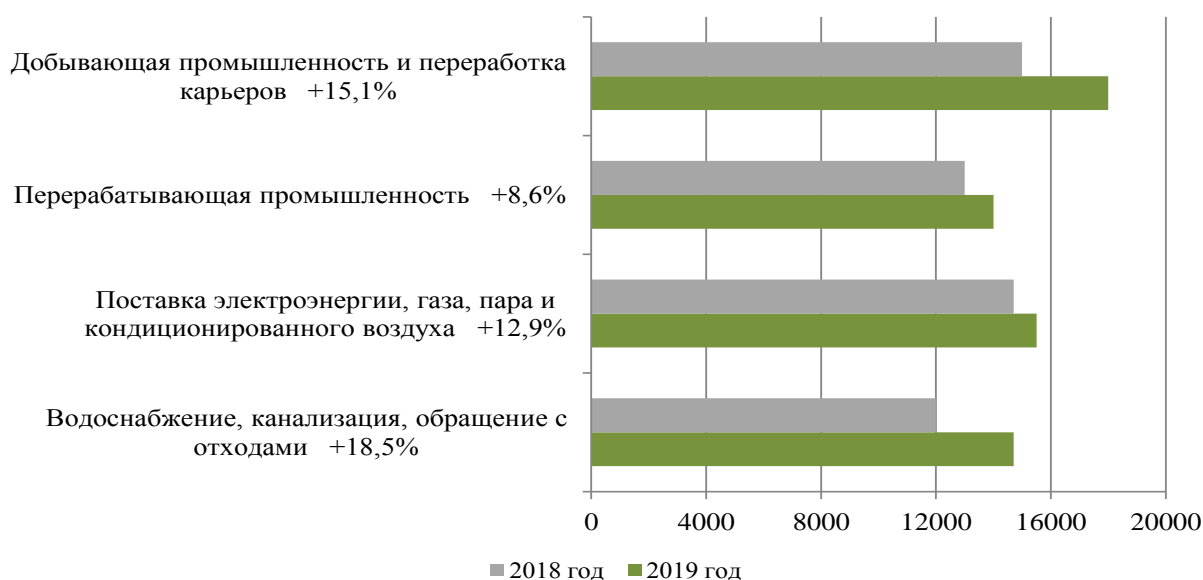


Рис. 2. Темпы прироста среднемесячной заработной платы в отраслях экономики ДНР, %

Так, по данным Главстата Донецкой Народной Республики, среднемесячная заработная плата штатных работников в 2019 г. увеличилась на 17,4%, в том числе в промышленности рост составил – 12,1%, в сфере транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности – 12,2%, в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 13,4%, в строительстве – 14,3%, в сфере оптовой и розничной торговли – 15,3%, в сфере образования заработная плата увеличилась на 29,8%, в здравоохранении и предоставлении социальной помощи – на 27,2%. В 2019 г. индекс реальной заработной платы к 2018 г. составил 109,6%.

Среднемесячная заработная плата штатных работников предприятий, учреждений и организаций в январе-июле 2020 г., по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, выросла на 25% и составила 15174 рос. руб.

Индекс реальной заработной платы (с учётом изменения потребительских цен) составил в январе-июле 2020 г. к январю-июлю 2019 г. – 116%.

Наиболее высокий уровень оплаты труда в январе-июле 2020 г., по сравнению с аналогичным периодом 2019 г. (в 1,6 раза), наблюдался у работников сферы образования, здравоохранения и предоставления социальной помощи, сферы искусства, спорта, развлечения и отдыха.

Среди промышленных видов деятельности в январе-июле 2020 г. наиболее высокооплачиваемыми в Республике являлись работники предприятий по производству основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов с заработной платой 20596 рос. руб., предприятий по добыче каменного угля – 17969 рос. руб. и поставке электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха – 16364 рос. руб.

На рис. 3 представлены темпы прироста среднемесячной заработной платы штатных работников по видам экономической деятельности.



Рис. 3. Темпы прироста среднемесячной заработной платы штатных работников по видам экономической деятельности (в % к предыдущему периоду)

Таким образом, в Донецкой Народной Республике наблюдается увеличение заработной платы населения, что оказывает положительное влияние на уровень занятости населения и на экономику Республики в целом.

На рис. 4 изображены темпы прироста среднемесячной заработной платы штатных работников по видам промышленной деятельности.



Рис. 4. Темпы прироста среднемесячной заработной платы штатных работников по видам промышленной деятельности (в % к предыдущему периоду)

Одним из внешних факторов, влияющих на занятость населения, является технологический или его ещё можно назвать инновационный. Темпы и направления НТП, автоматизация производства, внедрение IT-технологий – всё это оказывает значительное влияние на уровень занятости населения. Спад рабочей активности возникает при сокращении узкопрофильных рабочих мест, как на основе влияния факторов инновационного развития, так и в связи с сокращением производственного потенциала Республики, излишком специалистов в определённых сферах деятельности и нехваткой в других. В связи с этим возрастает уровень выпускников вузов, которые работают не по специальности.

Динамика заработной платы по городам и районам в Донецкой Народной Республике показана на рис. 5.

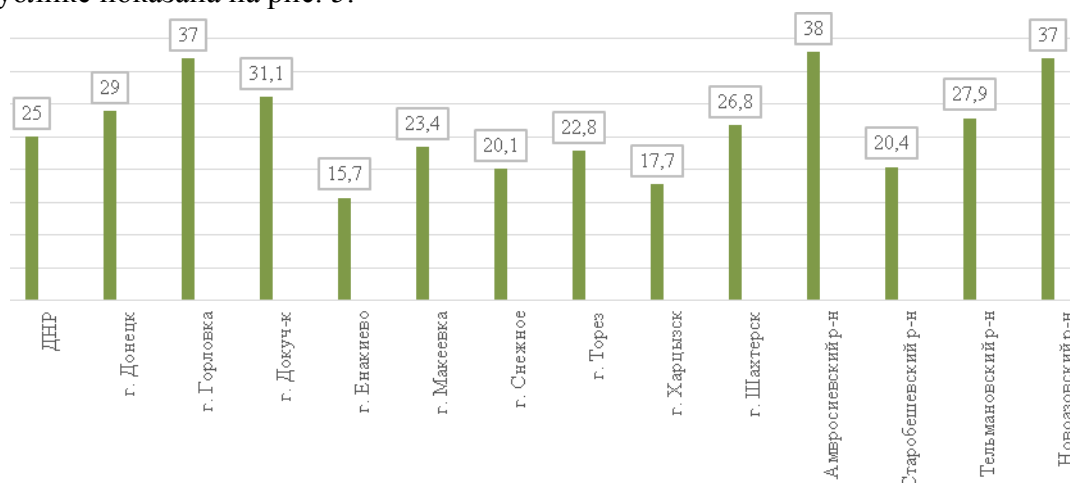


Рис. 5. Динамика заработной платы по городам и районам (в % к предыдущему периоду)

Экономия рабочей силы за счёт внедрения малолюдных и безлюдных технологий, основанных на IT-технологиях, создают угрозу лавинообразного высвобождения рабочей силы. Это явление требует переквалификации кадров либо подготовки новых, высококвалифицированных и адаптированных к новым технологиям кадров. Однако внедрение информационных технологий позволяет быстрее осуществлять поиск работы, обучаться и повышать квалификацию онлайн или дистанционно. Уровень инновационной активности в Донецкой Народной Республике способствует эффективному росту занятости.

В группу экономических факторов необходимо включить состояние национального производства, инвестиционную активность в Республике, устойчивость и развитость банковской системы, уровень цен и инфляционные процессы, стабильность системы налогообложения.

Создание благоприятных инвестиционных условий, поддержка инвестиционных проектов способствует созданию дополнительных рабочих мест, что значительно увеличивает уровень занятости населения. В сложившихся условиях затянувшегося военного конфликта привлечь инвесторов в Республику достаточно сложно.

Льготное налогообложение предприятий способствует созданию дополнительных рабочих мест.

Банковская система в Республике развита слабо. Существует всего один Центральный Республиканский Банк, который выполняет функции центрального государственного банка и ведёт денежно-кредитную политику для стабилизации экономики и контроля за процессом инфляции.

По данным Главстата Донецкой Народной Республики, индекс потребительских цен (ИПЦ) в августе 2020 г. составил 99,6%, с начала года – 107,9%.

Индекс потребительских цен на продовольственные товары составил 99,2%, на непродовольственные товары – 100,6%, услуги – 100,1%.

На потребительском рынке снижение цен зафиксировано на овощи – на 13,6%, рис – на 1,8%, молоко – на 1,2%, крупу гречневую – на 1%, свежую, охлаждённую и замороженную рыбу – на 0,6%, мясо птицы и рыбу и продукты из рыбы – на 0,5%, сыр и творог – 0,4%, макаронные изделия – на 0,3%. В то же время цены выросли на яйца – на 5%, сахар – на 2,9%, масло подсолнечное – на 1,1%.

Обувь стала дешевле на 2,2%, бензин подорожал на 5,7%, стоимость услуг здравоохранения стала ниже на 0,3%, в основном за счёт снижения цен на

фармацевтическую продукцию, медицинские товары и оборудование – на 0,6%; вместе с тем, стоимость амбулаторных услуг выросла на 0,5%.

Базовый индекс потребительских цен (БИПЦ), исключая изменение цен на отдельные товары, подверженные влиянию факторов, которые носят административный, а также сезонный характер, в августе 2020 года составил 99,9%, с начала года – 103,2%.

Индекс цен производителей промышленной продукции (ИЦППП) в августе 2020 г. по сравнению с предыдущим месяцем составил 99,1%, с начала года – 96%.

На рис. 6 наглядно представлена динамика потребительских цен в период с августа 2019 г. по август 2020 г. [6].

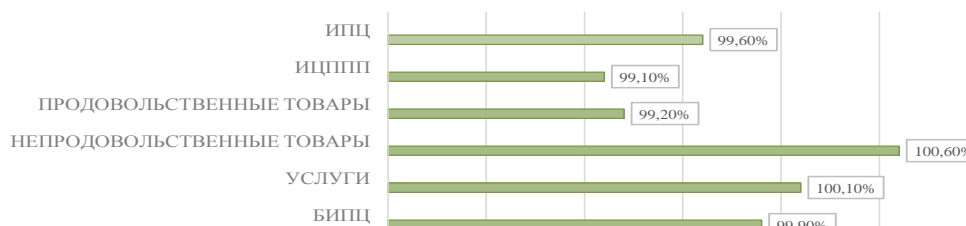


Рис. 6. Динамика потребительских цен на август 2020 г.
(в % к предыдущему году)

На рис. 7 представлена динамика индекса потребительских цен и базового ИПЦ с августа 2019 г. по август 2020 г.

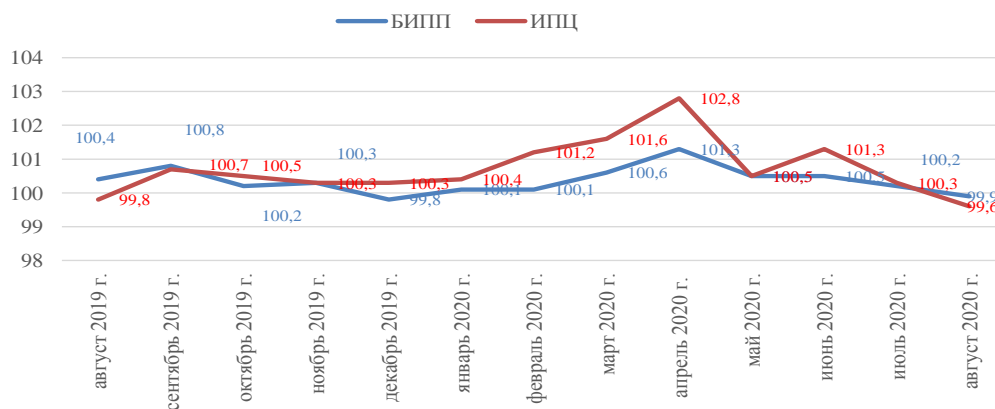


Рис. 7. Динамика индекса потребительских цен и базового ИПЦ
(в % к предыдущему месяцу)

Таким образом, за период с августа 2019 г. по август 2020 г. колебания цен были незначительны. Лишь в отдельные периоды происходили скачки цен на услуги (сентябрь 2019 г., февраль 2020 г.) и на продовольственные товары (апрель 2020 г.), но в конечном итоге цены были стабилизированы.

К основным внутренним факторам, влияющим на занятость населения, относятся: демографические; законодательные; факторы организации и управления.

Изменение доли экономически активного населения в результате сдвигов в уровне рождаемости, смертности, половозрастной структуры населения, средняя продолжительность

жизни, направления и объём миграционных потоков – всё это относится к демографическим факторам. Численность населения и его состав непосредственно влияют на масштабы производства, темпы развития всех сфер жизнедеятельности территории. Взаимосвязь между демографическими процессами и экономическим развитием является предметом дискуссий уже в течение двух столетий, а демографические исследования выступают базой для оценки объёмов предложения рабочей силы.

Наш край относится к территориям с первым типом воспроизводства населения – суженный тип, «демографическая зима», для которого характерны низкий уровень рождаемости, увеличивающееся количество людей пожилого возраста и снижение числа детей и подростков. Наблюдается естественная и механическая убыль населения и соответственно отрицательный естественный прирост.

По данным Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, на 1 января 2019 г. общая численность населения Республики составила 2,3 млн человек, в том числе 94% городского населения и 6% сельского населения.

За период 2015-2018 гг. уровень рождаемости в Республике имел негативную динамику. Так, на 1 января 2019 г. данный показатель составил 10,6 тыс. человек, что на 11% меньше показателя 2017 г. Однако стоит отметить, что в то же время показатель смертности, напротив, имеет небольшую положительную динамику в снижении и по итогам 2018 г. уменьшился на 0,5%.

Естественная убыль населения (разница между числом родившихся и умерших) за 2018 г. достигла 22,9 тыс. человек (в 2017 г. — 21,8 тыс. человек).

Анализируя данные в разрезе демографических категорий, стоит отметить, что в части половозрастного демографического признака для Донецкой Народной Республики характерно превышение женского населения над мужским. По итогам 2018 г. численность женщин составила 1 254,2 тыс. человек (55,1%), мужчин – 1 022,3 тыс. человек (44,9%). Таким образом, на 1000 мужчин в среднем пришлось 1 227 женщин.

При этом отмечается, что у разных возрастных групп населения статистика очень различается. Так, в возрастной категории населения до 35 лет мужчин больше, чем женщин. На 1000 молодых людей этого возраста приходится 959 девушек. Однако с повышением возраста группы, гендерное соотношение населения изменяется. Причины гендерного дисбаланса могут быть самыми разными, но, как показывают исследования, в большинстве своём это вызвано тем, что уровень смертности среди мужчин превышает уровень смертности среди женщин.

Ещё одной из наиболее значимых социальных трансформаций XXI века является процесс старения населения. Демографическое старение оказывает влияние практически на все сферы жизнедеятельности общества. Так, в 2018 г. в Республике отмечалось увеличение количества людей преклонного возраста. На 1 января 2019 г. самой многочисленной возрастной группой является группа мужчин и женщин в возрасте от 70 лет и старше, показатель по данной категории составил 315,5 тыс. человек или 14% от общей численности населения.

Кроме того, следует отметить, что за период 2015-2018 гг. численность трудоспособного населения (лица в возрасте 14-59 лет) начала сокращаться и на начало 2019 г. составила 1388,0 тыс. человек. В то же время численность экономически активного населения (в возрасте 14-70 и старше) продолжает оставаться на высоком уровне – 89% от общей численности населения.

Также влияющим фактором можно считать миграционные процессы рабочей силы в Республике. Миграцию в Донецкой Народной Республике можно расценивать как утечку высококвалифицированных специалистов из Республики (их доля значительна в строительной индустрии и в сфере услуг). Причинами эмиграции людей, вследствие чего происходит «утечка кадров», является экономическое положение Донецкой Народной

Республики в состоянии военного конфликта, деградация социальных условий жизни населения Республики, падение престижа ряда профессий.

Таким образом, дальнейшее развитие Республики как жизнеспособного общества и государства невозможно без выработки и реализации стратегического и государственного плана в отношении стабилизации демографических процессов.

На сегодняшний день государственная политика Республики способствовала адаптации и переходу экономики к новым условиям. Впервые с начала боевых действий в 2016 г. отток населения сменился положительным приростом.

Законодательство о защите занятости охватывает нормы и правила, связанные с наймом и увольнением работников, и является одним из основополагающих институтов рынка труда. Закон «О занятости населения» был принят Постановлением Народного Совета 29 мая 2015 г. Данный документ определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Донецкой Народной Республики на труд и социальную защиту от безработицы [6].

К группе внутренних факторов организации и управления необходимо отнести особенности системы органов управления занятостью населения; особенности спроса и предложения на республиканском рынке труда; особенности системы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки трудовых ресурсов.

Особенность системы органов управления занятостью населения заключается в том, что в целях создания условий для реализации права граждан на труд, оказания услуг в трудоустройстве, обеспечения социальной защиты временно незанятых граждан был издан Указ Главы Донецкой Народной Республики, в соответствии с которым создан Республиканский центр занятости и Фонд социального страхования на случай безработицы [5].

Республиканский центр занятости является активным посредником на рынке труда между работодателями и соискателями работы, на безвозмездной основе предоставляет услуги по поиску подходящей работы и подбору персонала, услуги государственного социального страхования на случай безработицы. Для содействия трудоустройству граждан, оставшихся без работы, центрами занятости организуются ярмарки вакансий; осуществляется профессиональная ориентация населения, в том числе молодёжи, с целью мотивации выбора профессии, специальности, отвечающей интересам и способностям гражданина, с учётом спроса на рынке труда. Центр занятости также принимает участие в организации общественных и других работ временного характера для населения [8].

К особенностям спроса и предложения на республиканском рынке труда можно отнести дефицит работников определённых профессий, увеличение безработных граждан, которые не имеют профессионального образования и опыта, сокращение работников по причине ухудшения экономического положения предприятий и организаций Республики.

Особенности системы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки трудовых ресурсов заключаются в том, что Центр занятости Республики тесно сотрудничает с Центром профессионально-технического образования.

Центр занятости организует профессиональное обучение безработных в Центре профессионально-технического образования, профессионально-технических и высших учебных заведениях, на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от формы собственности, вида деятельности и хозяйствования с учётом текущей и перспективной потребности рынка труда.

По данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики в январе 2020 г. количество лиц, ищущих работу, состоящих на учёте, составило 9,1 тыс. чел. [8].

Основные показатели деятельности по обеспечению занятости населения Донецкой Народной Республики за январь 2020 г. представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Основные показатели деятельности по обеспечению занятости населения
Донецкой Народной Республики**

| Период | Кол-во лиц, ищущих работу, состоявших на учёте, чел. | Из них: трудоустроено по направлениям центров занятости | | | Кол-во заключённых договоров об организации работ временного характера, ед. | Кол-во временных рабочих мест по заключённым договорам, ед. | Поступило вакансий постоянных рабочих мест, ед. |
|----------------|--|---|-----------------------------------|--------------------------------------|---|---|---|
| | | Всего, чел. | В том числе: | | | | |
| | | | на постоянные рабочие места, чел. | на работы временного характера, чел. | | | |
| Январь 2020 г. | 9096 | 5121 | 1078 | 4043 | 375 | 4061 | 16423 |

По данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики, на конец июля 2020 г. на учёте состояло 9,6 тыс. человек, ищущих работу. Из них 29,7%, или 3,1 тыс. человек – молодёжь в возрасте до 35 лет, 50%, или 4,8 тыс. человек – женщины.

Количество вакансий, заявленных работодателями в центры занятости Республики, составило 16,4 тыс. ед.

По данным Главстата ДНР, на 10 свободных рабочих мест на конец января 2020 г. претендовало 5 незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учёте в центрах занятости.

В январе 2020 г. на постоянные рабочие места было трудоустроено 1,1 тыс. чел. Среди лиц, получивших работу в январе 2020 года, 56% составили женщины, 35,4% – молодёжь в возрасте до 35 лет [6].

Количество вакансий, заявленных работодателями в центры занятости, на конец июля 2020 г. составило 14 тыс. ед. На 10 свободных рабочих мест (вакансий) на конец июля 2020 г. претендовало 7 незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учёте в центрах занятости Республики.

Наибольшая потребность в рабочей силе наблюдалась на квалифицированных рабочих с инструментом (29,5% от общей численности заявленных вакансий), профессионалов (20,9%) и специалистов (15,7%).

На рис. 8 наглядно видно, что количество лиц, ищущих работу, превышает количество трудоустроенных лиц за период январь-июль 2020 г.

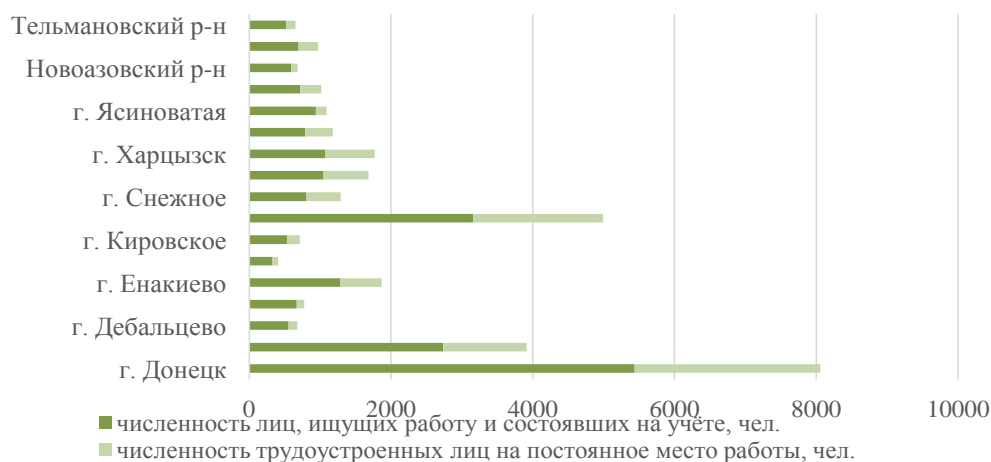


Рис. 8. Численность ищущих работу и трудоустроенных лиц в разрезе городских и районных центров занятости Донецкой Народной Республики за январь-июль 2020 г.

На рис. 9 показано количество лиц, которые прошли курсы повышения квалификации работников при содействии Центра занятости.

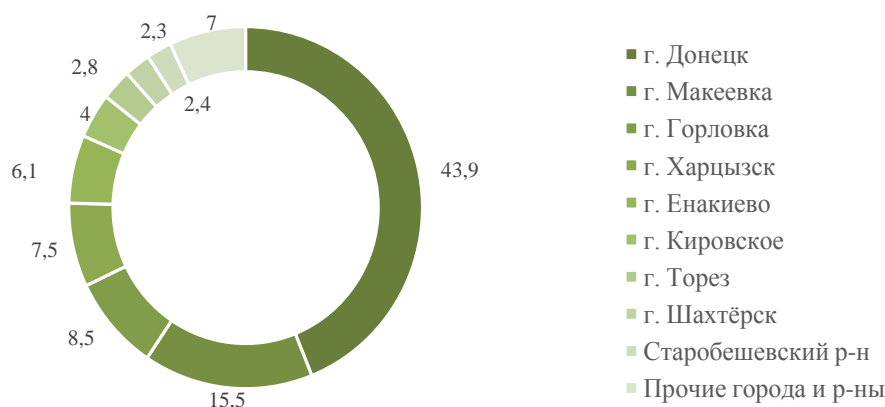


Рис. 9. Повышение квалификации работников по городам и районам в 2019 г., %

Спрос и предложение рабочей силы в разрезе квалификационных группировок наглядно продемонстрированы на рис. 10.

Таким образом, экономические меры, проводимые в Республике, нацелены на укрепление доверия населения и сохранение достойного уровня его жизни, что существенно улучшит долгосрочные перспективы роста экономики и состояние рынка труда.



Рис. 10. Спрос и предложение рабочей силы в разрезе квалификационных группировок на конец июля 2020 г.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). В результате исследования были выделены основные внешние (политические, социальные, экономические, технологические) и внутренние (демографические, законодательные, организационные и управленческие) факторы, которые в значительной степени влияют на уровень занятости населения в Донецкой Народной Республике. Наиболее остро проблема занятости проявляется не в целом по Республике, а на локальном уровне, в малых и средних городах, в посёлках. Для

построения эффективной политики занятости необходимо разработать и утвердить общегосударственную программу с учётом вышеперечисленных факторов влияния, которая будет направлена на построение новой социально ориентированной модели регулирования рынка труда. Данная модель должна быть основана на объединении инструментов рыночного и государственного регулирования.

Список использованных источников

1. Гришнова Е.А. Кадровое обеспечение эффективной системы антикризисного корпоративного управления / Е.А. Гришнова, Е.Р. Жорова // Проблемы экономики: – 2014. – № 1. – С. 193-198.
2. Человеческое развитие в Украине: социальные и демографические факторы модернизации национальной экономики (коллективная монография) / [Э.М. Либанова, О.В. Макарова, И.О. Курило и др.]; под ред. Э.М. Либановой. – К.: Институт демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины, 2012. – 320 с.
3. Марченко И.С. Долгосрочная безработица в Украине / И.С. Марченко // Демография и социальная экономика. – 2013. – № 2. – С. 224-233.
4. Тарасова К.И. Статистическое исследование проблем безработицы в Украине в региональном разрезе / К.И. Тарасова // Экономика и общество. – 2018. – № 14. – С. 745-752.
5. Об основах общеобязательного социального страхования: закон Донецкой Народной Республики № I-167П-НС [принят Постановлением Народного Совета 30 апреля 2015 г.]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://rcz-dnr.ru/assets/adds/norm_docs/18_05_15_zakon_DNR_ob_osnovakh_obshcheobyazatel'nogo_sot_s_strahovaniya.pdf
6. О занятости населения: закон Донецкой Народной Республики № 50-ІНС [принят Постановлением Народного Совета 29 мая 2015 г.]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>
7. Официальный сайт Главного управления статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru/news/index.php>
8. Официальный сайт Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/>

УДК 061.66: 316.77

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ СЛУЖБЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В
КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

**ТИСУНОВА В.Н.,
д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой менеджмента и
экономической безопасности
ГОУ ВПО «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля»**

Статья посвящена разработке мероприятий по обеспечению развития информационных служб как инструментов повышения эффективности процессов коммуникаций органов исполнительной власти с внешней средой в контексте государственной информационной политики.

Ключевые слова: орган исполнительной власти, информационная служба, информационная система, эффективность.

The article is devoted to the development of measures to ensure the development of information services as a tool to improve the efficiency of communication processes between executive authorities and the external environment in the context of state information policy.

Key words: executive authority, information service, information system, efficiency.

Постановка проблемы. Основопологающим фактором формирования и эффективного функционирования системы государственного управления определяют общественное производство, ключевой целью которого является максимальное удовлетворение потребностей населения, что возможно только при условии грамотной и эффективной организации данного общества, с учетом уже образованных в нем ключевых ценностей.

Изменения, происходящие в современном обществе, вызывают необходимость поиска новых подходов, направленных на повышение эффективности коммуникаций государственных органов власти с внешней средой, в том числе и с общественностью. Поэтому актуальность данной статьи обусловлена прежде всего необходимостью осознания специфики теоретических и методических основ реализации государственной информационной политики в различных формах ее проявления. Коммуникативная система является одной из основополагающих подсистем государственной информационной политики, состояние и уровень развития которой является залогом эффективного функционирования субъекта управления – органа исполнительной власти.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями в области информационного обеспечения и системы коммуникаций в организации занимались Берг А., Верхоглазенко В., Годин В., Гутгарц Р., Коновченко С., Лэйхифф Д., Пенроуз М., Сороко А. и др. Среди отечественных ученых, уделивших немалое внимание изучению вопросов теории государственной информационной политики и системы коммуникаций в ней, можно отметить Атаманчук Г.В., Почепцова Г.Г., Бельского К.С., Рой О.М. и др. Зарубежный опыт изучения теоретических основ реализации информационной политики на уровне организаций различной формы собственности составляют работы Ваубеля Д., Кермана Ж.Л. и прочих. Данные работы стали методической и методологической основой данного исследования.

Актуальность. Внедрение информационных технологий предоставляет бизнесу и гражданам доступ к высококачественным услугам государственных органов в контексте государственной информационной политики. Поэтому государственным органам необходимо использовать информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности своих услуг. Но в настоящее время пока не существует единого шаблона внедрения информационных технологий в деятельность органов исполнительной власти.

Целью статьи является разработка мероприятий по созданию информационных служб как инструментов реализации государственной информационной политики.

Изложение основного материала исследования. Информационное обеспечение представляет собой одну из важнейших обеспечивающих функций, качество которой является определяющим фактором обоснованности принимаемого управленческого решения и эффективности функционирования системы управления.

В настоящее время для информирования населения органы исполнительной власти используют официальные сайты. Для того чтобы повысить уровень информирования и заинтересованности граждан о новостях и событиях в ЛНР или ДНР, необходимо создать информационные службы. Такие службы необходимы для предоставления информационных и консультационных услуг населению через Интернет.

Концептуальная структура информационной службы отображена схематически на рис. 1.

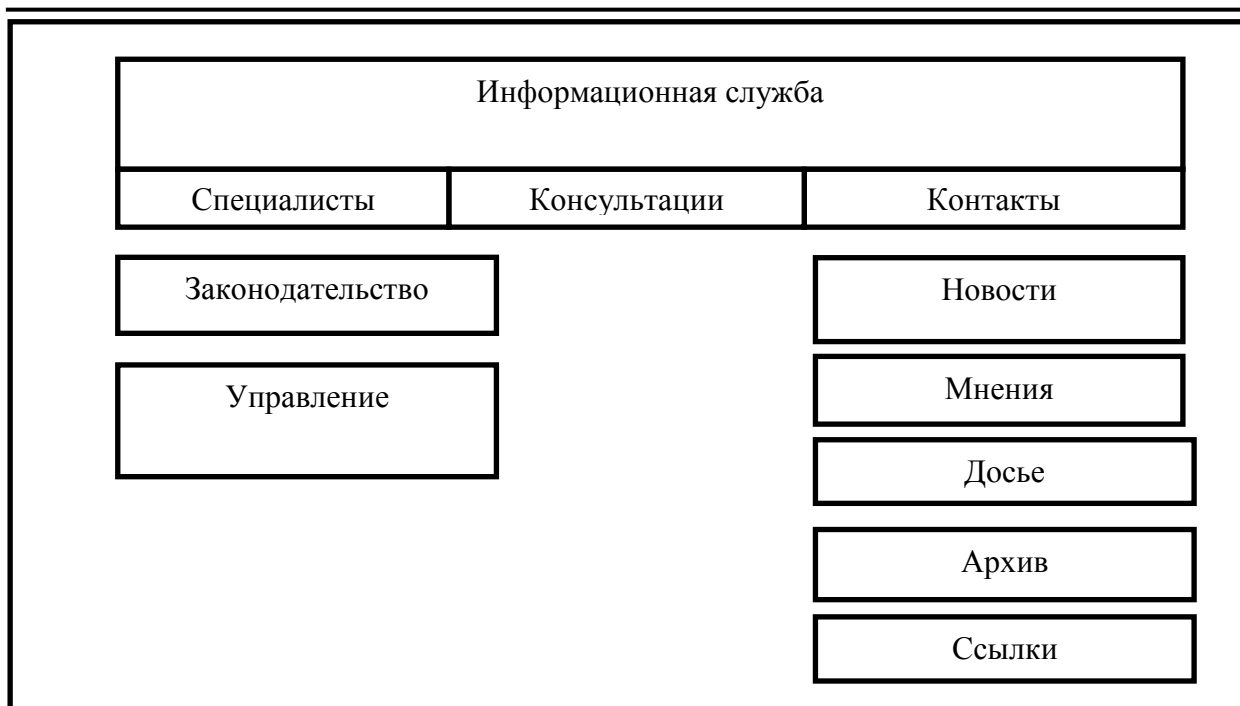


Рис. 1. Структура информационной службы

Для более удобного восприятия службы населением все разделы предполагают разные решения.

Раздел «Специалисты» должен включать в себя информацию о сотрудниках, оказывающих консультацию гражданам, их фото, наличие квалификации в данной отрасли и ссылку на их персональную страницу с обращениями.

Раздел «Консультации» должен включать в себя форум, где граждане могут задать любой интересующий их вопрос специалисту.

Раздел «Контакты» - номера телефонов и электронные ящики, куда могут обратиться граждане.

Раздел «Законодательство» предполагает включение информации о нормативно-правовой базе органа исполнительной власти.

Раздел «Управление» должен освещать информацию об организации практической деятельности органа исполнительной или законодательной власти.

Для создания этой системы понадобится написание программы по вышеперечисленным критериям квалифицированным специалистом. Для внедрения данной системы необходимо набрать в штат сотрудников. Главными критериями набора будут являться квалификация в данной отрасли и знание английского языка.

Для внедрения данного мероприятия в контексте реализации государственной информационной политики необходимо предусмотреть ряд затрат (табл. 1).

Таблица 1

Общие затраты создания информационной системы

| № пор. | Наименование | Цена, руб. | Количество | Сумма, руб. |
|-------------------------------|------------------------------|------------|------------|--------------|
| Капитальные затраты | | | | |
| 1 | Создание сервиса, дизайн | 30000 | 1 | 30000 |
| Текущие затраты (мес.) | | | | |
| 2 | Заработная плата сотрудников | 6865 | 3 | 20595 |
| 3 | Обслуживание программы | 900 | 1 | 900 |
| Итого: | | | | 51495 |

Из данных таблицы следует, что на внедрение данного мероприятия понадобится 30000 рублей единовременно, а также 21495 руб./мес. – эксплуатационных затрат [1]. Создание информационной системы позволит уменьшить очереди, объем документооборота, повысить оперативность обслуживания граждан, тем самым увеличить эффективность работы отделов, занимающихся приемом граждан.

Обычно сотрудники структурных подразделений пользуются различными программами для своей работы. Для всех управлений внедрены разные программные продукты для их работы, по которым нельзя вывести итог и пронаблюдать статистику по проделанной работе.

Также возможность получения статистических отчетов будет служить основой для анализа функционирования коммуникационной системы органа исполнительной власти, в том числе нововведенной информационной системы.

Для этого необходимо создать такую программу, которая будет показывать статистику мероприятий по направлениям деятельности органа исполнительной власти. Данным мероприятием должен заниматься один ответственный из организационного отдела.

Также необходимо разработать вид и составляющие программы, затем заключить договор со специалистом, который напишет такую программу.

Структура статистической программы действий будет зависеть от сферы деятельности органа исполнительной власти.

Отчет, предоставляемый статистической программой действий органа исполнительной власти по направлениям деятельности, представлен в табл. 2.

Таблица 2

Вид отчетной таблицы по мероприятиям в рамках отрасли

| № пор. | Дата (период) мероприятия | Наименование мероприятия | Содержание мероприятия | Методы проведения мероприятия | Затраты на мероприятие | Эффективность мероприятия в % |
|--------|---------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| 1 | 01.01.20_ - 01.02.20_ | ... | ... | 1. 2. 3.... | ___ рублей | ... |
| 2 | | | | | | |

Справа от категорий будут располагаться всего две ссылки на статистику, в первой из которых будет сформирован отчет статистики по отдельным категориям, а в другой – отчет по общей статистике.

Наглядно отчет по общей статистике будет иметь вид: рис. 2.

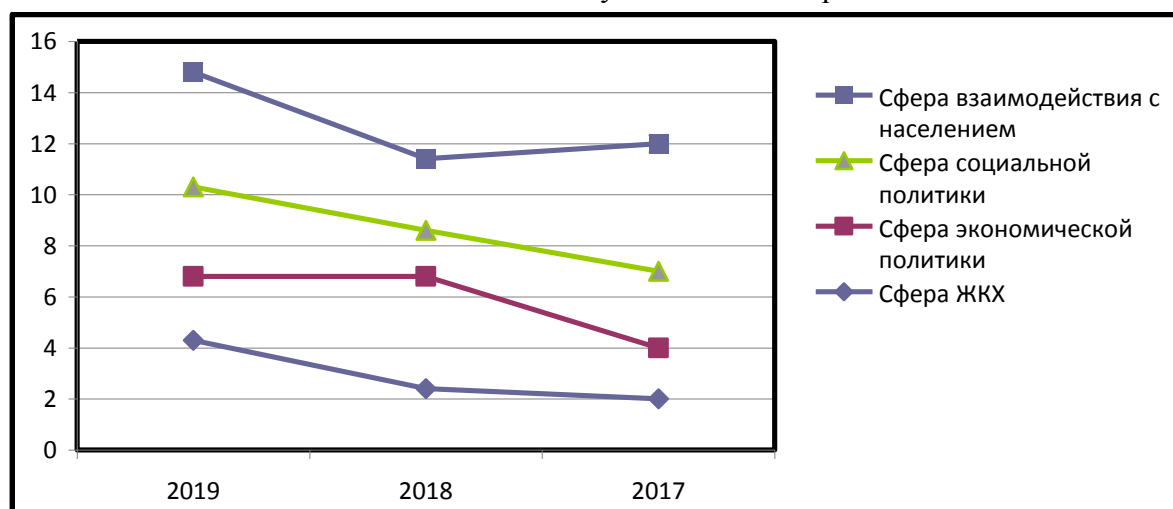


Рис. 2. Вид отчета по общей статистике

По отдельным направлениям (категориям) деятельности органа исполнительной власти статистика будет выводиться посредством графиков и диаграмм, наглядный пример которой представлен на рис. 3.

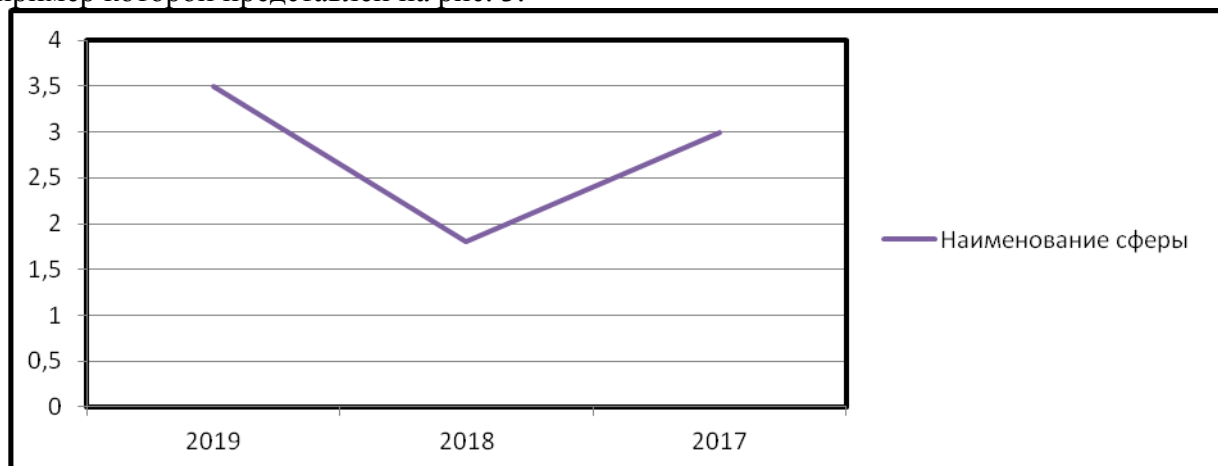


Рис. 3. Вид отчета статистики по отдельным категориям

Для данных мероприятий в первую очередь необходимо заключить договор со специалистом для написания статистической программы, затем заключить дополнительное соглашение с сотрудником организационного отдела, в обязанности которого будет входить работа с данным программным продуктом.

Создание и внедрение данной статистической программы подразумевает ее написание посредством компьютерного программирования. Рассматривая актуальные предложения на рынке, установлено, что стоимость данных услуг исчисляется по количеству нормо-часов, затраченных на создание такой программы. На выполнение данной работы потребуется в среднем до 80 часов [1].

Для эффективной и бесперебойной работы статистической программы требуется ее эксплуатационное обслуживание, то есть ее систематическое обновление – программных компонентов и модулей, устранение ошибок, комплексное тестирование.

Приблизительный расчет годовых эксплуатационных издержек статистической программы приведен в табл. 3.

Таблица 3

Эксплуатационные издержки статистической программы в год

| № пор. | Наименование | Периодичность | Цена, руб. | Сумма, руб. |
|--------|--------------------------|-----------------|------------|-------------|
| 1 | Обновление программы | 1 раз в квартал | 150 | 600 |
| 2 | Устранение ошибок | 1 раз в месяц | 200 | 2400 |
| 3 | Комплексное тестирование | 1 раз в год | 450 | 450 |
| 4 | Итого: | | | 3450 |

Итак, по данным таблицы получено, что эксплуатационные затраты на обслуживание и поддержание работоспособности программы (по основным критериям деятельности) составляют 3450 руб./год.

Общие затраты на реализацию мероприятия для создания статистической программы действий органа исполнительной власти по направлениям деятельности скалькулированы в табл. 4.

Таблица 4

Общие затраты на создание и эксплуатацию статистической программы

| № пор. | Наименование | Цена, руб. | Количество | Сумма, руб. |
|---------------------|------------------------|------------|------------|-------------|
| Капитальные затраты | | | | |
| 1 | Написание программы | 750 | 80 | 60000 |
| Текущие затраты | | | | |
| 2 | Обслуживание программы | 287,5 | 12 | 3450 |
| Итого: | | | | 63450 |

Таким образом, на создание программного продукта потребуется 60 000 рублей единоразово и 3450 рублей ежегодно – на эксплуатационное обслуживание статистической программы.

Итак, внедрение такого мероприятия позволит увеличить эффективность работы органа исполнительной власти по отдельным сферам, осуществление контроля со стороны руководителя за деятельностью каждого из отделов, позволит выявить наиболее эффективные направления по проведению мероприятий в каждой из отраслей, что становится одним из инструментов реализации государственной информационной политики.

Выводы по данному исследованию. Разработка мероприятия по созданию информационной службы в рамках структуры управления органа государственной власти позволит уменьшить очереди, уменьшить объем документооборота, повысит оперативность обслуживания граждан, тем самым увеличится эффективность работы отделов, занимающихся приемом граждан.

Немаловажным аспектом во внедрении информационной службы является ее социальная направленность в контексте реализации государственной информационной политики, что есть важным моментом в построении эффективных коммуникаций с общественностью.

Разработка мероприятия по созданию статистической программы действий органа государственной власти по направлениям деятельности позволит увеличить эффективность работы коммуникационной системы по отдельным сферам, осуществление контроля со стороны руководящего состава за деятельностью каждого из отделов.

Список использованной литературы

1. Биржа фриланса удаленной работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://freelance.youdo.com>
2. «ИТ-сфера», коммерческая компания // Официальный веб-сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dev.it-sfera.ru/>
3. Сороко А.В. Информационно-коммуникационные технологии как инструмент повышения эффективности государственного управления: зарубежный и отечественный опыт / А.В. Сороко // Управление. - 2014. - №2 (4). - С. 74-79.
4. Берг А.И. Информация и управление / А.И. Берг, Ю.И. Черняк. – М., 2012. – 294 с.
5. Верхоглазенко В. Система коммуникаций в организации / В. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2017. – №4. – С. 23-34.
6. Годин В.В. Информационное обеспечение управленческой деятельности / В.В. Годин, И.К. Корнеев. – М.: Мастерство-Высшая школа, 2011. – 240 с.
7. Коновченко С.А. Информационная политика в России / С.А. Коновченко, А.И. Киселев // Гос. служба. – 2018. – № 2. – С. 91-103.
8. Лэйхифф Д.М. Бизнес-коммуникации / Д.М. Лэйхифф, Д.М. Пенроуз. – СПб.: Питер, 2015. – 369 с.

9. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме коммуникаций в организации предприятия / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – №5. – С. 127-134.

УДК 338.24:631.15

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

УДАЛЫХ О.А.,
канд. экон. наук, доцент,
зав. кафедрой экономики
ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»

В статье представлены результаты исследования сущности и необходимости стратегического развития агропромышленного комплекса (АПК). Выявлены специфические особенности функционирования субъектов аграрной сферы экономики и формы их проявления. Рассмотрены источники процесса развития АПК как социально-экономической системы, а также взаимозависимость элементов данной системы. Выявленные противоречия в функционировании агропромышленного комплекса рассмотрены в качестве катализаторов количественного экономического роста с последующими качественными изменениями системы. Представлена структура целей функционирования и развития агропромышленного комплекса. Отмечено, что для достижения поставленных целей и устранения противоречий, затрудняющих процесс развития системы, необходимо формирование стратегии повышения эффективности функционирования и развития АПК. Представлен концептуальный подход к формированию направлений стратегии развития агропромышленного комплекса: управление результатами функционирования подсистем АПК – объектной системой АПК; управление условиями функционирования подсистем АПК, определяемыми средовой системой комплекса; управление отраслевым и межотраслевым взаимодействием субъектов АПК. Ожидаемым результатом реализации стратегии является повышение эффективности функционирования и развития агропромышленного комплекса как социально-экономической системы и его отдельных подсистем (предприятий, подотраслей, отраслей).

***Ключевые слова:** управление, социально-экономическая система, стратегия, агропромышленный комплекс, стратегия развития агропромышленного комплекса, эффективность, эффективность развития.*

The article presents the results of the study of the essence and necessity of strategic development of the agro-industrial complex. The specific features of functioning of the subjects of the agrarian sphere of economy and the forms of their manifestation are revealed. The sources of the process of development of agro-industrial complex as a socio-economic system and interdependence of the elements of the system are considered. The revealed contradictions in the functioning of agro-industrial complex are considered as the catalysts of quantitative economic growth with subsequent qualitative changes of the system. The structure of the goals of functioning and development of the agro-industrial complex is presented. It has been pointed out that in order to achieve the goals and eliminate contradictions that hinder the system development process, it is necessary to form the strategy of effectiveness increasing of functioning and development of agro-industrial complex. The conceptual approach for forming the strategy of agro-industrial complex development has been presented. It is suggested to form the strategy in such directions as management of results of functioning of AIC subsystems; management of conditions of functioning of agro-industrial complex subsystems; management of branch and intersectoral interaction of subjects of agro-industrial complex. The expected result of the strategy implementation is to improve the efficiency of functioning and development of the agro-industrial complex as a socio-economic system and its individual subsystems (enterprises, subsectors, industries).

Keywords: management, socio-economic system, strategy, agro-industrial complex, strategy of development for agro-industrial complex, efficiency, efficiencies of development.

Постановка задачи. Развитие агропромышленного комплекса является стратегически важной задачей современной экономической науки, что обусловлено высоким уровнем влияния результатов функционирования субъектов комплекса на продовольственную безопасность страны и возможности её обеспечения. В современных условиях динамических изменений внешних факторов воздействия различной природы – экономических, политических, правовых, демографических, научно-технических, информационных и прочих, а также внутренних факторов, обуславливающих возможности формирования и эффективного использования экономического потенциала предприятий, возрастает значение планирования как функции управления экономикой, в том числе стратегического планирования социально-экономических процессов. В связи с этим усовершенствование подходов к формированию стратегии развития агропромышленного комплекса как социально-экономической системы на основе исследования источников системных противоречий и использования их в качестве катализаторов экономического роста и развития представляется важным и актуальным направлением обеспечения социально-экономической стабильности и независимости государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Развитию методологии управления агропромышленным комплексом как социально-экономической системой посвящены исследования отечественных и зарубежных учёных, в том числе: Трубилина А.И. [1], Ахмедовой Ж.А. [2], Давыдовой Ю.В. [3], Смагина Б.И. [4] и других. В научных трудах этих авторов исследованы проблемы и векторы развития аграрной экономики, представлены особенности сельского хозяйства как объекта управления и организации, сформированы методические основы экономического анализа и обеспечения эффективности сельскохозяйственного производства. Исследования данных авторов позволили сформировать различные подходы к выбору направлений развития АПК, позволяющие повысить эффективность управленческого воздействия. При этом ряд вопросов обоснования оптимальных вариантов перспективного развития АПК с учётом отраслевых особенностей функционирования и закономерностей данной социально-экономической системы требует дальнейшего решения, в частности, вопросы обоснования концептуального подхода к формированию стратегии развития АПК.

Вышесказанное определяет необходимость дальнейших исследований в направлении уточнения сущности, целей, задач стратегии развития агропромышленного комплекса, обоснования направлений формирования и механизмов реализации данной стратегии в современных условиях с учётом факторов внешней среды и актуальности проблематики.

Цель статьи – исследование сущности стратегии развития агропромышленного комплекса и обоснование концептуального подхода к её формированию.

Изложение основного материала исследования. Изучение и анализ результатов научных исследований отечественных и зарубежных учёных по проблемам развития АПК позволили выявить наличие и систематизировать определённые закономерности, характерные для функционирования комплекса как социально-экономической системы и отражающие взаимодействие его субъектов.

Закономерности развития агропромышленного комплекса вытекают из специфических особенностей сельскохозяйственного производства, которые систематизированы и показаны на рис. 1.



Рис. 1. Специфические особенности функционирования субъектов аграрной сферы экономики и формы их проявления (составлено по [1; 2; 3; 4])

Перечисленные особенности функционирования субъектов аграрной сферы, а также системные проблемы развития комплекса, характерные для современных условий хозяйствования, обуславливают наличие ряда закономерностей и зависимостей, влияющих на эффективность деятельности предприятий, к которым можно отнести следующие:

- неравномерность во времени производственных процессов вследствие сезонности аграрного производства; как следствие – специфика организации производства и неравномерность использования факторов производства;
- неравномерность формирования финансовых потоков сельскохозяйственных предприятий, обесценивание денежных притоков по сравнению с денежными оттоками в виде затрат средств производства;
- эффективность производства не всегда зависит только от технико-технологического уровня производства и качества ресурсного обеспечения;
- зависимость эффективности деятельности предприятий-субъектов комплекса от эффективности деятельности других предприятий и организации взаимодействия между ними;
- неравномерность условий хозяйственной деятельности субъектов как внутри отрасли, так и между отраслями комплекса;
- зависимость эффективности деятельности субъектов комплекса от уровня интеграции и кооперации в отрасли;
- зависимость эффективности деятельности сельскохозяйственных производителей от рыночной конъюнктуры при невозможности быстрого включения адаптационных механизмов реагирования в силу особенностей аграрного производства;
- зависимость эффективности деятельности сельскохозяйственных производителей от экономической политики государства;
- зависимость от качества и количества трудовых ресурсов при низком имидже сельскохозяйственных специальностей, обусловленном наличием определённых проблем в развитии сельских территорий, а также уровнем и качеством жизни сельского населения.

Исследование данных закономерностей, а также особенностей их проявления на различных этапах жизненного цикла предприятий комплекса, их учёт при разработке стратегии развития АПК и его отдельных подсистем позволит сформировать направления повышения эффективности функционирования субъектов комплекса, обосновать потенциальные возможности их роста и перспективы развития, в том числе через повышение эффективности межсубъектного взаимодействия. При этом выбор направлений решения системных проблем комплекса должен основываться на выявлении источников противоречий в развитии системы, являющихся одновременно причиной их возникновения и источником дальнейшего роста.

Рассматривая противоречия как источник развития системы, Ерохина Е.А. выделяет несколько их видов [5, с. 89-90]. С позиции автора, развитие экономической системы обусловлено несоответствиями, возникающими на различных стадиях цикла её функционирования, что представлено на рис. 2. Указанные противоречия разделены на группы, отражающие количественные и качественные характеристики системы.

Следует отметить, что для агропромышленного комплекса как социально-экономической системы характерно комплексное воздействие указанных противоречий. Рассматривая агропромышленный комплекс как совокупность сложных объектов (предприятий, отраслей, подкомплексов), обладающих характерными особенностями, можно отразить взаимосвязи, проявляющиеся как источники противоречий в данной системе [6] (рис. 3).

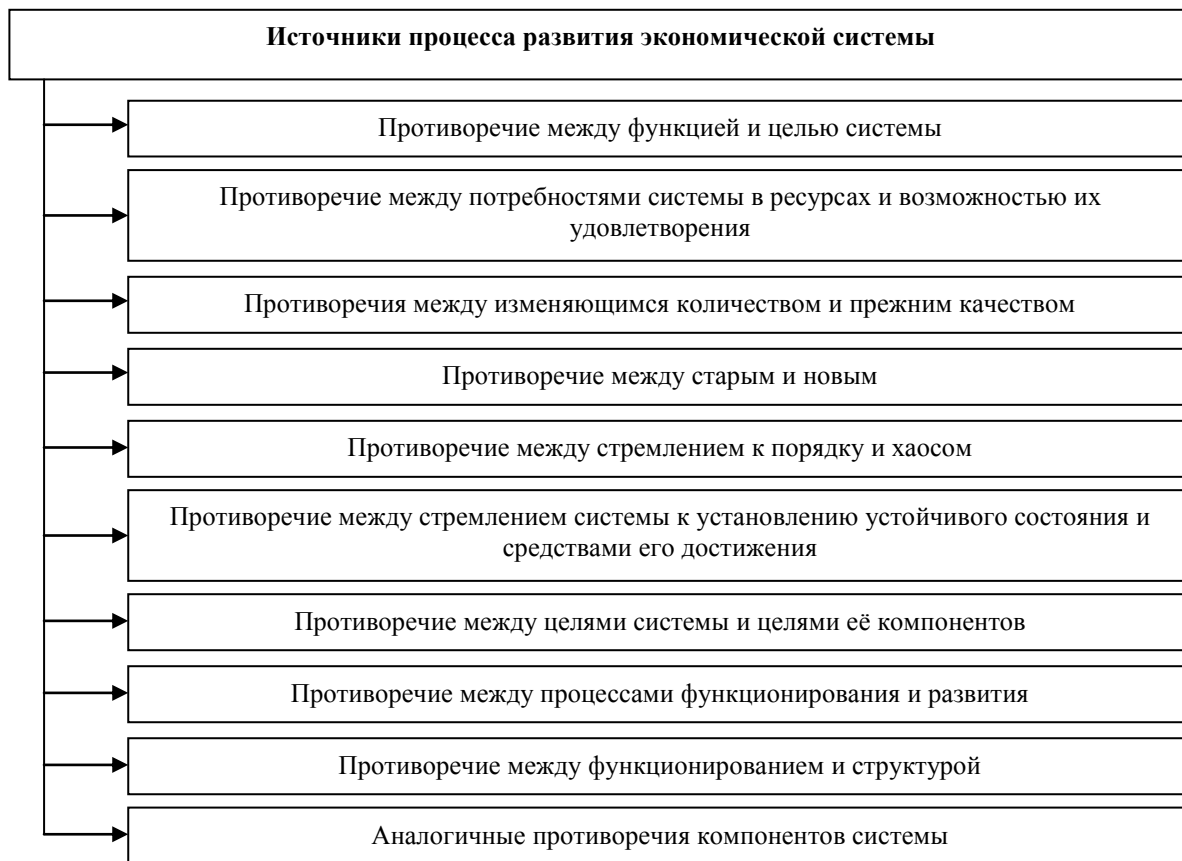


Рис. 2. Противоречия как источник процесса развития (составлено по [5])

Противоречия в социально-экономической системе могут выступить катализатором количественного экономического роста с последующими качественными изменениями системы при определённых условиях. Для того, чтобы система не отреагировала противоположным образом (спад и деградация), необходимо своевременное воздействие управляющей подсистемы.

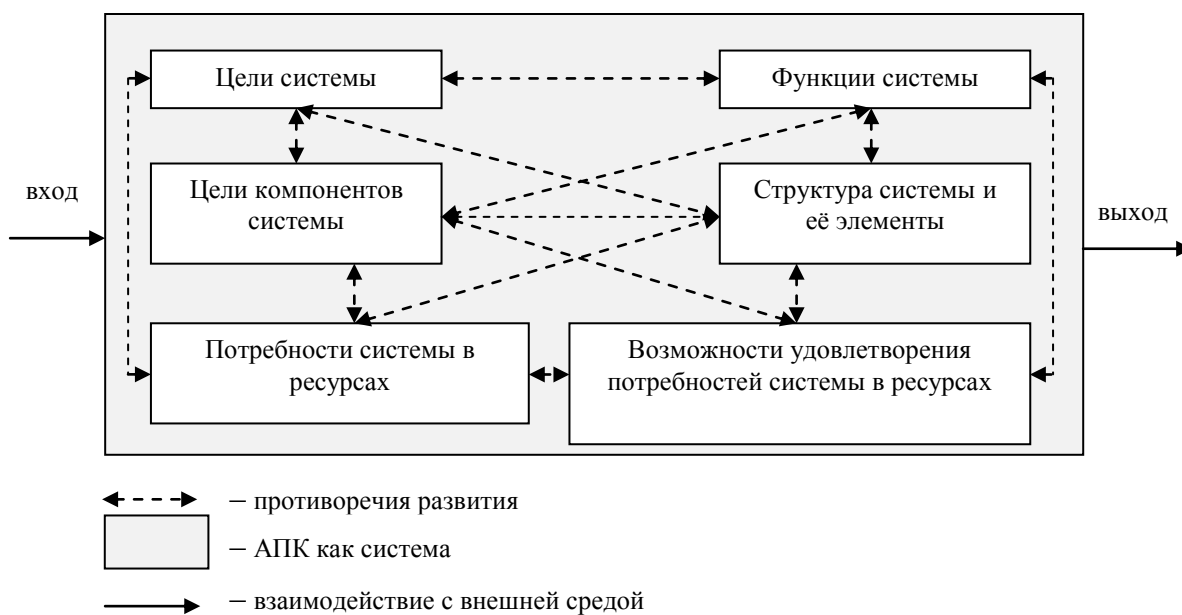


Рис. 3. Элементы АПК как социально-экономической системы и их взаимосвязь (составлено автором)

Выбор механизмов управления социально-экономической системой осуществляется с учётом целей данной системы, формирование которых можно осуществить с использованием метода анализа иерархий. В основе данного метода лежит положение о том, что иерархия представляет собой определённый тип системы. Он основан на предположении о том, что элементы системы могут группироваться в несвязанные множества. Элементы каждой группы находятся под влиянием элементов вполне определённой группы и, в свою очередь, оказывают влияние на элементы другой группы [7].

Общая структура целей устойчивого развития социально-экономической системы макроуровня может быть воспроизведена в иерархической форме, в которой выделено пять уровней (рис. 4):

- глобальная цель функционирования и развития агропромышленного комплекса как социально-экономической системы;
- силы, представляющие собой факторы, позитивно или негативно воздействующие на процесс достижения цели и, как следствие, создающие благоприятные или неблагоприятные условия их достижения;
- субъекты, участвующие в процессе достижения целей социально-экономической системы и действующие под влиянием сил позитивного или негативного воздействия;
- цели в рамках глобальной цели, которые преследуются отдельными субъектами и при этом могут быть комплексными, взаимообусловленными и взаимозависимыми;
- сценарии, отражающие возможные варианты изменений в АПК в зависимости от действия сил и уровня достижения целей субъектов.

Вне зависимости от реализации того или иного сценария (стабильное функционирование, экономический рост или экономическое развитие) необходимо соблюдение баланса экономических, социальных и экологических интересов его субъектов как обязательное условие устойчивого функционирования АПК как социально-экономической системы.

Иерархическая форма представленной структуры позволяет не только систематизировать цели развития агропромышленного комплекса, но и отразить взаимообусловленность и взаимозависимость отдельных уровней и компонентов.

Для достижения целей функционирования агропромышленного комплекса, а также устранения противоречий, замедляющих процессы достижения целей, необходимо формирование долгосрочной стратегии развития.

Концептуальный подход к формированию стратегии повышения эффективности функционирования и развития АПК предусматривает определение целей, задач и механизмов формирования стратегии, определение направлений её реализации (рис. 5).

Стратегия развития агропромышленного комплекса как план долгосрочного периода нацелена на определение приоритетных направлений повышения эффективности функционирования АПК в целом и отдельных его подсистем (предприятий, подотраслей, отраслей), а также создание оптимальных условий для дальнейшего перспективного развития на основе системного подхода. Задачи стратегии развития формируются на основе данной цели.

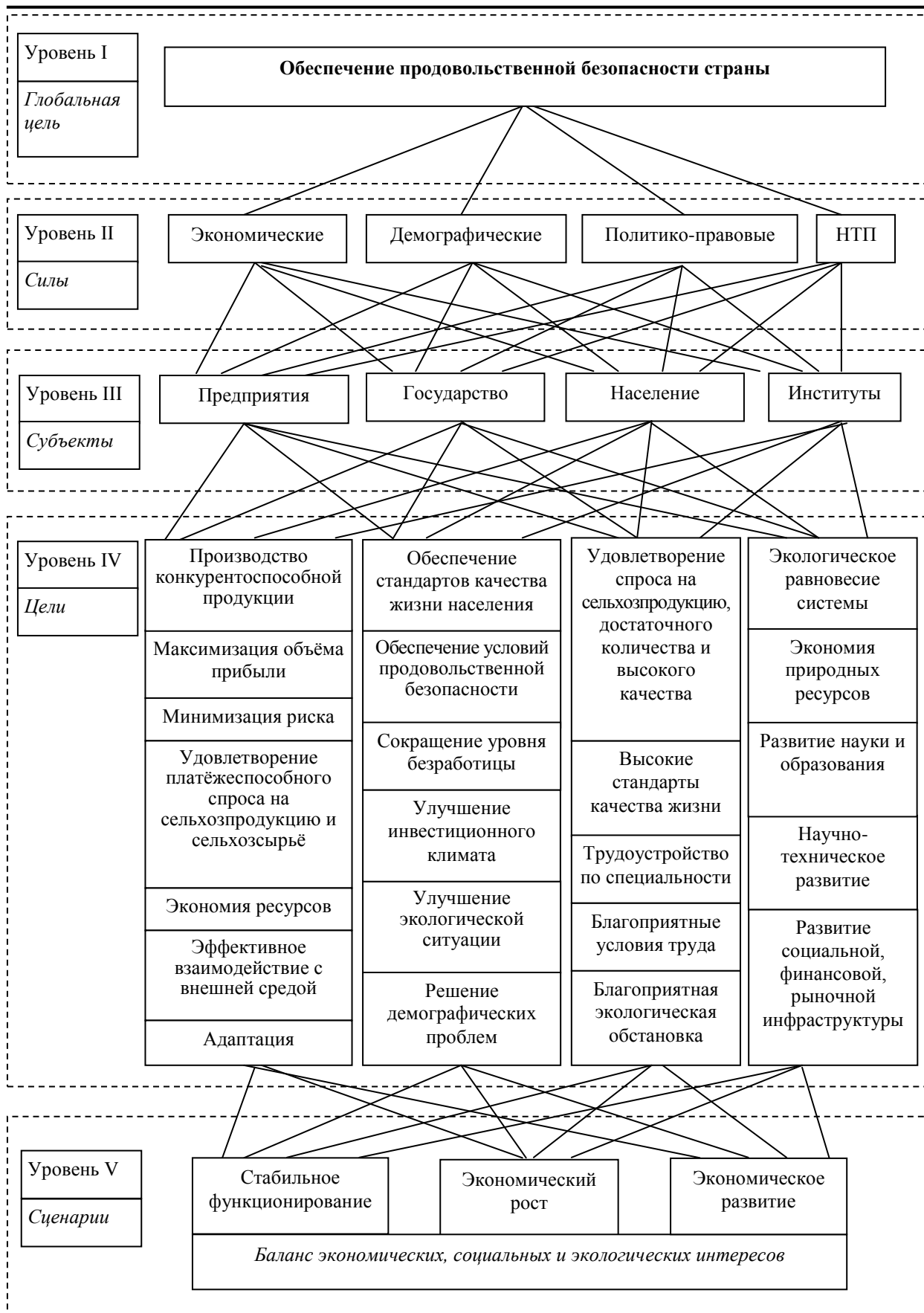


Рис. 4. Структура целей развития агропромышленного комплекса как социально-экономической системы (составлено автором)

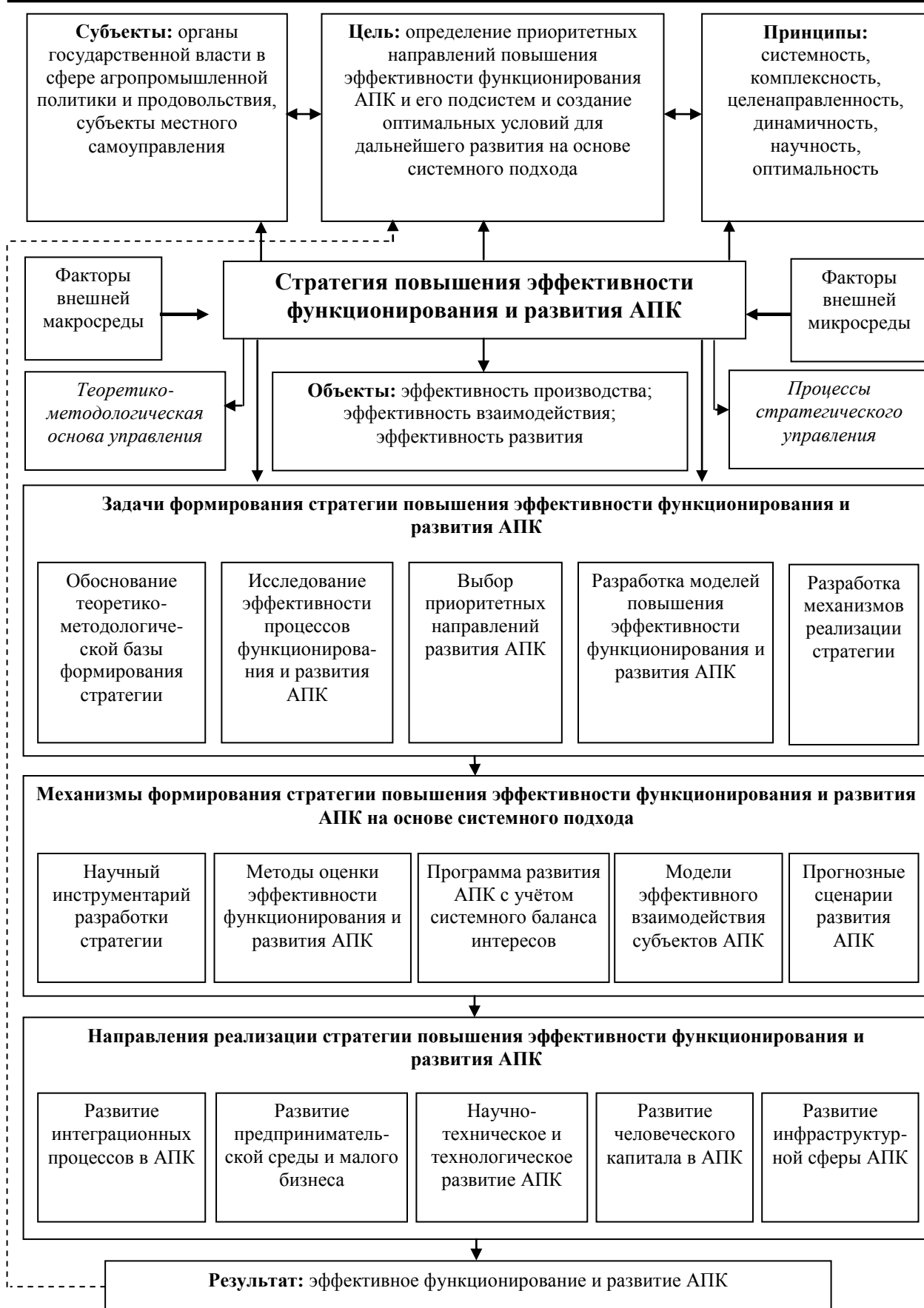


Рис. 5. Концептуальный подход к формированию стратегии развития агропромышленного комплекса (составлено автором)

В основе концептуального подхода к формированию стратегии повышения эффективности функционирования и развития АПК лежит идея непрерывного цикла управления, в который входят следующие этапы:

1. Определение системы целей функционирования и развития АПК.
2. Выявление и систематизация внутренних характеристик в виде особенностей функционирования и факторов внешнего воздействия, которые определяют возможности достижения целей (конструктивные факторы) и их ограничения (деструктивные факторы).
3. Моделирование функционирования системы при воздействии факторов влияния.
4. Прогнозирование эффективности функционирования и развития АПК.
5. Разработка стратегии развития АПК.
6. Разработка тактических планов по реализации стратегии развития АПК.
7. Организация мониторинга состояния ключевых показателей эффективности АПК.
8. Анализ и оценивание результатов по ключевым показателям эффективности функционирования и развития АПК.

Субъектами управления, принимающими управленческие решения относительно перспективного развития комплекса, а также реализующими мероприятия в рамках выбранных направлений, выступают органы государственной власти, регулирующие отношения в сфере агропромышленной политики и продовольствия, а также органы местного самоуправления.

Объекты управления определяются исходя из цели системы. В качестве таких объектов целесообразно рассматривать следующие:

- эффективность производства как основа количественного роста;
- эффективность взаимодействия как необходимость сохранения взаимосвязи и взаимодействия отдельных подсистем;
- эффективность развития как результат качественных изменений системы.

Исходя из того положения, что управление эффективностью развития агропромышленного комплекса целесообразно осуществлять на основе системного подхода, принципами управления выделяем следующие: принцип системности, принцип комплексности, принцип целенаправленности, принцип динамичности, принцип научности, принцип оптимальности.

Стратегию повышения эффективности функционирования и развития агропромышленного комплекса предлагаем формировать по следующим блокам:

- управление результатами функционирования подсистем АПК – объектной системой АПК;
- управление условиями функционирования подсистем АПК, определяемыми средовой системой АПК;
- управление отраслевым и межотраслевым взаимодействием субъектов АПК.

Механизмы формирования стратегии повышения эффективности функционирования и развития АПК формируются на основе системного подхода.

Стратегия повышения эффективности функционирования и развития агропромышленного комплекса должна быть реализована через стратегическое управление АПК, представляющего собой комплексную деятельность, направленную на системную координацию процессов функционирования АПК с целью достижения результата в виде определённого состояния и обеспечения условий его роста и развития. Направления реализации стратегии развития АПК обусловлены её долгосрочным характером, а также необходимостью комплексного подхода. Реализация данной стратегии позволит повысить эффективность функционирования и развития агропромышленного комплекса как социально-экономической системы и его отдельных подсистем (предприятий, подотраслей, отраслей).

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Для достижения целей субъектов агропромышленного комплекса и устранения противоречий, затрудняющих процесс развития системы, необходима разработка стратегии развития агропромышленного комплекса, нацеленной на определение приоритетных направлений повышения эффективности функционирования АПК и отдельных его подсистем (предприятий, подотраслей, отраслей) и создание оптимальных условий для дальнейшего развития на основе системного подхода. Формирование стратегии развития должно быть направлено на управление результатами функционирования подсистем АПК – объектной системой АПК; управление условиями функционирования подсистем АПК, определяемыми средовой системой АПК; управление отраслевым и межотраслевым взаимодействием субъектов АПК. Реализация стратегии развития позволит получить ожидаемый эффект в виде повышения эффективности функционирования и развития агропромышленного комплекса как социально-экономической системы и его отдельных подсистем. Перспективными направлениями дальнейших разработок представляется обоснование теоретико-методологической базы и разработка научного инструментария формирования стратегии развития.

Список использованных источников

1. Аграрная экономика России: проблемы и векторы развития: монография / А.И. Трубилин [и др.]; науч. ред. А.И. Трубилин. – Краснодар: КубГАУ, 2018. – 342 с.
2. Ахмедова Ж.А. Особенности сельского хозяйства как объекта управления и организации / Ж.А. Ахмедова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2011. – № 1. – С. 119-125.
3. Давыдова Ю.В. Особенности сельского хозяйства, влияющие на эффективность сельскохозяйственного производства / Ю.В. Давыдова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. – № 6 (48). – Ч. 1. – С. 26-28.
4. Смагин Б.И. Экономический анализ и статистическое моделирование аграрного производства: монография / Б.И. Смагин; Министерство сельского хозяйства РФ, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Мичуринский государственный аграрный ун-т». – Мичуринск: Изд-во Мичуринского государственного аграрного ун-та, 2007. – 153 с.
5. Ерохина Е.А. Теория экономического развития: (системно-самоорганизационный подход) / Е.А. Ерохина. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 1999. – 160 с.
6. Удалых О.А. Формирование системы целей устойчивого развития экономической системы / О.А. Удалых // Актуальные проблемы развития финансового сектора: сборник материалов V Международной научно-практической конференции 22 ноября 2017 г. / Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный ун-т им. Г.Р. Державина»: в 2 ч. – Ч. 1 [отв. ред. Я.Ю. Радюкова]. – Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2017. – Ч. 1. – С. 623-630.
7. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий / Т. Саати; пер. с англ. Р.Г. Вачнадзе. – М.: Радио и связь, 1993. – 278 с.

УДК 659.118:339.548

СУЩНОСТЬ И МЕХАНИЗМЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ И МАРКЕТИНГОВЫХ ВОЙН

АЗАРЯН А.А.,

канд. экон. наук, доцент

кафедры маркетинга и коммерческого дела

ГО ВПО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли

имени Михаила Туган-Барановского»

В статье рассмотрены сущность терминов «информационные войны» и «маркетинговые войны»; механизм информационных и маркетинговых войн, который предполагает совокупность определённых способов и приёмов воздействия на психологическое и эмоциональное состояние граждан, потребителей, производителей; определены характеристики и особенности информационных и маркетинговых войн на современном этапе развития рынков товаров и услуг, бизнеса и предпринимательства.

***Ключевые слова:** информационные войны, маркетинговые войны, информационная операция, механизмы, информационные технологии, коммуникационные технологии, психологическое воздействие, государственная политика.*

The article deals with the essence of the terms «information wars» and «marketing wars»; the mechanism of information and marketing wars, which involves a set of certain methods and techniques of influencing the psychological and emotional state of citizens, consumers, producers; the characteristics and features of information and marketing wars at the present stage of development of markets for goods and services, business and entrepreneurship.

***Keywords:** information wars, marketing wars, information operation, mechanisms, information technologies, communication technologies, psychological impact, state policy.*

Постановка задачи. В научных публикациях, СМИ много сообщений об «информационных войнах» и «маркетинговых войнах». Однако следует отметить, что данные категории имеют свою историю зарождения, эволюцию и, следовательно, свои этапы формирования сущности данных категорий.

Первоначально Томас Рон использовал термин «информационная война» в докладе, подготовленном в 1976 году для компании Boeing, и назвал его «системы вооружения и информационная война». Учёный-физик Томас Рон научно обосновал, что именно информация является самым слабым звеном любой армии и заявил, что информационная инфраструктура становится ключевым компонентом экономики. Также отметил, что в сфере предпринимательства – это тоже поле для сражения, победить в котором под силу тем, кому будет подвластна правильная стратегия и тактика маркетинга. Раскрытию этой актуальной темы посвящена гениальная книга профессиональных маркетологов Эл Райса и Джека Траута «Маркетинговые войны». Авторы бестселлера утверждают, что маркетинг действует по тем же законам, которые присущи вооружённым конфликтам. Фундаментом маркетинга Джек Траут считает позицию компаний на потребительском рынке. Главная цель маркетологов заключается в создании, сохранении и укреплении позиций компании в сознании покупателей. Степень эффективности борьбы с конкурентами оказывает огромное влияние на увеличение роста продаж.

Однако на данном этапе развития экономики и формирования постковидной экономики важно чётко определить сущность и механизмы информационных и маркетинговых войн, так как необходимо понимать и знать основные особенности данных категорий для формирования новых и эффективных методов, приёмов, способов борьбы с последствиями данных войн.

Анализ исследований и публикаций. На современном этапе развития экономики следует отметить, что на протяжении многих лет ведётся активный поиск точных определений сущности терминов «информационные войны» и «маркетинговые войны». Ряд учёных, таких как: Рон Т., Кара-Мурза С.Г., Кузин А.В., Райс Э., Траут Д., Топорков А.Л., Сорель Ж. и другие являются основоположниками эволюции данных терминов или заложили новые характеристики в понимании данных категорий или развили уже имеющиеся базовые основы.

Однако в условиях изменяющихся рыночных отношений требуют дополнительного изучения и описания характеристики, сущность и механизмы осуществления информационных и маркетинговых войн.

Методологическую основу данной статьи составили эмпирические методы исследования, а именно изучение источников информации, касающихся информационных и маркетинговых войн.

Целью статьи является рассмотрение сущности терминов «информационные войны» и «маркетинговые войны». Важным аспектом научного исследования является рассмотрение механизма информационных и маркетинговых войн и определение характеристик и особенностей войн на современном этапе развития рынков товаров и услуг, бизнеса и предпринимательства.

Изложение основного материала. В связи с появлением новых задач после окончания холодной войны в документах Министерства обороны США был введён термин «информационная война». В октябре 1998 года Министерством обороны США была принята «совместная доктрина информационных операций». Причиной изменения стало уточнение взаимосвязи понятий информационных операций и информационной войны. Они были определены следующим образом:

информационная операция – меры, принимаемые для воспрепятствования сбору, обработке, передаче и хранению информации информационными системами противника при обороне собственных информационных и информационных систем;

информационная война – это операция, проводимая с целью получения информационного преимущества над противником. Она заключается в контроле над собственным информационным пространством, защите доступа к собственной информации, приобретении и использовании информации противника, разрушении его информационных систем и нарушении информационного потока. Информационная война не является новым явлением, однако она содержит в себе инновационные элементы как результат технологического развития, в итоге которого информация распространяется быстрее и в большем масштабе.

На уровне общей стратегии страны стремятся приобретать, использовать и защищать информацию для достижения своих целей. Такая эксплуатация и защита могут иметь место в экономической, политической или военной сферах. Знание информации противника является средством повышения наших собственных возможностей, ослабления или противодействия возможностям противника и защиты наших собственных активов, включая нашу собственную информацию.

Информационная война состоит в нацеливании на информацию и информационные функции противника, защищая при этом свои собственные, с намерением унижить его волю или способность к борьбе. Исходя из определений информации и информационных функций, информационную войну можно определить как: информационная война – это любое действие по защите наших информационных функций, независимо от средств. Укрепление и защита коммутационной установки от воздушного нападения – это информационная война, так же, как и использование антивирусной программы для защиты программного обеспечения объекта.

Информационная война – это средство, а не цель, точно так же, как воздушная война – это средство, а не цель. Информационная война может быть использована как средство для проведения стратегического нападения и перехвата, например, так же, как воздушная война может быть использована для проведения стратегического нападения и перехвата.

Деструктивное воздействие в информационной войне на управление и принятие решений достигается путём осуществления оперативно-стратегического камуфляжа, обмана и физического разрушения инфраструктуры [1].

Популярные инновации в сфере информационных услуг: цифровые рабочие места, подключённые дома, виртуальная реальность, 4D-печать, искусственный интеллект, виртуальная реальность, интернет вещей, iBeacon-сервисы [2].

В целом, следует отметить, что современные технологии позволяют противнику изменять или создавать информацию, не полагаясь на наблюдение и интерпретацию. Вот краткий перечень характеристик современных информационных систем, создающих эту уязвимость: концентрированное хранение, скорость доступа, широкая передача информации и повышенная способность информационных систем к автономному управлению действиями [3].

Профессор Дипломатической академии Министерства иностранных дел Российской Федерации И. Панарин предлагает следующий вариант выделения механизмов информационной войны [4, с. 238]. Это такие механизмы, как «навешивание ярлыков»; перенос информации авторитетными лицами; информация распространяется известными лицами, готовыми выступить в поддержку кого-либо; обществу предоставляют только положительную или только отрицательную информацию, тем самым перетасовывают информацию; «общий вагон» – психологический приём, который указывает человеку, что все делают так и действие человека определяется таким примером; информация построена на обратном эффекте, т.е. человеку сообщают так много отрицательных фактов, что общество начинает ему сочувствовать; граждане узнают неполную информацию; через средства массовой информации высмеиваются граждане или события в сообщениях известных лиц, политиков, популярных программ; в информационных материалах публикуются рейтинги абстрактных организаций, которым люди склонны доверять [5, с. 38-44].

Информационные войны и маркетинговые войны имеют общую цель, а именно искажение информации в сознании граждан и потребителей, и при этом используют очень похожие инструменты и механизмы влияния на граждан и покупателей.

Основные направления в развитии ИТ-сектора: стимулирование инфраструктурных элементов ИТ-рынка, развитие технопарков, определение официального статуса особых экономических зон, официальное предоставление налоговых льгот для территорий передового развития.

Альберт В. Эмери в своих публикациях даёт определение сущности термина «маркетинговая война»: маркетинг есть просто цивилизованная форма ведения военных действий, где большинство сражений выигрываются словами, идеями и тренированным мышлением [6].

Нужно признать, что маркетинговая война – это война интеллектуалов. Полем сражения является благосклонность покупателя. Опытный специалист в области маркетинга обязан знать о позициях других компаний в головах своих потенциальных клиентов. Явным заблуждением настоящего времени является то, что в маркетинговой войне смогут победить лишь лучшие товары, просто стоит их лишь предложить потенциальным клиентам. Победа будет достигнута в том случае, когда товар займёт первое место в голове потребителя. Это можно сделать путём проведения успешной рекламной компании.

Механизмами маркетинговых войн являются: экономический, информационный и социальный.

Экономический механизм маркетинга – это многообразный процесс управления и координации поведения потребителей на рынке товаров и услуг, партнёров и производителей и других субъектов рынка, действующий на основе концепции маркетинга через систему ценообразования, предложения и спроса, затрат и прибылей.

Информационный механизм маркетинга создаёт условия для распределения и перераспределения маркетинговой информации по каналам прямых и обратных связей между всеми участниками рынка товаров и услуг.

При введении социального механизма маркетинга повышается социально-экономическая активность субъектов рынка.

Выводы. История развития свободного предпринимательства наглядно демонстрирует факты огромного финансового коллапса, который пришлось ощутить на себе многим большим и малым компаниям. Этих потерь можно было бы избежать, правильно применяя принципы ведения маркетинговой войны. Грамотно выстроенная стратегия маркетинга учит не только одерживать победу, она учит уменью не проигрывать. Боевое искусство маркетинговых лидеров является главным оружием в маркетинговой войне.

Список использованных источников

1. Information warfare: the history, the present and the future [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://csef.ru/en/politica-i-geopolitica/265/informacionnaya-vojna-istoriya-den-segodnyashnij-i-perspektiva-538>
2. Gartner [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cnews.ru/reviews/rynok_it_itogi_2017/articles/rossijskij_rynok_it_zatishe_pered_tsifrovym_ryvkom
3. Информационные войны и угрозы безопасности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.journal-neo.org/2013/10/03/informatsionny-e-vojny-i-ugrozy-bezopasnosti/>
4. Складорова Е.Е. Государственная инновационная политика в России на современном этапе / Е.Е. Складорова. – М.: Концепт, 2015. – 308 с.
5. Арутюнян В.А. «Окно Овертона» как инструмент ведения информационной войны / В.А. Арутюнян // Информационные войны как борьба геополитических противников, цивилизаций и различных этосов: сборник трудов Всероссийской научной конференции (г. Новосибирск, 26-27 апреля 2018 г.) / под науч. ред. проф. В.Ш. Сабирова; СибГУТИ. – Новосибирск: СибГУТИ, 2018. – 820 с.
6. Маркетинговые войны – несколько стратегий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://re-port.ru/articles/37355/>

УДК 371.2(009.12)

МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ВАЩЕНКО Н.В.,**д-р экон. наук, доцент, профессор
кафедры экономики предприятия
ГО ВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли****имени Михаила Туган-Барановского»;
ГОНЧАРОВА А.В.,****аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

Статья посвящена проблеме менеджмента качества образовательных услуг как главного фактора конкурентоспособности образовательной организации на современном рынке образовательных услуг. Рассмотрены основные понятия, определяющие качество образовательной услуги, систематизированы критерии качества, предложены направления его менеджмента.

Ключевые слова: образование, конкурентоспособность, качество, менеджмент качества, образовательная организация, образовательные услуги.

The article is devoted to the problem of quality management of educational services as the main factor in the competitiveness of an educational organization in the modern market of educational services, the basic concepts that determine the quality of educational services are considered.

Keywords: education, competitiveness, quality, quality management, educational organization, educational services.

Постановка задачи. Одной из проблем реформирования системы образования является повышение его качества. По достижениям выпускников образовательной организации судят об эффективности всей системы. Успех и конкурентоспособность образовательной организации определяется, в первую очередь, качеством обучения.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди учёных в области изучения менеджмента качества образовательных услуг как основы повышения конкурентоспособности образовательной организации можно отметить Е. Барышникову, Н. Бурову, Л. Винокурову, Т. Екшикеева, Р. Кубанову, Т. Кузьминскую, Р. Ободца, М. Осипову, А. Петерсонса, М. Портера, А. Факторович и др.

Актуальность. Одним из определяющих факторов конкурентоспособности работников любого хозяйствующего субъекта является качество полученных ими образовательных услуг, которые позволяют сформировать востребованные на рынке компетенции и обеспечить повышение квалификационного уровня персонала. То есть качество персонала закладывается в его качественном образовании.

Современное развитие рынка труда свидетельствует о том, что потребность в высококвалифицированных кадрах постоянно растёт. Конкурентоспособность персонала - ключ к эффективной работе любой организации. Выявление и оценка влияния тех факторов, которые напрямую формируют необходимый уровень квалификации

сотрудников и обеспечивают их конкурентоспособность, имеют большое значение для управления организацией как в стратегическом, так и в тактическом плане.

В связи с этим создание эффективной системы менеджмента качества образовательных услуг приобретает особую важность и актуальность. Концепция качества становится важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности образовательных услуг.

Целью статьи является определение основных проблем менеджмента качества образовательных услуг как главного фактора конкурентоспособности образовательной организации на современном рынке образовательных услуг.

Изложение основного материала исследования. Как определено Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании», «образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков...». Целью образования является всестороннее развитие человека как личности и высшей ценности общества, развитие его талантов и т.д. Реализация вышеупомянутой цели обеспечивается за счёт функционирования определённой системы образования. Система образования Донецкой Народной Республики состоит из общего образования, профессионального, дополнительного образования, профессионального обучения, которые обеспечивают возможность непрерывного образования [7].

Образовательная деятельность в сфере общего и профессионального образования осуществляется по уровням образования. В Донецкой Народной Республике устанавливаются следующие уровни общего образования: дошкольное образование; начальное общее образование; основное общее образование; среднее общее образование.

Современные изменения в обществе, затрагивающие сферу образования, а именно: демографические изменения, связанные с сокращением численности молодого населения; привлечение студентов на последипломное обучение; сокращение объёмов государственного финансирования на сферу высшего образования требуют соответствующего пересмотра политики государственного управления в этой сфере и клиентоориентированность вузов, которая направлена на обеспечение получения отдельными лицами определённых профессиональных квалификаций в зависимости от их возможностей и уровня жизни, выдвигает, в первую очередь, необходимость пересмотра подходов к пониманию сущности управления и функций управления, прежде всего, на уровне образовательной организации.

Каждое направление деятельности современной образовательной организации образует самостоятельную подсистему, причём разные исследователи могут выделять в составе одной и той же образовательной организации разное число подсистем и принципов их формирования. Все эти подсистемы взаимосвязаны, и их функционирование подчинено общим целям образовательной организации, прежде всего – сохранению, поддержке и развитию образовательной деятельности в современных экономических условиях. Управление образовательной организацией – процесс, обеспечивающий способность образовательной организации как социально-экономической системы поддерживать состояние динамического равновесия между внутренними и внешними факторами образовательной деятельности, предусматривая, в определённых пределах, дальнейшее качественное и количественное развитие.

Субъектом управления в образовательной организации может выступать как отдельный руководитель определённого процесса управления (ректор, проректор по направлению, директор института, заведующий кафедрой, начальник структурного подразделения), так и управленческая группа (ректорат, дирекция института, Учёный совет и тому подобное). Объектами управления в образовательной организации могут

выступать люди, процессы, структурные подразделения, производственные фонды, трудовые ресурсы, продукты и услуги образовательной организации и тому подобное.

Между субъектом и объектом управления существует взаимодействие и взаимовлияние. При этом важным условием эффективности управления является координация совместной деятельности субъекта и объекта для достижения наилучших результатов.

Управление как сфера деятельности предполагает три уровня решения управленческих задач, а именно: макроуровень (функции менеджмента высшего руководства – разработка миссии существования и развитие системы управления и критериев их достижения), технологический уровень (общие функции управления по отношению к реально поставленным целям – предварительное управление, оперативное управление и заключительное управление или обратная связь и специальные функции управления – управление работами по планированию и прогнозированию) и линейный уровень управления (выполнение конкретных функций управления – управление качеством, управление технической подготовкой производства, организация работы с кадрами, материально-технического снабжения, технико-экономического анализа и тому подобное).

На рынке образовательных услуг ДНР сегодня усиливается конкуренция высших учебных заведений, которые вынуждены вести конкурентную борьбу за привлечение абитуриентов. Данная проблема определяется совокупностью большого количества факторов, однако качество и конкурентоспособность являются важнейшими из них.

Трудоустройство выпускника и конкурентоспособность образовательной организации взаимосвязаны. Если рассматривать опыт Германии, аналитики Организации экономического сотрудничества и развития отметили наилучшую согласованность в Германии образовательной системы и рынка труда. В частности, отмечается дуальная система профобучения, которая предусматривает совмещение теоретических занятий с практикой на предприятиях. В Федеративной Республике Германии трудоустроены 86% людей в возрасте от 25 до 34 лет, окончивших профтехучилища. Среди выпускников вузов этот показатель равняется 87% [9]. Исходя из этого, можно отметить, что менеджмент качества образовательных услуг, включающий качественную подготовку специалистов, является основой конкурентоспособности образовательной организации.

Понятие «конкурентоспособность» объединяют с возможностью выигрыша в соревновании, качеством, устойчивостью, надёжностью и эффективностью функционирования в рыночных условиях. Качество и конкурентоспособность высшего образования в совокупности выражают либо возможность образования, либо возможность образовательной организации и играют большую роль в социально-экономической жизни общества и государства. Высокий уровень качества образовательных услуг становится объективной необходимостью при привлечении потенциальных студентов в конкурентную образовательную организацию.

Представляется целесообразным сформировать критерии качества образования, объединив их в шесть групп (рис. 1). Указанные критерии позволяют определить уровень качества образовательных услуг.

Менеджмент качества образовательных услуг – важнейшая составляющая повышения конкурентоспособности организации сферы образования. Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающихся, выражающая степень их соответствия образовательным стандартам, государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [6, с. 7].

Устойчивое и эффективное управление качеством – важный фактор успеха для поддержания уникального предложения, в данном случае на рынке образовательных услуг.



Рис. 1. Критерии качества образования
[сформировано на основе источника [5, с. 124-125]]

Менеджмент качества образовательных услуг должен учитывать различные проблемы развития и функционирования рынка образовательных услуг, такие внешние факторы как: экономическая и политическая нестабильность, пандемия и т.д.

Некоторые исследователи считают, что понятие «конкурентоспособность вуза» связано с термином «конкурентоспособность выпускника». Это способность вуза готовить высококвалифицированных специалистов, способных выдержать конкуренцию на рынке труда. Как правило, конкурентоспособность вуза рассматривается по двум направлениям: подготовка специалистов, способных противостоять конкуренции на данном внешнем или внутреннем рынке труда; развитие конкурентоспособных инноваций в образовательной деятельности [3, с. 392-396].

Менеджмент качества образовательных услуг с целью повышения конкурентоспособности образовательной организации в условиях Донецкой Народной Республики должен включать:

- внесение изменений в управление образовательными, кадровыми, технологическими, материальными и информационными ресурсами, которые направлены в сферу образовательных услуг, а также на преодоление формального отношения к процессу повышения квалификации профессорско-преподавательского состава;

- модернизацию кадров системы образования вместе с подготовкой профессорско-преподавательского состава в соответствии с современным уровнем развития глобальных коммуникаций, информационно-коммуникационных технологий, изменение статуса преподавателей с обеспечением новых форм взаимодействия со слушателями, расширение свободы выбора технологии и методов преподавания;

- внедрение целевой и систематической подготовки преподавательских кадров среди специалистов-представителей организаций и промышленных предприятий, имеющих необходимый практический опыт в сферах реальной производственной и профессиональной деятельности, но не обладающих набором навыков, необходимых для обучения студентов;

- расширение образовательных программ, по которым будет осуществляться подготовка выпускников для обеспечения Республики качественными, конкурентоспособными кадрами;

- обеспечение гибкости образовательного процесса в связи с пандемией, предоставление обучающимся свободы в выборе дисциплин обучения, курсов и преподавателей, что создаст условия для ответственности каждого обучающегося за формирование и исполнение своего индивидуального учебного плана, повысит конкурентоспособность выпускника.

Одним из способов анализа удовлетворённости обучающихся качеством полученных образовательных услуг является анкетирование. Вопросы должны быть точными, лаконичными. Полученные результаты позволят образовательной организации выявить проблемы профориентационной работы, проблемы, связанные с организацией учебно-воспитательного процесса, с недостатком вовлечённости обучающихся в научно-исследовательскую деятельность.

При этом ключевым условием эффективного развития системы образования как фактора повышения конкурентоспособности вуза является повышение качества образовательного процесса, а также создание среды, стимулирующей профессорско-преподавательский состав, управленческие кадры, специалистов организаций и предприятий, обучающихся, выпускников к непрерывному повышению своей квалификации.

Выводы по данному исследованию. Конкурентоспособной образовательную организацию, в первую очередь, делают её выпускники. Следовательно, образовательные организации должны прикладывать много усилий для раскрытия потенциала каждого обучающегося, развития его личности и создавать условия для самореализации, самосовершенствования и умения адаптироваться к условиям внешней среды.

Создание эффективной системы менеджмента качества образовательных услуг и концепция качества в целом являются важнейшими факторами обеспечения конкурентоспособности образовательной организации. Для анализа качества и количества специалистов, выпускаемых образовательными организациями, необходима точная информация - официальные статистические данные, которые должны исходить от органа исполнительной власти (Главное управление статистики ДНР).

Направлением дальнейших исследований является разработка и реализация механизма менеджмента качества образовательных услуг как основы повышения конкурентоспособности образовательной организации.

Список использованных источников

1. Барышникова Е.И. Развитие механизма управления образовательными комплексами на основе их кластеризации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 [Текст] / Елена Игоревна Барышникова; ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – Донецк, 2019. – 27 с.

2. Винокурова Л.А. Особенности внедрения инструментов стратегического анализа в управленческие процессы образовательных организаций / Л.А. Винокурова, Р.В. Ободец // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы международной науч.-практ. конф., 6-7 июня 2018, г. Донецк. Секция 1: Стратегическое управление развитием экономики / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: «ДонАУиГС», 2018. – С. 260-262.

3. Екшикеев Т. Конкурентоспособность и конкурентоспособные преимущества вуза / Т. Екшикеев // Проблемы современной экономики. - 2009. - № 4 (32). – С. 392-396.

4. Кубанов Р.А. Управление качеством образования в условиях вуза: сущность понятия, процедуры, процессы, результат / Р.А. Кубанов // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. – 2016. – Вып. 5. - С. 296-301.

5. Кузьминская Т.П. Проблемы повышения качества образования в вузах России / Т.П. Кузьминская, Н.Н. Бурова // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики). - 2017. - Том 8. – № 2. - С. 118-132.
6. Методические рекомендации по управлению качеством образования в образовательной организации / авт.-сост. О.А. Притужалова, О.В. Созонтова, Е.А. Хадакова. – Липецк: ГАУДПО ЛО «ИРО», 2019. – 132 с.
7. Об образовании: Закон Донецкой Народной Республики от 19 июня 2015 года (постановление № I-233П-НС) / Постановление Народного Совета - 2015. – Глава 1. – Ст. 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>
8. Осипова М.В. Управление качеством образования в системе вуза / М.В. Осипова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 25. – С. 56-57.
9. ОЭСР назвала Германию лидером в техническом образовании / Новости и аналитика о Германии, России, Европе, мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dw.com/ru/>
10. Петерсонс А. Корпоративная культура негосударственного вуза как фактор обеспечения устойчивого развития / А. Петерсонс // Труд и социальные отношения. - 2008. - № 3. - С. 79-84.
11. Портер М. Конкуренция / М. Портер. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. - 608 с.
12. Стандарт ISO 21001:2018 «Educational organizations - Management systems for educational organizations - Requirements with guidance for use» - Образовательные организации – Системы менеджмента для образовательных организаций – Требования и руководящие указания по применению [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.kpms.ru/Standart/ISO_Education.htm
13. Факторович А.А. Управление качеством образования в вузе: от процессного к ценностно-мотивационному подходу / А.А. Факторович // Известия ВГПУ. - 2011. - № 8. - С. 28-33.

УДК 338.45

ПРОЦЕССНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ АРХИТЕКТУРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

ЗАЙЦЕВА Н.В.,
канд. экон. наук, доцент
кафедры бизнес-информатики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»

В статье проведен анализ работ отечественных и зарубежных учёных, который позволил наиболее точно определить основные этапы разработки и развития информационной архитектуры предприятия. Также доказана необходимость и важность разработки ИТ-архитектуры для эффективного функционирования предприятия. На основе системного анализа и процессного подхода предложены основные этапы интеграции процессов управления ИТ-архитектурой в процессы предприятия, связанные с проектной деятельностью, управлением изменениями и управлением стратегией ИТ.

Ключевые слова: ИТ-архитектура, информационные технологии, предприятие, управление, развитие, проекты.

The article analyzes the work of domestic and foreign scientists, which allowed us to most accurately determine the main stages of development and development of the information architecture of the enterprise. The necessity and importance of developing an IT architecture for the effective functioning of the enterprise is also proved. Based on a system analysis and a process approach, the main stages of integrating IT architecture management processes into enterprise processes related to project activities, change management and IT strategy management are proposed.

Keywords: *IT architecture, information technology, enterprise, management, development, projects.*

Постановка задачи. В настоящее время на предприятии управление информацией стало иметь определяющее значение. Это связано с модернизацией и улучшением информационных технологий, а также с преобразованием в технологии управления. Благодаря интенсивному развитию информационных технологий всё больше внимания акцентируется на развитии и совершенствовании информационной составляющей управления. В итоге, как следствие данных тенденций развития, предприятиям потребовались услуги в области разработки, формирования и внедрения информационной архитектуры предприятия.

Одной из наиболее распространённых проблем большинства организаций является большая совокупность не сгруппированных информационных систем. В начале своей деятельности использование различных информационных систем для организации не создаст проблем. Однако по мере роста организации количество систем растёт, и в какой-то момент, пытаясь внести изменения в бизнес-процессы, затрагивающие многие департаменты и агентства, приходится менять большое количество существующих информационных систем, что не всегда возможно или требует серьёзных ресурсов.

Анализ и моделирование архитектуры предприятия в данный момент одна из важнейших задач, которая стоит перед предприятием. Она способствует оптимизации бизнес-процессов, протекаемых на предприятии через информационные технологии, упрощает управление информационно-технологической средой предприятия, а также защищает информацию, которая хранится внутри локальной сети предприятия. В настоящее время недостаточно разработаны теоретические и методологические положения определения информационной архитектуры для целей управления предприятием.

Анализ последних исследований и публикаций. Методологической базой исследования вопросов разработки и проектирования информационной архитектуры предприятия послужили работы Краснова С.В. [5], Самуйлова К.Е. [6], Данилина А.В. [2], Пановой В.Л. [4], Королева О.Л. [3], Дж. Закман [1] и другие.

Актуальность. Каждая организация, будь то торговая, юридическая или производственная, в процессе своего существования активно использует базы данных, различное программное обеспечение, а также использует Интернет и электронную почту.

Быстрый и полный доступ к необходимым данным для внутренних пользователей, защита данных от несанкционированного доступа извне и вирусов, восстановление и резервное копирование информации, использование различных устройств для обратной связи с клиентами, анализ и учёт действий пользователей, управление бизнес-процессами – все эти задачи можно решить с помощью правильно спроектированной архитектуры информационных технологий. Таким образом, архитектура информационных технологий (IT-архитектура) оптимизирует все бизнес-процессы с помощью информационных технологий и обеспечивает защиту информации, хранящейся в локальной сети предприятия.

Целью данного исследования является разработка процессной модели управления IT-архитектурой предприятия для повышения эффективности функционирования предприятия.

Изложение основного материала исследования. Деятельность любого предприятия может быть представлена как совокупность бизнес-процессов, связанных между собой. Преимущества процессного подхода к управлению предприятием очевидны [1]:

1. Чёткое распределение ответственности за функции.
2. Прозрачность операций.
3. Способность контролировать не только результаты, но и процесс их получения.
4. Возможность проведения сознательного анализа деятельности персонала.
5. Снижение зависимости от человеческого фактора.
6. Накопление базы знаний для выхода из кризиса.
7. Существует широкий спектр возможностей для улучшения.

Процессная модель управления предприятием состоит из инструментов горизонтального (функционального и межфункционального) планирования, организации, исполнения, контроля и анализа деятельности предприятия: технологии управления предприятием «как должно», карты бизнес-процессов, перечень регламентов, регламенты, оценочные листы для должностного лица, схема документооборота и формы управленческой отчётности.

Существует два типа инструментов проектирования систем управления [2]:

- ручной – использование простых офисных программ, таких как (MS Office, MS Visio);
- автоматизированный – использование прикладных программных комплексов типа (IDEF, All Fusion, ARIS).

Рассмотрим объект управления ИТ. Объектом управления ИТ-архитектурой является архитектурная модель, состоящая из трёх элементов: архитектура данных, архитектура приложений, техническая архитектура.

Бизнес-архитектура описывает бизнес-стратегию, управление, организацию и ключевые бизнес-процессы.

Архитектура данных описывает логическую и физическую структуру корпоративных данных и информационных активов, а также ресурсов управления данными.

Архитектура приложений описывает концептуальный каталог реализуемых информационных систем, схему их взаимодействия и связи с бизнес-процессами.

Техническая архитектура логически описывает программное и аппаратное обеспечение, необходимое для управления компонентами бизнеса, данными, приложениями.

Управление ИТ-архитектурой – это способ построения и эксплуатации сложных систем.

Цели управления ИТ-архитектурой:

- максимизация финансовой выгоды для организации;
- реализация стратегии бизнеса через разработку и контроль достижения целевого состояния ИТ-архитектуры;
- унификация и стандартизация деятельности по внедрению и развитию ИТ.

Есть два типа подразделений управления ИТ-архитектурой:

- контролирующее;
- исполняющее.

Контролирующее подразделение [3]:

- 1) предоставляет процедуры, методологию, шаблоны и инструменты;
- 2) формулирует критерий соответствия требованиям описания ИТ-архитектуры в компании;
- 3) согласует ИТ-архитектуру решений;
- 4) контролирует ведение репозитория;
- 5) предоставляет архитектурные услуги внутри компании.

Исполняющее подразделение:

- 1) непосредственно участвует в выполнении проектов внедрений ИТ-решений и реализации изменений:

- а. Разрабатывает целевую ИТ-архитектуру решения;
 - б. Актуализирует текущую ИТ-архитектуру;
- 2) ведёт репозиторий описания ИТ-архитектуры предприятия.
Требование к управлению архитектурой предприятия отображены на рис. 1.

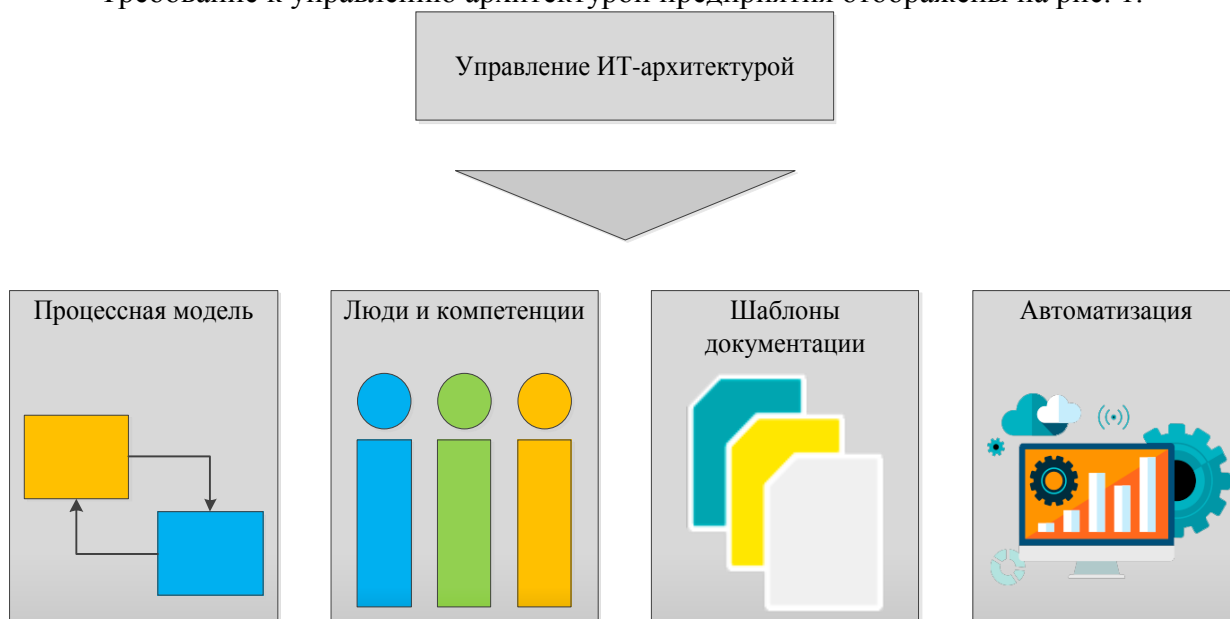


Рис. 1. Требование к управлению архитектурой предприятия

Для моделирования информационной архитектуры необходимо определить следующие архитектурные принципы [4]:

- 1) изменения в используемых бизнес-системах и технологиях должны быть инициированы и связаны с требованиями бизнеса;
- 2) бизнес-системы и технологии, используемые в организации, должны всегда и в полной мере поддерживать действующее законодательство и нормативные требования;
- 3) бизнес-системы, используемые в организации, должны быть простыми в использовании;
- 4) бизнес-системы, используемые в организации, должны быть основаны на признанных в отрасли решениях и проверенных технологиях;
- 5) организация ориентирована на использование устойчивых и надёжных бизнес-систем, оставаясь при этом гибкой и масштабируемой для удовлетворения потребностей бизнеса;
- 6) бизнес-системы должны максимально использовать имеющиеся ресурсы;
- 7) инфраструктура, обеспечивающая функционирование бизнес-систем, должна быть расширяемой для обеспечения возможного увеличения спроса.

Исходя из принципов, можно сделать выводы, что формируются предпосылки для формирования ИТ-инфраструктуры и результатов предприятия, которые подталкивают его обратить внимание на развитие и совершенствование ИТ-архитектуры.

На рис. 2 показаны предпосылки и результаты деятельности предприятия, для которого необходима архитектура ИТ.



Рис. 2. Необходимость ИТ-архитектуры

Модель процесса управления ИТ-архитектурой включает в себя 7 процессов, интегрированных с управлением ИТ-проектами и управлением изменениями.

В табл. 1 представлены названия этих процессов и их назначение в системе управления ИТ-архитектурой.

На рис. 3 отображена процессная модель внедрения процессов управления ИТ-архитектурой в проектную деятельность предприятия.

Как видно из модели, предприятие, благодаря интеграции процессов управления ИТА, при разработке нового проекта может управлять ходом разработки проекта на каждом из четырёх этапов: формирование концепции проекта, его проектирование, построение и внедрение.

Таблица 1

Назначение процессов управления ИТ-архитектурой

| Название процесса | Назначение процесса |
|---|--|
| Разработка стратегии корпоративной ИТ-архитектуры | Сформировать целевое состояние корпоративной ИТ-архитектуры, соответствующее: <ul style="list-style-type: none"> • стратегическим целям бизнеса и ИТ; • основным принципам развития ИТ-архитектуры |
| Разработка целевой ИТ-архитектуры | Обеспечить полноту и актуальность описания целевого состояния корпоративной ИТ-архитектуры с достаточной детализацией |
| Контроль реализации ИТ-архитектуры | Обеспечить соответствие ИТ-архитектуры внедряемых или изменяемых информационных систем целевой ИТ-архитектуре и требованиям стандартов и методик организации |
| Актуализация текущей ИТ-архитектуры | Обеспечение достоверности и актуальности описания текущей корпоративной ИТ-архитектуры для оптимального планирования целевой корпоративной ИТ-архитектуры |
| Проведение апробации ИТ-архитектуры | Обеспечение конкурентных преимуществ в бизнесе, а также операционной эффективности через использование современных информационных технологий |
| Предоставление архитектурных услуг | Обеспечить качественное и своевременное предоставление архитектурных услуг |
| Управление лучшими практиками и референтными моделями | Обеспечение конкурентных преимуществ за счёт выявления, хранения и обеспечения доступности передовых знаний и практик для их использования при проектировании и реализации целевой ИТ-архитектуры |

Одним из важных моментов на первых двух этапах разработки проекта есть процесс проведения новых апробаций для компании ИТ, что обеспечивает её конкурентными преимуществами в бизнесе и операционной эффективностью благодаря использованию современных информационных технологий. После чего модель целевой ИТ-архитектуры передаётся на последующее проектирование и построение. На 2 и 3 этапах разработки проекта также проходит контроль над реализацией и соответствием ИТ-архитектуры. На этапе внедрения решения передаётся в опытно-промышленную эксплуатацию. Здесь происходит актуализация текущей ИТ-архитектуры и, как следствие, модель обновляется, после чего решение готово к эксплуатации.



Рис. 3. Процессная модель интеграции процессов управления ИТ-архитектурой с проектной деятельностью

На рис. 4 изображена процессная модель интеграции процессов управления ИТ-архитектурой с управлениями изменениями.

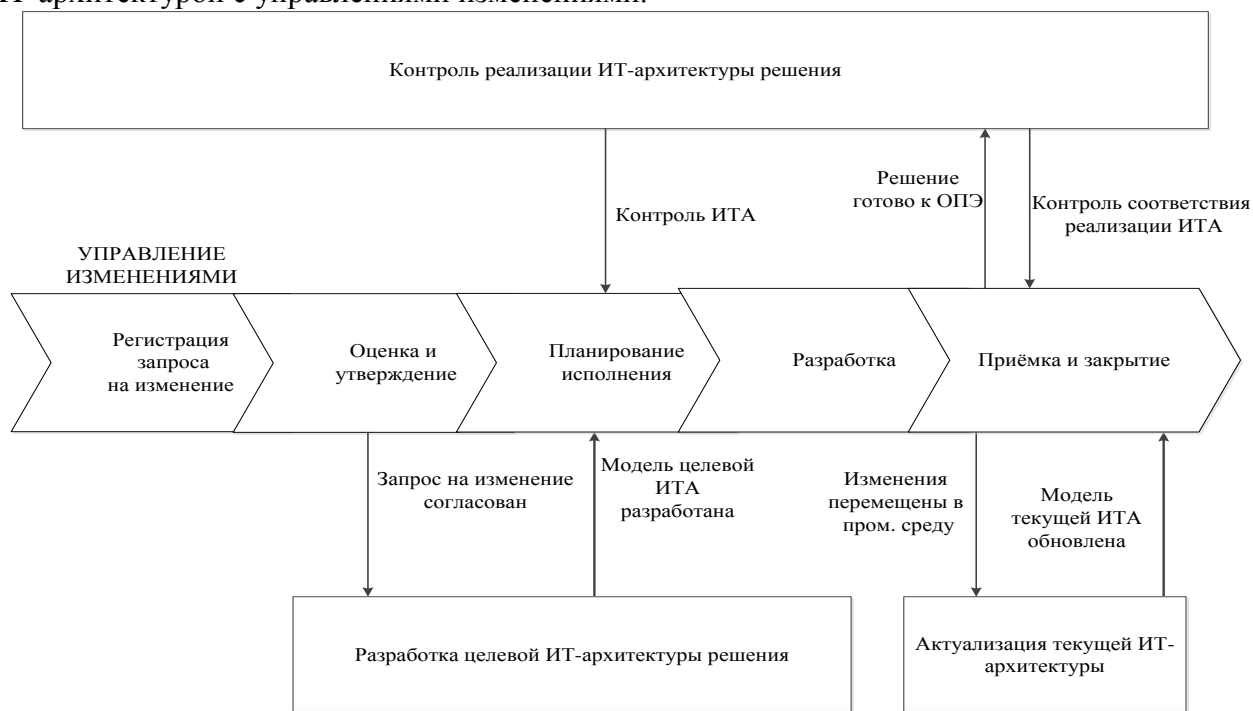


Рис. 4. Процессная модель интеграции процессов управления ИТ-архитектурой с управлением изменениями

Внедрение процессов управления ИТ-архитектурой в процессы управления изменениями позволяет контролировать реализацию и разрабатывать целевую ИТ-архитектуру решения, а также актуализировать текущую ИТ-архитектуру.

На рис. 5 изображена процессная модель интеграции процессов управления ИТ-архитектурой в процессы управления стратегией ИТ.



Рис. 5. Процессная модель интеграции процессов управления ИТ-архитектурой с управлением стратегией ИТ

Внедрение процессов по управлению ИТ-архитектуры в процессы управления ИТ-стратегией предприятия позволяет сформировать целевое состояние корпоративной ИТ-архитектуры, которое соответствует:

- стратегическим целям бизнеса и ИТ;
- основным принципам развития ИТ-архитектуры.

На рис. 6 показана модель архитектуры предприятия.



Рис. 6. Архитектура предприятия

Как видно на рисунке, информационная архитектура предприятия состоит из совокупности разных компонентов, которые определяют все стороны основной деятельности организации и взаимосвязей между ними.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, целью внедрения процессной модели управления IT-архитектурой будет изменение текущих процессов предприятия путём интеграции процессов управления IT-архитектурой для повышения эффективности работы предприятия. Разработанные процессные модели управления IT-архитектурой позволят оптимизировать процесс обмена информационными и материальными потоками в процессах, связанных с проектной деятельностью, управлением изменениями и управлением стратегией IT, что в свою очередь позволит своевременно принимать управленческие решения.

Список использованных источников

1. John A. Zachman The Concise Definition of The Zachman Framework [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.zachman.com/about-the-zachman-framework>
2. Данилин А.В. Архитектура и стратегия. «Инь» и «Янь» информационных технологий предприятия / А.В. Данилин, А.И. Слюсаренко. – М.: Интернет-Университет Инф. Технологий, 2015. – 504 с.
3. Королёв О.Л. Теоретические основы формирования и становления архитектуры предприятия в России: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление предприятием» / О.Л. Королёв. – М., 2008. – 21 с.
4. Панова В.Л. Архитектура предприятия: учебное пособие по дисциплине / авт. В.Л. Панова; Перм. гос. гум.-пед. ун-т. – Пермь, 2013. – 96 с.
5. Краснов С.В. Управление информационной архитектурой организации: учебное пособие / С.В. Краснов. – М.: КНОРУС, 2016. – 344 с.
6. Самуйлов К.В. Архитектура предприятия: преимущества и недостатки / К.В. Самуйлов // Теория и практика общественного развития. – № 1. – 2012. – С. 217.
7. Сешнс Р. Информационная деятельность предприятия [Текст] / Р. Сешнс // Информационные технологии. – 2018. – № 8. – С. 38-43.

УДК 005

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

**МАТЕХА А.С.,
преподаватель кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

В данной статье раскрывается сущность понятия системы управления организацией. Рассматривается возможность применения различных методов к оценке эффективности системы управления организацией. Аргументирована целесообразность использования процессного подхода к формированию эффективной системы управления организацией. Обоснована необходимость объединения социальной и психологической подсистем в один комплекс.

Ключевые слова: система управления организацией, подсистемы организации, процессный подход, системный подход, компетентностный подход, психологический подход.

This article reveals the essence of the concept of an organization management system. The possibility of using various methods to assess the effectiveness of the organization's management system is considered. The expediency of using the process approach to the formation of an effective organization management system is argued. The necessity of combining social and psychological subsystems into one complex is substantiated.

Keywords: organization management system, organization subsystems, process approach, systems approach, competence approach, psychological approach.

Актуальность и постановка задачи. В условиях современных вызовов для функционирования отечественной экономики первоочередной управленческой задачей любой организации является формирование качественной системы управления. Функционирование данной системы с её компонентами и бизнес-процессами предопределяет уровень эффективности деятельности и поведения организации, динамику её развития. Разбалансировка системы управления становится одной из главных причин спада деятельности организации. В связи с этим проблема формирования эффективных процессов управления организацией приобретает особую актуальность. Требуется углублённого всестороннего исследования сущности процессного подхода, изучение его взаимосвязей с системным и комплексным подходами к решению проблемы формирования эффективных процессов управления организацией.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме формирования и развития системы управления организацией посвящены работы таких отечественных и зарубежных учёных: А.Б. Андросюк, Л.А. Гришко, В.В. Дорофиенко, С.В. Ильченко, Г.Р. Кадрова, Ю.В. Коречков, Т.В. Корнева, Н.Е. Муромец, М.М. Пухова, М. Мескон, Ф. Хедоури. Однако, несмотря на большое количество публикаций, данная тема является актуальной и сейчас, а проблема формирования эффективной системы управления организацией требует дальнейших исследований.

Цель статьи – разработка теоретико-методологических основ по формированию эффективной системы управления организацией в контексте исследования сущности и возможности применения процессного, ситуационного и компетентностного подходов.

Изложение основного материала исследования. К любой организации применим процесс управления. Он заключается в реализации функций, которые должен выполнять каждый руководитель. Организацией является группа людей, сознательно координирующих свою деятельность для достижения общей цели. К основным функциям управления относятся: планирование, организация, мотивация и контроль, которые, в свою очередь, формируют отдельные процессы управления организацией. Процессом является целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, которая осуществляется для получения определённого продукта, услуги или результата [9].

Функция планирования связана с определением миссии, целей, стратегии организации и их достижение.

Организация предполагает преобразование в структуру множества отдельных элементов, определение функций, полномочий и прав использования ресурсов для выполнения порученных заданий.

Задача функции мотивации состоит в том, чтобы в соответствии с имеющимся планом все члены организации выполняли свои обязанности на основе использования внутренних побуждений к трудовой деятельности. Для эффективной мотивации работников необходимо определить их истинные потребности и обеспечить их возможностью удовлетворять эти потребности благодаря хорошей работе.

Контроль – это процесс, который обеспечивает фактическое достижение организацией намеченных целей.

Для достижения поставленных целей необходимо сочетание следующих ресурсов, на которых базируется деятельность любой организации: основные средства; оборотные активы; финансовые ресурсы; технологии; трудовые ресурсы.

Здесь система управления организацией конкретно выступает связующим звеном.

В научной литературе не приводится строгого определения понятия системы управления организацией. Однако такое значительное для управленца понятие должно быть конкретно описано и определено. Ряд исследователей характеризуют систему управления организацией как совокупность всех служб организации, всех подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование.

Другие авторы полагают, что система управления организацией – это процесс установления, регулирования и развития самоорганизованного поведения отдельных индивидов и их групп, образующих организацию как единое целое.

Целесообразно рассматривать систему управления организацией как свод обязательных для исполнения формальных правил и процедур, действующих в организации, которые определяют:

- сущность, условия и порядок самоорганизованной деятельности;
- порядок установления и изменения основной идеи деятельности организации;
- процесс целеполагания;
- сущность и порядок планирования;
- процесс организации исполнения планов и проектов;
- сущность, характер и порядок контроля над деятельностью.

Система управления организацией является нематериальным активом, однако от качества её функционирования зависят также и другие показатели организации, которые поддаются количественному измерению или субъективной оценке [5]. С этой целью используется анализ размера прибыли и выручки от реализации продукции, рыночная стоимость организации, показатели её рентабельности. Важно также определение доли на рынке, оценка узнаваемости бренда и стоимость акций организации с учётом её динамики, оценка уровня лояльности потребителей и т.д. Для формирования эффективной системы управления организацией необходимо задействовать весь вышеуказанный перечень функций управления, реализуемых в рамках отдельных бизнес-процессов.

Основные компоненты любой сложной системы являются отдельными подсистемами, которые возникают путём деления организации на элементы взаимодействия внутри организации: подразделения, отделы, а также разные уровни управления. Подсистемами также считаются социальные и технические компоненты организации. Некоторые подсистемы, в свою очередь, делятся на более мелкие, которые все взаимозависимы. Нарушенное функционирование даже самой маленькой подсистемы может негативно сказаться на системе в целом. На рис. 1 приведены основные подсистемы системы управления организацией.

Техническая подсистема обусловлена структурой и содержанием технологической подсистемы, отдельные её части периодически обновляются по мере физического и морального старения.

Организационная подсистема обеспечивает рациональное использование оборудования, предметов труда.

В научных источниках обычно разделяют социальную и психологическую подсистемы, однако в рамках поставленной цели исследования возникает необходимость их объединения в единую подсистему. Это обусловлено тем, что данная подсистема характеризует использование человеческого фактора в организации с позиции принятой кадровой политики и системы мотивации деятельности работников. Система управления предприятием не только содержит активные элементы (персонал), но и в значительной

мере зависит от их поведения. Важнейшим условием устойчивого функционирования системы управления является обеспечение её конкурентоспособности, а ключевым фактором успеха выступает формирование и рациональное использование человеческого потенциала. Конкуренция является сильнейшим фактором стимулирования организации работать эффективнее, активно развиваться, повышать качество обслуживания. В нынешних условиях признаётся особая роль социально-психологической подсистемы как человеческого фактора в системе управления.

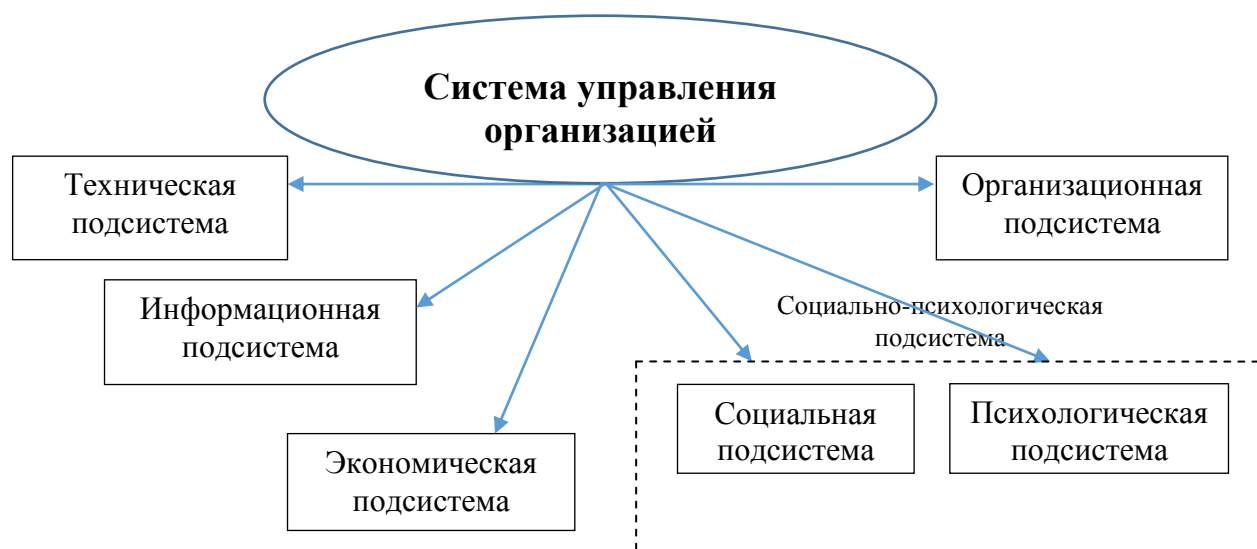


Рис. 1. Основные подсистемы системы управления организацией

Информационная подсистема характерна использованием разнообразной информации как специфического ресурса организации. Она служит исходной базой для всех подсистем и создаёт необходимые условия, а также предпосылки для принятия обоснованных управленческих решений.

Экономическая подсистема – это единство хозяйственных процессов и связей в кругообороте производственных фондов. Она оказывает большое влияние на эффективность действия, функционирование других подсистем и испытывает на себе их влияние.

Эффективность функционирования системы управления организацией можно обеспечить при условии использования различных подходов к управлению: системного, процессного, ситуационного и т.д.

Системный подход является одним из главных в изучении управления. В данном подходе организацию можно представить как открытую систему, включающую в себя такие элементы, как люди, задачи, структуры, технологии, которые направлены на достижение поставленных целей и сохранение результата в условиях меняющейся внешней среды.

Следует выделить такие особенности системного подхода:

- чёткое определение целей и их иерархии;
- способы достижения наилучших результатов при оптимальных затратах;
- определение методов и средств для всесторонней оценки всех результатов деятельности, использование количественной и качественной интерпретации достижения целей.

Процессный подход был впервые предложен основоположником школы административного менеджмента А. Файолем в начале 80-х годов и активно развивается по сегодняшний день. Сущность и принципы данного подхода в своих научных трудах рассматривает Андросюк А.Б. [1]. Использованию процессного подхода в современной практике управления организацией посвящены статьи Гришко Л.А., Серой Н.Н. [2], Кадровой

Г.Р. [5]. Вопросам эффективности применения данного подхода в малом бизнесе уделено внимание в научных работах Дорофиенко В.В., Муромец Н.Е. и Лоскутовой В.В. [5].

Главным понятием, которое характеризует данный подход, является процесс. Ряд учёных считает, что в процессном подходе управление рассматривается как определённый процесс, в который входят такие основные управленческие функции: мотивация, планирование, организация и контроль. Именно они связывают процессы коммуникации и принятия решений. В данном случае руководство организацией рассматривается как самостоятельная деятельность, которая влияет на персонал организации таким образом, чтобы с их помощью достичь всех поставленных целей.

Кадрова Г.Р. рассматривает революционность процессного подхода, которая заключается в отказе от традиционных правил и предположений по управлению предприятием, имеющих оттенок устаревших и неэффективных методов и являющихся неуместными для современного и будущего бизнеса. Реинжиниринг бизнес-процессов, как считает автор, означает, по сути, решительную, стремительную, глубокую, специфичную перестройку основ внутрифирменной организации и управления. Здесь основной задачей внедрения процессного подхода является быстрое и адекватное перестроение взаимосвязанных процессов, что зависит от изменяющихся внутренних и внешних факторов среды [5].

Следует выделить особенности в применении процессного подхода к управлению организацией. Так, построение системы процессного управления позволяет организации лучше понять взаимосвязи отдельных аспектов деятельности и тем самым повысить её эффективность. Применение процессного подхода к управлению организацией создаст конкурентные преимущества, что является успешным для дальнейшей деятельности.

Ситуационный подход управления строится на анализе факторов внешней и внутренней среды организации, на основе которых принимается оптимальное решение. Данный подход может применяться при возникновении непредвиденных и нестандартных ситуаций. При использовании данного подхода менеджер применяет совокупность базовых принципов управления, которые используются на всех предприятиях, и специфических приёмов, которые способствуют эффективной деятельности и росту организации. Руководителю необходимо проводить постоянный анализ меняющейся ситуации и определять её влияние на деятельность организации.

В основу компетентностного подхода положен принцип рассмотрения персонала как носителя такой специфической характеристики как компетенции. Уровень личных компетенций человека состоит из профессиональных компетенций (базовых умений, знаний и способностей, которые помогают успеху в профессиональной деятельности) и ролевых (личных характеристик, определяющих социальную активность человека). При компетентностном подходе целесообразно рассматривать управление персоналом как процесс направленного действия кадровой службы по формированию актуальных компетенций у работников, что повлияет на достижение взаимодействия деловой стратегии организации с условиями бизнес-среды, что позволит обеспечить эффективную деятельность предприятия [3].

Психологический подход (гештальт-подход), в отличие от вышеперечисленных подходов, основан на том, что в процессе развития организации важно не только повышать эффективность труда, совершенствуя продукт и внедряя инновации, но и заботиться о психологическом климате организации. Поскольку организацию следует рассматривать как объединение людей, стремящихся достичь общих производственных целей. Заслуживает внимания формирование положительного морально-психологического и эмоционального климата организации, её ценностей и философии. Психологический подход нацелен на работу с общим настроением коллектива. Гештальт-подход даёт возможность решить многие проблемы в процессе работы с людьми. Возможно

применение как личной, так и групповой терапии, в целях оздоровления и развития психологического микроклимата в организации, что способствует решению не только личных проблем сотрудников, но и уровню сплоченности команды, регулированию конфликтности в коллективе. Психологический подход может оказать положительное влияние на развитие внутренней мотивации к труду и совершенствованию системы управления организацией.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. На основе теоретического исследования определена сущность понятия системы управления организацией. Под ней следует понимать совокупность всех подсистем и процессов организации и коммуникаций между ними, а также свод обязательных для исполнения формальных правил и процедур, действующих в организации. Систему управления организацией следует рассматривать как её нематериальный актив, от качества использования которого зависят конечные показатели эффективности организации.

Выявлены основные подсистемы системы управления организацией: техническая, информационная, экономическая, социально-психологическая и организационная.

Обоснована необходимость объединения социальной и психологической подсистем в один комплекс, так как формирование и рациональное использование человеческого потенциала является ключевым фактором успеха функционирования системы управления организацией, что обеспечивает её конкурентоспособность. Социально-психологическая подсистема подразумевает использование человеческого фактора организации в рамках системы мотивации деятельности работников и принятой кадровой политики.

Исследована сущность и возможности применения различных методов к оценке эффективности системы управления организацией. Доказана целесообразность использования процессного подхода к формированию эффективной системы управления организацией. Процессный подход следует рассматривать как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, а также совокупности бизнес-процессов, связанных с предназначением организации и для достижения цели её деятельности. Однако необходимо применять взаимосвязанные подходы, методы и способы, всегда ориентируясь при этом на изменение внутренних и внешних факторов среды.

Сделан вывод о том, что эффективность системы управления организацией посредством формирования условий её устойчивого функционирования и эффективного использования всех ресурсов, рационального формирования бизнес-процессов управления обуславливают её конкурентоспособность и формирование ключевых факторов успеха в условиях современных вызовов.

Список использованных источников

1. Андросюк А.Б. Сущность и принципы процессного подхода для управления организацией // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-printsipy-protsessnogo-podhoda-dlya-upravleniya-organizatsiey>

2. Гришко Л.А. Процессный подход в современной практике управления / Л.А. Гришко, Н.И. Серая // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – № 7 (33) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsessnyy-podhod-v-sovremennoy-praktike-upravleniya>

3. Дорофиенко В.В. Управление трудовой деятельностью на малом предприятии: учебное пособие / В.В. Дорофиенко, Н.Е.Муромец, В.В. Лоскутова; Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», кафедра менеджмента непроеизводственной сферы. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – 302 с.

4. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник экспериментального образования. – 2015. – № 2

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyu-podhod-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-organizatsii-1>

5. Кадрова Г. Применение процессного подхода к управлению современной организацией // Огарёв-Online. – 2018. – № 1 (106) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-protsessnogo-podhoda-k-upravleniyu-sovremennoy-organizatsiey>

6. Климовских Н.В. Инновационные подходы в управлении персоналом современной организации / Н.В. Климовских, А.А. Каспарян // Вестник УРАО. – 2018. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-podhody-v-upravlenii-personalom-sovremennoy-organizatsii>

7. Конорева Т.В. Системный подход к управлению организацией // Вестник СИБИТа. – 2013. – №2(6) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyu-podhod-k-upravleniyu-organizatsiey>

8. Коречков Ю.В. Процессный подход к управлению организацией высшего образования // Вестник евразийской науки. – 2017. – № 3(40) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsessnyu-podhod-k-upravleniyu-organizatsiey-vysshego-obrazovaniya>

9. Мескон Майкл. Основы менеджмента / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – М.: Дело, 2015. – 704 с.

10. Пухова М.М. Ключевые возможности процессного подхода в управлении организацией // Территория науки. – 2018. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-vozmozhnosti-protsessnogo-podhoda-v-upravlenii-organizatsiey>

УДК 378.095:005.346

ИМИДЖ КАК КЛЮЧЕВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВПО: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ

МИШИНА Ю.А.,
аспирант кафедры учёта и аудита
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;
ВЕРИГА А.В.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры учёта и аудита
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье раскрыто содержание понятия «имидж образовательной организации». Систематизированы структурные элементы имиджа образовательной организации высшего профессионального образования. Представлены возможности управления имиджем через имидж-систему. Обоснована необходимость управления имиджем образовательных организаций высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики. Предложены критерии для оценки имиджа образовательных организаций. Определены группы экспертов.

Ключевые слова: образовательная организация, высшее профессиональное образование, имидж, составляющие, структура, имидж-система, критерии оценки.

The content of the concept «image of an educational organization» is disclosed in the article. The structural elements of the image of an educational organization of higher professional education are systematized. The possibilities of image management through the image system are presented. The necessity of managing the image of educational organizations of higher professional education in the Donetsk people's Republic is proved. Criteria for evaluating the image of educational organizations are presented. The expert group are identified.

Keywords: educational organization, higher professional education, image, components, structure, image system, evaluation criteria.

Актуальность и постановка задачи. Стремление человека удовлетворить свои потребности в высшем образовании выражается через выбор той или иной образовательной организации высшего профессионального образования (далее – ВПО), на который оказывают влияние различные факторы: личные предпочтения, советы родителей и друзей, отзывы выпускников, престижность направлений подготовки, перспективы карьерного роста. В условиях конкуренции, когда определённое количество образовательных организаций ВПО предлагают множеству потребителей практически идентичные услуги, содержание которых регламентируется государственными образовательными стандартами, роль имиджа учебного заведения значительно возрастает. Положительный имидж формирует образ уникальности учебного заведения, повышает его конкурентоспособность, привлекая наиболее талантливых абитуриентов и высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав (далее – ППС). Это способствует повышению качества образовательных услуг и уровня подготовки выпускников.

Работа над собственным имиджем как ключевым элементом конкурентоспособности образовательной организации является важной тенденцией в сфере высшего образования. Формирование и поддержание благоприятного имиджа образовательной организации подразумевает эффективное управление данными процессами. Поэтому такая работа строится на стратегической основе.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам формирования и развития имиджа высшего учебного заведения посвящены работы Л.Г. Батраковой, Ю.В. Ежовой, Г.А. Резника, О.В. Фроловой. Основные положения концепций формирования и использования имиджа высшего учебного заведения представлены в работах Е.А. Какоткиной, С.Н. Павлова. Особенности управления конкурентоспособностью образовательной организации на рынке образовательных услуг на основе имиджевой политики исследованы в работах О.В. Согачёвой и Е.С. Симоненко.

Цель статьи – изучение современных подходов и инструментов формирования и развития имиджа высшего учебного заведения для обоснования необходимости управления имиджем образовательных организаций ВПО Донецкой Народной Республики с целью обеспечения их конкурентоспособности в условиях глобализации рынка образовательных услуг.

Изложение основного материала исследования. Имидж представляет собой искусственный образ, который формируется в общественном или индивидуальном сознании посредством массовой коммуникации и психологического воздействия. Это визуальная привлекательность, которая создаётся пиаром, пропагандой, рекламой с целью формирования в массовом сознании определённого отношения к объекту [1, с. 99].

Имидж организации, который она хочет транслировать общественности, включает не только образ, существующий в сознании людей, но и историю организации, характер её отношений с обществом, философию, внутреннюю культуру. Главная задача имиджа заключается в формировании положительного отношения, вслед за которым появляется

доверие к организации, повышается престиж, её влияние и авторитет. Положительный имидж оказывает влияние на рейтинг организации, упрощает доступ к финансовым, информационным, материальным, человеческим ресурсам.

Предпосылкой к формированию понятия «имидж образовательной организации» послужило развитие рыночных отношений и обострение конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг. Современные трактовки данного понятия представлены в табл. 1.

Обобщая представленные трактовки, можно сделать вывод о том, что имидж – это образ учебного заведения, сформированный в сознании общественности на основе полученной информации о различных сторонах его деятельности, главная роль в создании которого принадлежит непосредственно самой образовательной организации. В научной литературе имидж рассматривается разнопланово: как условие конкурентоспособности образовательной организации [3], один из индикаторов (показателей) конкурентоспособности учебного заведения [6], элемент его конкурентоспособности [7], инструмент поддержания конкурентоспособности [8].

Имидж образовательной организации ВПО, который, по сути, аналогичен ресурсу гудвилл, является специфическим видом её нематериальных ресурсов. С экономической точки зрения, материальные, нематериальные и финансовые ресурсы формируют капитал образовательной организации, который вместе с трудовыми ресурсами (профессорско-преподавательским составом, студентами и прочими сотрудниками) представляют внутренние факторы производства учебного заведения. То есть имидж образовательной организации ВПО является одним из внутренних факторов её конкурентоспособности. Понимание важности формирования имиджа, принципов его построения и управления им предоставляет руководству возможность развития образовательной организации и удержания конкурентных позиций в условиях рынка.

Таблица 1

Трактовки понятия «имидж образовательной организации»

| Автор | Определение |
|--|--|
| И.Л. Васюков, А.Н. Волков [2] | целостное восприятие заинтересованных сторон, которое формируется на основе хранящейся в их памяти информации о различных сторонах деятельности образовательной организации: учебной, научной, воспитательной и других |
| О. В. Фролова [3, с. 121] | совокупность особенностей, характеризующих учебное заведение, зафиксированных в определённых формах информации, которые создаются и целенаправленно передаются разным целевым аудиториям в процессе коммуникаций, распознаются, фиксируются, оцениваются, воспринимаются ими и, приняв форму стереотипа, определяют дальнейшие действия в отношении организации |
| Л.Г. Батракова [1, с. 100] | общее представление, которое состоит из набора убеждений, складывающегося у реальных и потенциальных потребителей образовательных услуг об образовательной организации |
| Г.А. Резник, Ю.С. Пономаренко, А.С. Колесникова [4, с. 2] | интегративная характеристика, отражающая совокупность представлений о вузе у различных субъектов, принимающих решения о социально-экономическом взаимодействии с ним, формирующаяся под воздействием объективных факторов, которые определяют особенности функционирования вуза, и субъективных представлений, которые определяются объективными и личностными факторами |
| О.В. Согачёва, Е.С. Симоненко [5] | устойчивое, эмоционально окрашенное мнение о вузе у группы людей на основе сформированного у них образа данного учебного заведения, возникшее вследствие либо прямого контакта с ним, либо на основе информации, полученной об этом учреждении из других источников |

По мнению И. Васюкова [2], содержание понятия «имидж» включает в себя две составляющие: описательную и оценочную. Описательная или информационная составляющая представляет собой образ учебного заведения, совокупность всех представлений и знаний о нём. В свою очередь, оценочная составляющая связана с отношением к учебному заведению. Существование оценочной составляющей связано с тем, что информация, которая хранится в памяти, не воспринимается безразлично, а вызывает эмоции, которые обладают различной интенсивностью. Различные заинтересованные стороны оценивают образовательную организацию через призму ценностных ориентаций, общепринятых норм, моральных принципов, собственного опыта. В связи с этим конкретные черты образа учебного заведения могут вызывать эмоции, связанные с их принятием или осуждением.

В настоящее время необходимость формирования имиджа образовательной организации ВПО определяется обострением конкуренции на рынке образовательных услуг, социально-демографическими проблемами, нестабильностью внешней среды.

Образовательным организациям необходимо обеспечивать процессы формирования и развития имиджа через различные каналы и с помощью различных средств. При формировании имиджа учебного заведения используются визуальные и рекламные средства [9, с. 121]. Визуальные средства используются для формирования представления об организации и включают информацию о фирменной символике, интерьере корпусов, о лекционных аудиториях, а также информацию, представленную на официальном сайте образовательной организации как главном интернет-ресурсе. Рекламные средства формируют представления у широкой общественности о социальных целях и роли образовательной организации в экономической, социальной и культурной жизни общества, включают наружную и транспортную рекламу, размещают информацию в интернете, на телевидении, радио и способствуют формированию благоприятного отношения к учебному заведению.

Основу современного имиджа образовательной организации составляют: её миссия и приоритеты, внутренняя культура, виды и качество образовательных услуг, качество студенческой жизни, связи организации с различными социальными институтами, вклад в развитие всесторонне развитой личности обучающегося. Для выявления возможностей управления имиджем образовательной организации необходимо определить, на основе восприятия каких характеристик формируется общий образ, предметно представить структуру данного образа. В научной литературе [1, 3, 10] имидж образовательной организации ВПО рассматривается как результат интегрированного суждения о его составляющих. Систематизация составляющих имиджа образовательной организации представлена на рис. 1.

Имидж образовательной организации для основных потребителей (обучающихся) включает имиджевые характеристики руководства, ППС, персонала, имидж образовательных услуг, визуальный и научный имидж.

Имидж образовательных услуг зависит от многих факторов, среди которых: престижность направлений подготовки и диплома, качество знаний, стоимость обучения, образовательная среда, предоставляющая возможности обучающимся для личностного развития и самореализации, социальная защищённость студентов, востребованность выпускников на рынке труда.

Имидж руководства образовательной организации, представленный в лице ректората, играет важную роль в формировании общего имиджа. В имидже ректората, помимо характеристик, представленных на рис. 1, внимание уделяется также внешнему облику, рассматриваются особенности коммуникации, поступки, хобби, показатели основной деятельности.



Рис. 1. Структура имиджа образовательной организации ВПО

Имидж ППС также выступает одной из ключевых составляющих имиджа образовательной организации и зависит от уровня профессиональной компетентности, высококвалифицированной подготовки, достижений. На формирование данного имиджа значительное влияние оказывает использование инновационных форм обучения, применение в учебном процессе современных методик, новых технологий, проведение занятий на основе авторских программ, а также культура и внешний вид преподавателей.

Имидж персонала зависит от уровня его компетентности, профессиональной квалификации, навыков, культуры, коммуникабельности, мобильности.

Внутренний имидж образовательной организации представляет собой её образ для сотрудников и складывается под влиянием корпоративной культуры, стиля руководства, социально-психологического климата учебного заведения. Немаловажное значение также имеет система материального и морального стимулирования сотрудников, возможность карьерного роста, социальные гарантии.

Научный имидж образовательной организации формируется на основе представлений о качестве, эффективности и востребованности результатов научно-исследовательской работы. Здесь учитывается наличие аспирантуры и докторантуры в

структуре образовательной организации, собственных диссертационных советов по защите исследований аспирантов и докторантов.

Визуальный имидж образовательной организации формируется на основе зрительных ощущений, фиксирующих информацию о фирменном стиле, символике, состоянии материально-технической базы, стиле и качестве позиционирования информации на официальном сайте.

В соответствии с требованиями общества к учебному заведению по подготовке не только квалифицированных специалистов, но и ответственных граждан, всесторонне развитых личностей, безусловно, возрастает значимость социального имиджа образовательной организации, который отражает её роль и цели в экономической, социальной и культурной жизни общества.

Бизнес-имидж образовательной организации формируется на основе представлений об учебном заведении как о субъекте деловой активности. Здесь особое значение приобретает деловая репутация и востребованность выпускников на рынке труда, взаимоотношения с работодателями.

Формирование имиджа и эффективное управление им предоставляет образовательной организации определённое преимущество в собственном позиционировании на рынке образовательных услуг в условиях растущей конкурентной борьбы за привлечение абитуриентов.

Значимость имиджа образовательных организаций ВПО Донецкой Народной Республики для непосредственных потребителей (абитуриентов) при выборе места обучения можно определить по результатам социологического исследования, проводимого на базе государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (далее – ГОУ ВПО «ДонАУиГС») в сентябре 2019 года [11, с. 13-17]. Респондентами исследования стали обучающиеся первого курса. На рис. 2 представлена мотивация абитуриентов к поступлению в образовательную организацию.

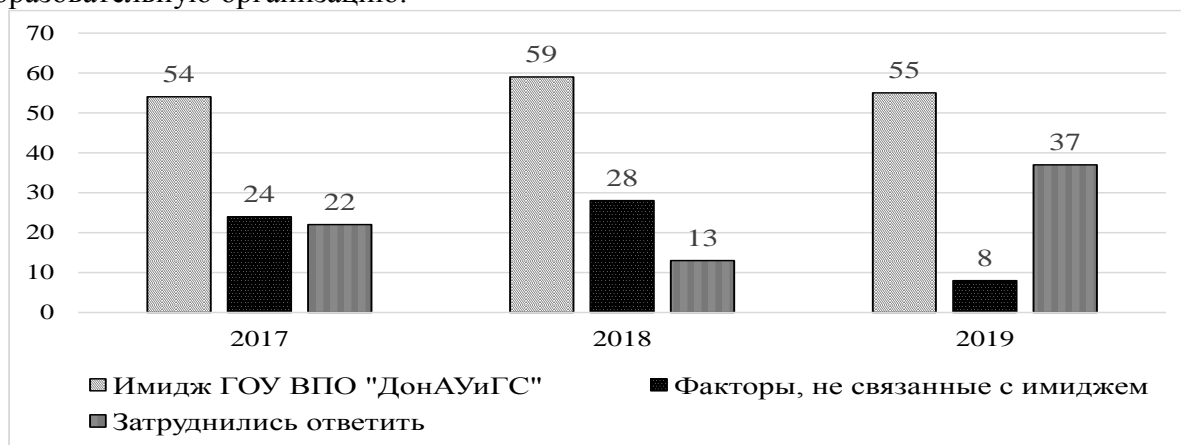


Рис. 2. Мотивация абитуриентов к поступлению в ГОУ ВПО «ДонАУиГС», %

Из результатов исследования видно, что значение имиджа при выборе образовательной организации ВПО возрастает, а влияние факторов, не связанных с имиджем, снижается. При этом к имиджевым характеристикам в исследовании относятся: престижность и профильность образовательной организации, выбор привлекательных направлений подготовки, квалифицированный ППС, подготовка квалифицированных кадров, хорошие отзывы и рекомендации.

В состав факторов, не связанных с имиджем образовательной организации, включены субъективные причины и формальные факторы. К субъективным причинам относятся: мечта,

желание поступить в ГОУ ВПО «ДонАУиГС»; приоритетность образовательной организации; лучшее учебное заведение из тех, в которые обучающийся прошёл конкурсный отбор; доступная стоимость обучения. К формальным факторам относятся: поступление на бюджетную форму обучения; предоставление информации о поступлении раньше остальных учебных заведений; окончание подготовительных курсов; посещение олимпиад и прочих мероприятий, организованных образовательной организацией.

Влияние отдельных имиджевых характеристик на мотивацию к поступлению в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» представлено на рис. 3.

Из представленных на рис. 3 данных видно, что наибольшую долю занимают хорошие отзывы об учебном заведении (58%). Значительную долю занимают престижность образовательной организации по сравнению с другими учебными заведениями Донецкой Народной Республики (20%), а также привлекательность направлений подготовки (15%).



Рис. 3. Влияние имиджевых характеристик на мотивацию к поступлению в ГОУ ВПО «ДонАУиГС», %

Анализ мотивации абитуриентов при выборе факультета для обучения в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» представлен на рис. 4.

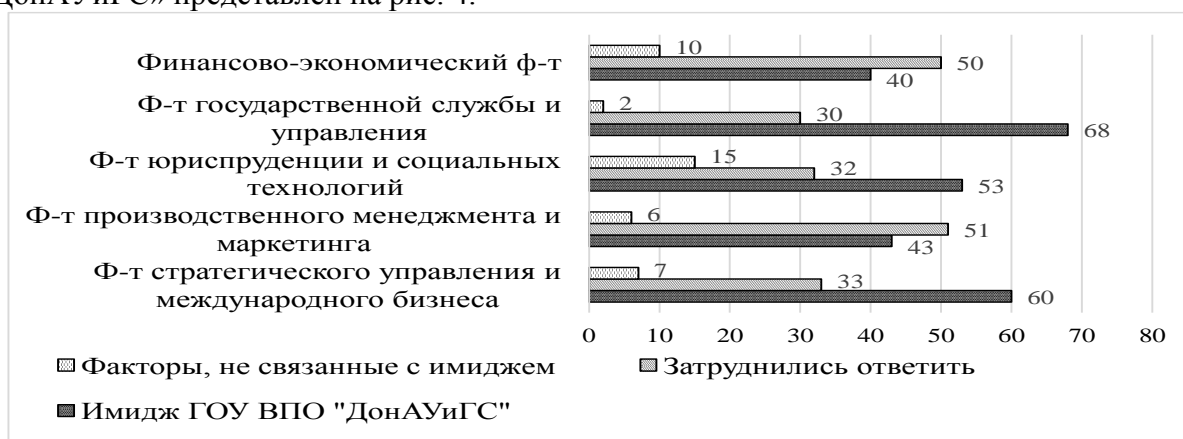


Рис. 4. Мотивация к поступлению абитуриентов в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» в разрезе факультетов, %

Из результатов исследования видно, что в наибольшей степени имидж ГОУ ВПО «ДонАУиГС» повлиял на абитуриентов факультета государственной службы и управления (68% против 2%), факультета стратегического управления и международного бизнеса (60% и против 7%) и факультета юриспруденции и социальных технологий (53% против 32%).

Анализ мотивации абитуриентов при выборе направления подготовки для обучения в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» представлен на рис. 5.



Рис. 5. Мотивация к поступлению абитуриентов в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» в разрезе направлений подготовки, %

По результатам анализа видно, что значимость имиджа образовательной организации превышает значимость прочих факторов для обучающихся всех направлений подготовки. При этом значительная доля обучающихся, которые затруднились ответить, наблюдается на направлениях «Социальная работа» и «Экономика».

Таким образом, данные социологического исследования, проводимого на базе ГОУ ВПО «ДонАУиГС», свидетельствуют о повышении значимости имиджа образовательной организации при выборе абитуриентами места обучения. Следовательно, для образовательных организаций ВПО Донецкой Народной Республики имидж является одной из ключевых составляющих их конкурентоспособности.

Формирование и управление имиджем образовательной организации ВПО необходимо рассматривать как совокупность продуманных, научно обоснованных организационных процессов, в которых принимают участие многие специалисты, а результаты их деятельности должны оцениваться с учётом содержания и приоритетов имиджевых задач в определённый период времени.

С.Н. Павловым [8, с. 1220] предложена концепция формирования имиджа высшего учебного заведения, главными исходными положениями которой являются:

- проведение информационной политики, включая проектирование схемы информационного сопровождения;
- формирование компетентного общественного мнения об образовательной организации, включающее моделирование процесса и разработку комплекса организационно-педагогических условий, которые повышают эффективность данного процесса;
- организация связей с общественностью, предполагающая выбор целевых аудиторий, моделей и инструментов пиара, использование рекламы (подготовка рекламной продукции, выбор средств рекламы и график её опубликования).

Основой для ключевых аспектов концепции служит изучение потребителей, их информационных потребностей и интересов, а также медиа-диагностика присутствия образовательной организации в информационном пространстве. Сама концепция строится на основе стратегического планирования, что подразумевает выбор стратегии и тактики формирования имиджа образовательной организации, определение информационных потоков, лиц, управляющих ими, непосредственное управление информационными потоками и выбор носителей информации.

Е.А. Какоткина [10, с. 152] в качестве основы формирования и использования имиджа образовательной организации рассматривает концепцию имиджевой политики как комплексной программы информационно-презентационной работы. Имиджевую политику автор рассматривает в качестве важного инструмента управленческой

деятельности образовательной организации и привлечения её ресурсного потенциала. Содержание имиджевой политики определяют действенные каналы коммуникации во внешней и внутренней среде образовательной организации. Во внешней среде – с абитуриентами, общественностью, вузами-партнёрами, государством (дни открытых дверей, научно-практические конференции, олимпиады, конкурсы). Во внутренней среде – со студентами, профессорско-преподавательским составом, сотрудниками, выпускниками. Задачей имиджевой политики является корпоративное позиционирование образовательной организации, т.е. сознательно организованное распространение информации об учебном заведении с целью формирования положительного имиджа, что позволит привлечь абитуриентов. Основные направления имиджевой политики, её цели и задачи могут быть обозначены в комплексной программе информационно-презентационной работы образовательной организации. Разработка такой программы может входить в обязанности службы имиджевых технологий и связей с общественностью, основные направления деятельности которой также могут включать: развитие системы информационных коммуникаций образовательной организации, регулярное наполнение официального сайта актуальной информацией, проведение мониторинга общественного мнения об уровне привлекательности организации.

Достаточно интересным является подход к управлению имиджем Б.Ю. Сербиновского и Ю.Ю. Звездочкина [12, с. 1-2], которые рассматривают имидж учебного заведения как некую искусственную систему (имидж-систему). При этом имидж-систему авторы рассматривают в двух аспектах: 1) как системную модель, в конечном итоге представленную в виде системной карты имиджа, которая включает описание комплекса мероприятий, проектов и инструкций для специалистов, участвующих в формировании имиджа образовательной организации; 2) как систему управления имиджем, включающую подсистемы, реализующие необходимый набор функций.

Резюмируя вышеизложенное, имидж-систему образовательной организации ВПО можно представить как совокупность элементов и связей, создаваемых и рационально организованных для достижения поставленной цели с заданными свойствами и адресным воздействием на целевые группы и аудитории (рис. 6).

Основной задачей на этапе проектирования в имидж-системе является разработка стратегии формирования и развития такого имиджа образовательной организации, который бы соответствовал требованиям заинтересованных сторон и руководства.

Элементами имидж-системы выступают структурные составляющие имиджа образовательной организации ВПО и ресурсы, обеспечивающие выполнение соответствующих процессов, протекающих внутри имидж-системы, необходимые для её эффективного функционирования (человеческие, материальные, нематериальные, финансовые).

Для эффективного управления имиджем образовательной организации ВПО существует необходимость в формировании специальной структуры, например Совета, как постоянно действующего совещательного органа, деятельность которого направлена на формирование и развитие позитивного имиджа учебного заведения.

К видам деятельности такого Совета может относиться: общее руководство имидж-системой образовательной организации; разработка и утверждение стратегии формирования и развития имиджа, внесение необходимых корректировок; координация деятельности структурных подразделений, для которых формирование имиджа является основной задачей; организация мониторинга общественного мнения; разработка предложений по развитию позитивного имиджа образовательной организации; рассмотрение отчётов о проделанной работе. Целесообразно, чтобы работу Совета возглавлял представитель ректората по профильному направлению, в подчинении которого находится служба маркетинга (или пресс-служба, или PR-агентство). В состав Совета следует включать службу маркетинга, а также представителей руководства, персонала, ППС и обучающихся. Слаженная работа Совета позволит реализовывать все процессы имидж-системы.



Рис. 6. Имидж-система образовательной организации ВПО

Целевыми группами в имидж-системе образовательной организации ВПО выступают заинтересованные стороны в сфере высшего образования, а именно: обучающиеся, персонал, ППС, выпускники, абитуриенты, государственные органы, бизнес-сообщество, общество в целом. Внутренние заинтересованные стороны (обучающиеся, персонал, ППС, выпускники), с одной стороны, принимают участие в формировании общего имиджа образовательной организации ВПО, а с другой стороны, вместе с внешними заинтересованными сторонами являются непосредственными представителями целевых групп для оценки сформированного имиджа учебного заведения.

В имидж-системе образовательной организации ВПО помимо управления по целям и отклонениям, также может использоваться ситуационное управление в качестве набора антикризисных мер, применяемых для минимизации отрицательного воздействия на репутацию, сохранения доверия, восстановления и наращивания позитивного имиджа. Основой для создания подобных ситуационных планов являются: анализ результатов мониторинга, выделение типичных ситуаций, разработка эффективных мер противодействия отрицательному воздействию на имидж или использование новых возможностей для усиления положительного имиджа.

При разработке процессов управления имиджем рассматриваются: процессы, включенные в существующую систему управления; взаимодействующие с другими

процессами оказания услуг и управления образовательной организацией, с существующими объектами управления, с налаженными коммуникациями во внешней и внутренней среде учебного заведения. При функционировании имидж-системы происходит согласование новых процессов с существующими процессами, элементами и связями системы управления образовательной организацией ВПО, чем достигается выполнение принципа целостности.

Помимо периодического мониторинга сформированного имиджа образовательной организации, нельзя оставлять без внимания изменения в ожиданиях и требованиях заинтересованных сторон от сферы высшего образования. На основании результатов мониторинга фактического имиджа образовательной организации и требований заинтересованных сторон формируются и реализуются необходимые мероприятия по совершенствованию стратегии развития имиджа учебного заведения.

Непрерывный мониторинг имиджа образовательной организации способствует своевременному выявлению несоответствий и внесению необходимых изменений в образ учебного заведения. Учитывая структуру имиджа образовательной организации, мониторинг его фактического состояния целесообразно проводить с помощью метода экспертных оценок и на основании критериев, представленных на рис. 7.

| Имидж образовательной организации | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Имидж для обучающихся | Внутренний имидж | Имидж для государственных структур | Социальный имидж | Бизнес-имидж |
| компетентность руководства | организационная культура | подготовка кадров для развития экономики государства | социальные цели и роль организации в экономической, социальной и культурной жизни общества | подготовка квалифицированных специалистов для потребностей рынка труда |
| квалифицированный ППС | система материального и морального стимулирования | исполнение законодательства | информационная открытость | уровень надёжности организации |
| квалифицированный персонал | социально-психологический климат | участие в социальных мероприятиях | удовлетворённость потребностей общества в образовании | уровень престижности организации |
| качество услуг | возможность карьерного роста | информационная открытость | содействие профессиональной ориентации, трудоустройству, социально-трудовой адаптации молодёжи | уровень лояльности организации в отношениях с партнёрами |
| необходимые условия обучения | социальные гарантии | представления о миссии организации | значимость деятельности организации для общества | представления о заявленной миссии |
| приемлемая стоимость обучения | уровень престижности организации | | | информационная открытость |
| интересная студенческая жизнь | фирменный стиль | | | |
| научно-исследовательская деятельность | представления о миссии организации | | | |
| символика, фирменный стиль, интерьер корпусов | уровень информационной открытости руководства | | | |
| информационная открытость | | | | |

Рис. 7. Критерии для экспертной оценки имиджа образовательной организации ВПО заинтересованными сторонами

Учитывая разнообразие заинтересованных сторон в сфере высшего образования и разную направленность восприятия ими имиджа, экспертами для объективной оценки должны выступать компетентные представители соответствующих групп заинтересованных сторон.

Для оценки имиджа со стороны потребителей в состав экспертов необходимо включать обучающихся разных курсов и форм обучения. Для оценки внутреннего имиджа в состав экспертов необходимо включать персонал и ППС образовательной организации. Для оценки имиджа со стороны государственных структур в состав экспертов необходимо включать представителей Министерства образования и науки и других представителей органов государственной власти. Для оценки социального имиджа необходимо привлечение представителей общественности, в том числе представителей общественных организаций. Для оценки бизнес-имиджа образовательной организации в состав экспертов следует привлекать представителей малого и среднего бизнеса, партнёров организации, у которых существует потребность в соответствующих кадрах.

Для оценки состояния имиджа образовательной организации уместно применение метода Дельфы, который основывается на постановке вопросов, требующих в качестве ответов числовой оценки параметров. Используя данный метод экспертам (обучающимся, сотрудникам, представителям государственных структур, бизнес-сообщества и общественности) предлагается оценить имидж образовательной организации ВПО, заполнив анкеты для представителей соответствующих групп, применяя соответствующую шкалу, представленную на рис. 8.

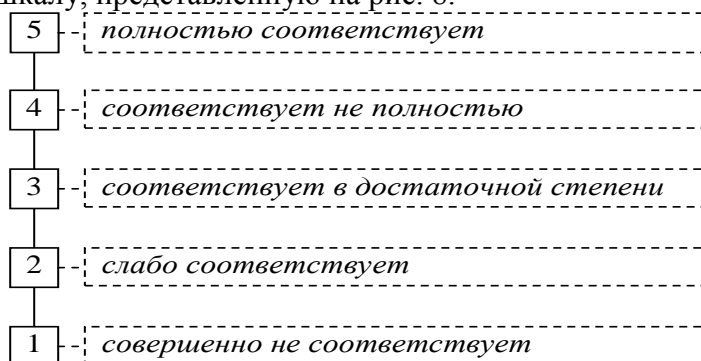


Рис. 8. Шкала оценки соответствия представлений экспертов критериям о положительном имидже образовательной организации

Итак, если определённый критерий полностью соответствует представлениям эксперта, выставляется оценка «5». Если оцениваемый критерий не полностью соответствует представлению эксперта, выставляется оценка «4». Оценка «3» выставляется экспертом в том случае, если оцениваемый критерий в достаточной степени соответствует его представлениям. Оценка «2» выставляется экспертом в случае слабого соответствия оцениваемого критерия представлению о нём. В случае совершенного несоответствия оцениваемого критерия представлениям эксперта выставляется оценка «1».

Экспертная оценка по группам проводится в три этапа. На первом этапе определяется средневзвешенное значение оценки по предложенной 5-балльной шкале i -го критерия p -группы:

$$\bar{b}_{ip} = \frac{\sum_1^5 b_{ip} \cdot n_{ip}}{\sum_1^5 n_{ip}}, \quad (1)$$

где b – балльная оценка;
 i – критерий оценки;
 p – группа экспертов;

n – количество экспертов в группе.

На втором этапе определяется среднее значение оценки всех критериев по группе:

$$\bar{b}_p = \frac{\sum_{i=1}^m \bar{b}_{ip}}{m_p}, \quad (2)$$

где m – количество критериев в группе p .

Таким образом можно определить процентное соотношение мнений экспертов по оценкам каждого критерия в группе.

На третьем этапе определяется общий средневзвешенный результирующий показатель:

$$\bar{b}_{общ} = \frac{\sum_{p=1}^k \bar{b}_p \cdot n_p}{\sum_{p=1}^k n_p}, \quad (3)$$

где k – количество групп экспертов.

На основании полученных результатов в разрезе критериев каждой группы и средневзвешенного результирующего показателя формируется вывод о соответствии имиджа образовательной организации ВПО представлениям заинтересованных сторон. На основании полученных результатов вносятся соответствующие изменения для корректировки, работы над «узкими местами» и развития положительного имиджа образовательной организации.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Имидж образовательной организации ВПО выступает инструментом достижения её стратегических целей, которые затрагивают основные стороны деятельности и ориентированы на перспективу. Преимущества привлекательного образа учебного заведения очевидны, однако такой имидж не появляется сам собой, а требует систематической работы. Для создания и поддержания привлекательного имиджа образовательной организации ВПО необходимо: чётко определить приоритеты, собственную философию и видение будущего, сформулированные в миссии организации; иметь уникальную систему ценностей, традиций, стилей поведения; предоставлять разнообразные, качественные образовательные услуги; формировать оригинальную систему воспитательной работы, связей с учреждениями различных уровней образования, социальными институтами; иметь чётко налаженную систему целевой подачи информации потребителям о предлагаемых услугах, потенциале и успехах организации.

Факторы синергетического эффекта от комплексного подхода к созданию привлекательного имиджа образовательной организации и эффективного управления:

- формирование корпоративной культуры, накопление опыта и трансляция имиджа образовательной организации во внешнюю среду благодаря активному развитию её внутреннего имиджа;

- исключение дублирования при передаче информации через совместное использование ресурсов и технологий формирования имиджа;

- формирование имиджевой политики и стратегии развития для обеспечения многофункциональности и разнонаправленности коммуникационных воздействий;

- формирование единого коммуникативного пространства образовательной организации, что создаёт преимущества в согласованности действий, возникновении

новых идей, поддержании необходимого разнообразия в результате постоянного обмена информацией;

– возникновение корреляции между структурными элементами имиджа в результате коммуникационных воздействий, объединённых единым имиджевым пространством и определённых имиджевой политикой.

Для формирования и удержания конкурентных преимуществ в условиях глобального рынка образовательных услуг, формирующегося в результате цифровизации сферы образования, а также интеграции с Российской Федерацией, образовательные организации ВПО Донецкой Народной Республики должны уделять особое внимание вопросам управления собственным имиджем. Такое управление видится возможным посредством применения современных подходов и инструментов в формировании и развитии составляющих имиджа образовательных организаций ВПО, реальных и виртуальных преобразований организационной структуры, мониторинга и своевременного преобразования собственного имиджа.

Эффективное управление имиджем образовательной организации ВПО видится возможным через имидж-систему, цель которой – формирование и развитие уникального, запоминающегося образа, способствующего обеспечению конкурентоспособности образовательной организации на долгосрочной основе. Такая система объединения совокупности необходимых элементов, создаваемыми и рационально организованными связями и последовательными процессами позволяет адресно воздействовать на целевые группы, получать обратную связь, в результате достигать поставленной цели.

Учитывая структуру имиджа образовательной организации ВПО, мониторинг его фактического состояния по представленным в исследовании критериям целесообразно проводить с помощью метода экспертных оценок. Учитывая разнообразие заинтересованных сторон в сфере высшего образования, считается, что экспертами для всесторонней и объективной оценки имиджа образовательной организации ВПО должны выступать компетентные представители различных групп: обучающиеся, сотрудники, представители государственных структур, бизнес-сообществ и общественности. Результаты такого мониторинга позволят осуществлять своевременную корректировку имиджа вуза, учитывая требования заинтересованных сторон.

Список использованных источников

1. Батракова Л.Г. Формирование эффективного имиджа образовательного учреждения / Л.Г. Батракова // Ярославский педагогический вестник. – 2013. – № 4. – Том I (Гуманитарные науки). – С. 99-106.
2. Васюков И.Л. Деловая репутация и имидж вуза как условие и результат качественного образования. / И.Л. Васюков, А.Н. Волков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://proza.ru/2004/12/22-194>
3. Фролова О.В. Имидж как условие конкурентоспособности вуза / О.В. Фролова // Высшее образование в России. ЮУПИ: стратегии развития. – 2012. – № 6. – С. 121-126.
4. Резник Г.А. Имидж как ключевой фактор выбора вуза / Г.А. Резник, Ю.С. Пономаренко, А.С. Колесникова // Мир науки. – 2014. – № 4. – С. 1-7.
5. Согачёва О.В. Управление конкурентоспособностью вуза на рынке образовательных услуг на основе имиджевой политики / О.В. Согачёва, Е.С. Симоненко // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.online-science.ru/m/products/economi_science/gid1229/pg0/
6. Симоненко Е.С. Разработка системы показателей (индикаторов) конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг / Е.С. Симоненко // Альманах современной науки и образования. – 2013. – № 11 (78). – С. 161-164.

7. Бачинская Е.Н. Имидж вуза как элемент его конкурентоспособности / Е.Н. Бачинская // Экономика образования. – 2013. – № 5 (78). – С. 79-89.
8. Павлов С.Н. Основные положения концепции формирования эффективного имиджа вуза / С.Н. Павлов // Педагогические науки. Фундаментальные исследования. – 2013. – № 4. – С. 1216-1220.
9. Резник Г.А. Имидж вуза: сущность и основы формирования / Г.А. Резник, Ю.В. Ежова // E-Scio. – 2019. – № 2 (29). – С. 117-122.
10. Какоткина Е.А. Формирование и использование имиджа регионального вуза на основе концепции имиджевой политики вуза / Е.А. Какоткина // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 3. – С. 152-156.
11. Отчёт о результатах социологического исследования на тему: конкурентный портрет ГОУ ВПО «ДонАУиГС» на рынке образовательных услуг Донецкой Народной Республики / Исполнители: Я.А. Зырина, С.С. Демидов, К.Д. Ковырзина // Донецк: Центр сертификации деловых способностей, 2019. – 95 с.
12. Сербиновский Б.Ю. Развитие маркетинга вуза: создание имидж-системы университета (часть 1) / Б.Ю. Сербиновский, Ю.Ю. Звездочкин // Научный журнал КубГАУ, 2010. – № 58 (04). – С. 1-13.

УДК 378.046.4:339.138

МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД К ПРОДВИЖЕНИЮ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ОБОДЕЦ Р.В.,

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

ЧЕРНЕЦКИЙ В.Ю.,

д-р гос. упр., доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Статья содержит анализ и обоснование значения бизнес-образования для стабилизации экономики ДНР. Рассмотрены теоретические основы развития бизнес-образования. Доказана необходимость в продвижении программ бизнес-образования для повышения квалификации руководителей предприятий в ДНР. Обосновано экономическое содержание бизнес-образования, которое состоит в эффективном предпринимательстве; рассмотрены отличия бизнес-образования от экономического образования.

Ключевые слова: бизнес-образование, учреждения бизнес-образования, эффективное предпринимательство, конкурентоспособность, образовательные услуги.

Contains analysis and substantiation of the importance of business education for stabilizing the DPR economy during the period of economic transformation. The theoretical foundations of the development of business education are considered. A number of studies have shown the need for business education programs to improve the qualifications of enterprise managers in the DPR. The economic content of business education, which consists in effective entrepreneurship, has been substantiated; the differences between business education and economic education are considered.

Keywords: business-education, business school, effective entrepreneurship, competitiveness, education service.

Постановка проблемы и актуальность. Опыт экономически развитых стран мира свидетельствует, что большая часть их богатства и мощь экономик определяются вкладом высокообразованного, предприимчивого и мобильного населения. Поэтому для обеспечения динамики социально-экономического развития этих стран инвестициям в национальные системы образования уделяется должное внимание. Новейшая история стран Центральной и Восточной Европы подтверждает ту решающую роль, которую играет человеческий капитал в переходный период. Эта роль особенно важна в управлении экономикой и в предпринимательстве. Опыт этих стран также указывает на то, что образование по предпринимательству и менеджменту является одним из важнейших факторов успешного завершения периода трансформации к рыночной экономике. Добавляя уверенности людям в способности творить и изменять мир, образование повышает возможности населения для достижения своих целей. Поэтому становится важным, чтобы маркетинг образовательных услуг был сосредоточен на направлении бизнес-образования, поскольку данное направление способствует стабильному, эффективному экономическому росту и укреплению конкурентоспособности на международных рынках.

Трансформационные процессы в сфере бизнес-образования ещё осуществляются без достаточных научно-теоретических обоснований, которые бы базировались на результатах научно-практических исследований и мировых достижений в этой сфере, в том числе и с использованием маркетингового подхода. Методические разработки развитых стран мира, прежде всего в организации и проведении учебных программ бизнес-образования, их стандартизации, аккредитации учреждений бизнес-образования, должны быть адаптированы к условиям ДНР.

Сегодня наблюдается явная недостаточность научно-теоретических обобщений этих проблем. Необходимость дальнейшей разработки научно-методических элементов и маркетингового подхода к практическому решению задач повышения качества бизнес-образования в условиях трансформации экономики и определяет актуальность данной статьи.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам развития бизнес-образования на основе маркетингового подхода уделяется значительное внимание как среди учёных, так и среди общественности. В частности, изучению комплекса проблем, связанных с бизнес-образованием и его становлению в ДНР, активно способствовала научная и научно-практическая деятельность Азарян Е.М., Мезенцевой С.А., Возияновой Н.Ю., Мелентьевой О.В., Сименко И.В. [1, 2, 3, 7]. На международном уровне совершенствованию качества и построению системы маркетинга в бизнес-образовании большое внимание уделяет Международная ассоциация бизнес-школ (AACSB), в Центральной и Восточной Европе – Ассоциация развития менеджмента (CEEMAN). Однако в современной научной литературе вопросы маркетинга бизнес-образования отражены в недостаточной мере, особенно в условиях становления государственности Донецкой Народной Республики (ДНР).

Цель статьи – сформировать элементы маркетингового подхода к продвижению бизнес-образования в ДНР.

Изложение основного материала исследования. По экономическому содержанию бизнес-образование определено как фактор развития эффективного предпринимательства. Одной из важнейших задач для развития малого и среднего бизнеса в ДНР является использование рыночно ориентированного менеджмента и обеспечение профессионализма управления путём совершенствования системы подготовки руководителей среднего и высшего звена в организациях ВПО. Важным шагом в направлении улучшения кадровых ресурсов должно быть обучение персонала – накопление не только знаний, но и навыков управления, а также создание условий для осуществления непрерывного образования – образования на протяжении жизни в

соответствии с социально-экономическими, технологическими и социально-культурными изменениями в обществе [6].

Потребность в сфере бизнес-образования возникла в начале 90-х годов, когда изменилась экономическая система и постепенно осуществлялись коренные изменения в структуре национальной экономики. Поскольку структура профилей подготовки специалистов определённых направлений в момент провозглашения независимости отвечала потребностям командно-административной экономики и развития государственной системы управления, современный образовательный уровень населения по ведению предпринимательской деятельности является недостаточным. Учитывая вектор трансформационных изменений, в ДНР является важной подготовка наибольшей части трудоспособного населения к экономической деятельности в условиях рынка. Таким образом, в ДНР на данном этапе существует потребность в активизации бизнес-образования, внедрении новейших программ в системе высшего профессионального образования (ВПО), задачей которых является формирование навыков для подготовки населения в целом и молодого поколения деловых лиц в частности к эффективной деятельности в рыночных условиях.

Результаты маркетинговых исследований по оценке деловых качеств руководителей отечественных предприятий, сделанные российскими и международными экспертами, показывают недостаточный профессиональный уровень руководителей, в частности крупных предприятий. По результатам исследования послеприватизационных проблем предприятий: 33% опрошенных руководителей отвечают современным требованиям в качестве предпринимателей, лидеров, «реформаторов»; 25% директоров более или менее соответствуют рыночным критериям: обеспечивают текущее функционирование предприятий, осуществляющих структурную перестройку медленно, с элементами консерватизма в процессах реструктуризации; 42% директоров не способны решить проблему выхода своих предприятий из состояния кризиса – для них свойственно вопросы текущего функционирования решать время от времени, финансовое положение их предприятий является нестабильным или кризисным [9].

Исследование более 50 средних и крупных предприятий, находящихся под внешним управлением в ООО «ВТС» в ДНР, показало, что по базовому образованию и полученной ранее подготовкой нынешние руководители не вполне соответствуют своим должностям – 94% опрошенных руководителей получили высшее образование в период до 1985 года. Лишь незначительное количество из них за последние 10 лет прошли переподготовку. Систематическое обучение не является распространённым. Базовое высшее образование руководителей на большинстве предприятий соответствует профилю работы предприятия или отрасли, где они работают, но не соответствует их нынешним функциональным обязанностям: осуществления стратегического управления компанией, определения долгосрочных целей и ориентиров развития предприятия, принятия решений, которые будут иметь решающее влияние на деятельность предприятия в целом. Как следствие, на многих предприятиях отсутствуют стратегии в использовании собственных и привлечённых внешних финансовых ресурсов, незнание руководителями основ финансового менеджмента и управленческого учёта, что затрудняет экономическое положение предприятий. Низкий уровень материального стимулирования, вследствие несоответствия действующих на предприятиях систем компенсации требованиям современного рынка труда, препятствует привлечению молодых высококвалифицированных и добросовестных специалистов, приводит к их перераспределению в другие сектора экономики. А незнание иностранных языков среди высшего руководства (90% руководителей не могут общаться ни на одном иностранном языке) существенно ограничивает доступ к информации, использование лучшего зарубежного опыта и привлечения инвестиций [7].

Согласно результатам исследования, проведенного Всемирным Банком в 19 странах мира, выпускники школ стран бывшего Советского Союза демонстрируют более высокие знания от своих сверстников из развитых стран в области точных наук. Вместо этого, они чувствуют себя гораздо хуже, когда речь заходит о практическом применении знаний по предпринимательству и бизнесу в неопределённой социально-экономической среде.

На основе приведенных маркетинговых исследований можно сделать вывод о необходимости подготовки и переподготовки различных возрастных групп населения по программам бизнес-образования в системе ВПО, ориентированных на развитие навыков принятия управленческих решений. Это обеспечит распространение на уже существующие и вновь созданные предприятия различных форм собственности способов их организации и управления, присущих рыночным условиям. Внедрение программ бизнес-образования имеет положительное влияние как на развитие отдельных предприятий, так и на создание нового поколения управленцев, способных решать сложные экономические задачи в соответствии с условиями трансформации экономики [9].

В контексте маркетингового подхода в части построения системы продвижения бизнес-образования для сферы предпринимательства необходимо выделить следующие элементы:

- повышение качества управления отечественными предприятиями, что будет способствовать их конкурентоспособности на собственном и российском рынках;
- привлечение трудоспособного населения к развитию предпринимательства и приобретения новых черт предприимчивости с целью увеличения числа предприятий малого и среднего бизнеса;
- формирование категории лиц, готовых постоянно совершенствоваться, предлагать творческие, нестандартные решения проблем, которые сделают возможным создание и доведение до потребителей новых продуктов и услуг высокого качества;
- увеличение самозанятых лиц в области и сферах национальной экономики;
- повышение конкурентоспособности населения ДНР на международных рынках труда; их уверенность в эффективной занятости, реализации возможностей и пожеланий каждого человека будет способствовать, в свою очередь, установлению прогрессивного гражданского общества;
- развитие и реализация лидерских качеств руководителей и команд управления является неоспоримым условием успеха современных компаний мирового уровня.

На основе анализа развития бизнес-образования в США, Англии, других западно- и центральноевропейских странах, России бизнес-образование трактуется как предоставление широкого круга программ подготовки кадров, переподготовки и повышения уровня квалификации, предлагаемых факультетами различных направлений подготовки высших учебных заведений (частных и государственных форм собственности) в области бизнеса, предпринимательства и менеджмента [4, 9].

В отличие от экономического образования, которое даёт понимание законов ведения хозяйства, бизнес-образование воспитывает навыки и формирует стремление получения прибыли в рамках определённой экономической деятельности. Среди основных характеристик бизнес-образования в маркетинговом подходе, которые качественно отличают его от экономического образования, выделены следующие:

- прикладной аспект бизнес-образования – упор именно на практическом применении приобретённых знаний;
- бизнес-образование предоставляет уникальные возможности развития лидерских способностей, интуитивного ощущения ситуации, умение находить решения в любых, на первый взгляд, безвыходных ситуациях;
- бизнес-образованию характерна плотная связь с бизнес-средой, поскольку именно бизнес с его насущными потребностями является основным клиентом заведений бизнес-образования.

Эта разница стала основанием для введения на Западе степени MBA (магистра бизнес-администрирования) как стандарта и необходимого образовательного минимума для менеджеров и руководителей предприятий. Внедрение программы MBA на базе профильных ВПО в сфере подготовки менеджеров позволит:

- получить степень магистра бизнес-администрирования лицам, стремящимся обеспечить себе карьерный рост в бизнесе, и не связывают свою профессиональную деятельность с наукой;
- получить необходимые знания и навыки людям с практическим опытом без наличия диплома о завершении бизнес-образования на уровне бакалавриата. Таким образом, в ДНР можно было бы обеспечить формирование необходимой критической массы людей, которые хотят и, главное, умеют вести цивилизованный бизнес;
- обеспечить расширение мировоззрения слушателей, которые необходимо учесть в учебных программах определённых бизнес-школ;
- создать для слушателей не только возможности обучения, но и возможности знакомства и общения по профессиональным интересам;
- формировать у руководителей, менеджеров, предпринимателей основы ведения национальной предпринимательской культуры, национальной трудовой этики, традиций и тому подобное.

Также маркетинговый подход позволяет выделить факторы развития бизнес-образования и направления их влияния на развитие предпринимательства в период трансформации экономики ДНР.

К факторам развития бизнес-образования необходимо отнести следующие: политические, экономические, социальные, инфраструктурные. Определяющее влияние политических факторов на развитие бизнес-образования включает трансформацию политико-экономической системы в 2014 г., развитие государственной формы собственности, процессы интеграции в российское экономическое и образовательное пространство.

Такие экономические факторы, как сокращение государственных расходов на образование и низкий уровень доходов граждан, сокращение практики обучения персонала на предприятиях сегодня негативно сказываются на развитии бизнес-образования. Низкий уровень развития социальной инфраструктуры и системы социальной защиты (базовых потребностей населения) уменьшает доступ к бизнес-образованию, которое в иерархии потребностей с позиции крупных государственных предприятий занимает высшие ступени. Недостаточность инфраструктурного обеспечения замедляет развитие бизнес-образования: несовершенство законодательной базы уменьшает потенциал развития учебных заведений, низкий уровень информационного обеспечения и доступа к Интернет-технологиям препятствует внедрению новейших методик обучения, в частности дистанционного; недостаточность развития транспортной инфраструктуры ограничивает во времени и пространстве доступ слушателей заведений бизнес-образования на обучение.

Выводы. На современном этапе маркетинговый подход к продвижению бизнес-образования в ДНР позволяет выделить экономические факторы: низкий уровень доходов граждан и государственных расходов на образование, нисходящая тенденция персонала предприятий на обучение. Работа по повышению качества бизнес-образования осложняется низким уровнем его институционального обеспечения в ДНР, несовершенной законодательной базой, низким уровнем обеспечения населения социальной и транспортной инфраструктурой, незначительным доступом к информационным технологиям. Поэтому необходимо на государственном уровне определить бизнес-образование как отдельное направление подготовки специалистов, отделить его от экономического образования, повысить качество содержания академических программ и вывести их на уровень развитых стран; Министерству образования и науки ДНР признать степень MBA и выдавать лицензию образовательным

организациям, которые соответствуют требованиям, на осуществление образовательной деятельности по программам переподготовки с присвоением степени МБА.

Маркетинговое исследование по совершенствованию процессов продвижения бизнес-образования в ДНР позволяет найти пути решения наиболее острых проблем в сфере бизнес-образования, а именно: для повышения качества программ бизнес-образования налаживания связей с бизнес-средой; повышение уровня материально-технического и информационного обеспечения учреждений бизнес-образования; рост требований к преподавателям и административному персоналу должен сопровождаться соответствующим стимулированием труда.

Учреждения бизнес-образования должны сосредоточиться на активном взаимодействии с предпринимателями и бизнес-средой. Каждое заведение бизнес-образования должно работать над разработкой новых программ повышения квалификации для предпринимателей и выполнения консультационных и исследовательских проектов. Проведение таких программ и проектов будет способствовать совершенствованию преподавательского состава. В образовательных организациях действуют Центры планирования карьеры и трудоустройства, которые должны стать посредниками между предпринимателями и студентами в вопросах поиска мест практик, трудоустройства и поиска потенциальных работников. Именно данное направление обосновывает необходимость проведения маркетинговых исследований образовательной среды в части выявления приоритетных направлений в подготовке специалистов для предприятий в ДНР.

Список использованных источников

1. Азарян Е.М. Концептуальная парадигма организации предпринимательской деятельности в контексте управления знаниями / Е.М. Азарян, Л.И. Донец // Новое в экономической кибернетике. – № 4. – 2019. – С. 169-180.
2. Возиянова Н.Ю. Методика оптимального предложения на рынке образовательных услуг / Н.Ю. Возиянова, И.Е. Доронина // Торговля и рынок. – 2016. – Вып. 2. – Т. 1 (40). – С. 15-23.
3. Возиянова Н.Ю. Имиджевые аспекты развития образования для взрослых и институциональные основы видов профессионального образования и обучения / Н.Ю. Возиянова, И.В. Чугункина // Торговля и рынок. – 2017. – Вып. 3. – Т. 2. – С. 16-28.
4. Евенко Л.И. Российское бизнес-образование. Современный этап развития МВА в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=96&pub=3204>
5. Кузнецова Л.В. Бизнес-образование как звено непрерывного образования / Л.В. Кузнецова // Креативная экономика. – Т. 11. – № 12. – 2017. – С. 1329-1338
6. Леонгардт В.А. Маркетинговый подход к развитию рынка услуг бизнес-образования в России / В.А. Леонгардт // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – № 2. – 2011. – С. 1-11.
7. Мезенцева С.А. Оптимизация системы управления предприятием на основе информационно-коммуникационных технологий / С.А. Мезенцева // Торговля и рынок. – 2016. – Вып. 2. – Т. 1 (40). – С. 137-145.
8. Мелентьева О.В. Социальное партнёрство в сфере образования между субъектами некоммерческого маркетинга / О.В. Мелентьева, В.Я. Иванченко // Торговля и рынок. – 2017. – Вып. 3 (43). – Т. 2 – С. 34-40.
9. Тенденции спроса на рынке бизнес-образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.marketing.spb.ru/mr/education/business_school.htm

УДК 65.017 334.02

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЛИНГА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

ПУШКАРЕВА Н.А.,

**канд. наук гос. упр., доцент, доцент кафедры
менеджмента строительных организаций
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»;**

СОРОКА Е.В.,

**аспирант, ассистент кафедры
менеджмента строительных организаций
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»**

В статье проведен обзор литературных источников в вопросах информационного обеспечения создания и функционирования системы контроллинга современных предприятий. Определена сущность понятия информационного обеспечения. Выделены основные элементы системы управления и системы контроллинга. Раскрыта сущность контроля в организации, а также определена роль контроля и информационного обеспечения в успешном функционировании системы контроллинга и принятии эффективных управленческих решений.

***Ключевые слова:** система контроллинга, информация, информационные потоки, элементы системы управления, элементы системы контроллинга, контроль, управление.*

The article provides a review of literature sources in the field of information support for the creation and functioning of the controlling system of modern enterprises. The essence of the concept of information support is defined. the main elements of the control system and controlling system are highlighted. the essence of control in the organization is revealed, as well as the role of control and information support in the successful functioning of the controlling system and making effective management decisions is determined.

***Keywords:** controlling system, information, information flows, control system elements, controlling system elements, control, management.*

Постановка проблемы и актуальность. Изучение теоретических основ исследования элементов систем управления предприятиями имеет уже достаточно длинную историю, однако и на сегодняшний день развитие теории управления не останавливается. Современное общество прогрессирует, создавая новые ценности в жизни. Глобальная цифровизация экономики, развитие новых технологий и постоянно растущие требования потребителей к качеству и функциональным характеристикам продукции требуют от руководителей применения прогрессивных методов управления, а также быстрых и эффективных управленческих решений.

Актуальность исследования обоснована тем, что реализация контроллинга любого предприятия невозможна без учета и анализа разнообразной информации, необходимой для принятия эффективного управленческого решения, а организационное обеспечение, в свою очередь, является неотъемлемой частью функционирования любой системы управления.

Анализ исследований и публикаций: Исследованиям систематизации управления и контроллинга, а также элементам этих систем, в частности, вопросам информационного обеспечения, посвящено множество научных работ, авторами некоторых являются: Басаранович Е. [1], Бальтцер Б., Беккер В., Гончарова Л.И. [2], Боровкова В.А., Бойкова Ю.М. [3], Жидкова Е.А. [4], Круссер Н.Г. [5], Кулешова В.П. [6], Нечеухина Н.С., Полозова Н.А. [7], Сатывалдиев А.В. [8], Чувашлова М.В. [9], Юрьев Л.В. [10] и др.

Цель статьи: изучение и обобщение результатов научных исследований в вопросах информационного обеспечения создания и функционирования системы контроллинга, а также роли информации в обеспечении эффективности системы управления предприятием.

Изложение основного материала исследования. В середине 90-х годов были сформулированы основы концепции управления бизнес-процессами (Business Process Management, BPM), где рассматривалась систематическая и планомерная деятельность по формированию целенаправленного поведения организации посредством выделения, описания и менеджмента системы взаимосвязанных и взаимодополняющих процессов и их ресурсного окружения с использованием процессного подхода.

Сегодня вопрос управлять или не управлять бизнес-процессами уже не стоит перед руководителями. Сейчас актуальным стал вопрос: как управлять бизнес-процессами наиболее эффективно и какие инструменты и технологии для этого использовать. Важно учитывать, что для эффективного управления бизнес-процессами необходимо охватывать полный цикл управления (рис. 1).

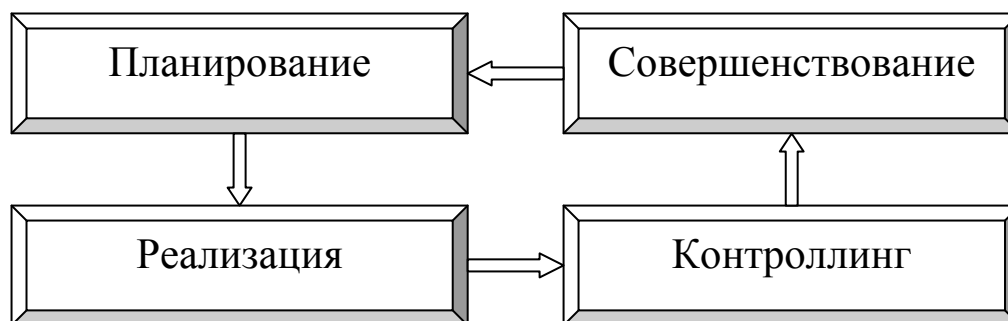


Рис. 1. Цикл управления бизнес-процессами

Таким образом, система управления бизнес-процессами включает в себя ряд подсистем:

- подсистема планирования: описать, если они существуют, или спроектировать, если их еще нет, разработать план внедрения, регламентировать;
- подсистема реализации в регулярной деятельности: претворить в жизнь план внедрения;
- подсистема контроллинга процессов: нужно фиксировать значения показателей результативности, соотносить их с плановыми значениями, анализировать измеренные показатели, выявлять проблемы и недостатки;
- подсистема совершенствования: проводить их инжиниринг.

Важное место в этой системе занимает контроллинг, который в организациях занимается обеспечением быстрого сбора и анализа информационных потоков для помощи в управлении, так как для своевременного принятия эффективного решения руководителям фирмы необходима достоверная, оперативная и полная информация.

Все системы состоят из элементов, которые упорядочены определенным образом и связаны определенными отношениями. Система управления в организации – это совокупность элементов, благодаря которым предприятие целенаправленно функционирует, а в процессе управления выполняются такие основные функции: планирование, организация, мотивация, контроль и координация. Если не будет выполняться любая из этих функций – целостность системы нарушится.

Контроль и планирование – это неотъемлемая часть процесса управления и контроллинга. Другими словами, если создавать на предприятии систему управления, то контроллинг будет являться подсистемой в системе управления.

Когда на предприятии определена цель, составлен план работы, заполнены рабочие места, проведена мотивация сотрудников (т.е. организационные моменты осуществлены), то для эффективного функционирования не хватает контроля.

Контроль в менеджменте является процессом, осуществляемым в течение всего времени существования предприятия.

Контроль в начале работ (предварительный): финансовый (подсчет располагаемых средств), человеческих ресурсов (знания, умения, навыки и квалификации, здоровье и т.п.), территориальные возможности, качество, лицензии, аккредитации и т.д.

Контроль при проведении работ (текущий): выявление и исправление ошибок, изучение конкуренции, усовершенствование планов и инструкций. В текущем контроле важна обратная связь начальства с подчиненными.

Контроль финальный (заключительный): информирование и рекомендации руководству для дальнейшей эффективной работы предприятия.

В процессе управления организацией, для успеха и получения максимальной прибыли руководство ищет верных консультантов, которые обеспечивали бы информационную поддержку с выверенными данными. Такой поддержкой является контроллинг. Но из-за неопределенности определений, четкого непонимания предприятия отказываются от контроллинга. Некоторые связывают контроллинг только с контролем, но на самом деле это явление гораздо обширнее.

Совершенствование процесса управления на предприятиях приводит к необходимости создания единого информационного обеспечения всех функций управления и их объединения в единую систему. Для качественного предоставления информации, организации планирования, контроля, учета, анализа финансово-хозяйственной деятельности организации необходима новая концепция управления, а именно: концепция контроллинга. Изобилие определений «контроллинга» приводит к разным толкованиям этого явления, но это дает нам возможность говорить о том, что система контроллинга – это философия или концепция управления, объединяющая мнения о целях и задачах контроллинга, его организации и инструментарии.

Если рассматривать контроллинг со стороны системного подхода, то для достижения намеченных целей определяются целостные системы управленческих элементов, ориентированных на управленческий процесс. А контроллинг – это элемент управления в системе управления предприятием, который является инструментом выработки мероприятий для эффективного существования. Систематизация элементов контроллинга позволяет определять эффективность функционирования предприятия.

Создание системы контроллинга на современных предприятиях сопровождается множеством проблем. Одной из проблем создания контроллинга в организациях – это отсутствие нормативной базы, регулирующей организацию контроллинга, и нехватка специалистов. С развитием цифровой экономики во всем мире руководителям современных организаций приходится доверять сотрудникам, обрабатывающим информацию, а для этого сотрудники должны быть обучены и опытны. Мечта любой фирмы – это команда профессионалов. А как известно, для обучения необходимы время и деньги. Также нужны гарантии о том, что после того, как человек получил опыт, он не уйдет из организации. Покупка, установка и настройка новых контролирующих программ – это тоже очень дорого и затратно.

В высокоразвитых предпринимательских структурах различных отраслей народного хозяйства контроллинг, как инновационный системный подход к управлению развитием организации, является важнейшим компонентом.

На предприятиях, которые внедрили систему контроллинга, значительно упрощена процедура планирования из-за своевременного информирования о собственной деятельности. Чтобы внедрить систему контроллинга, необходимо максимально упрощать

структуру системы контроллинга, избегать непониманий и сложностей; подбирать для каждого предприятия наиболее подходящую организацию контроллинга.

Проблема создания структуры системы контроллинга – это неопределенность в перечне элементов системы контроллинга. Как и инструментарий контроллинга, который изучается разными дисциплинами: менеджмент, финансы, маркетинг, стратегическое планирование и т.д. Концепция же всей системы контроллинга объединяет все воедино.

Исследователь Юрьев Л.В. [10] описывает систему контроллинга как интегрированный управленческий подход, который объединяет элементы планирования, реализации и контроля функционирования стратегий развития и управления бизнесом. На рис. 2 изображена система контроллинга, как ее видит Юрьев Л.В.



Рис. 2. Система контроллинга на предприятии [10]

Такой подход направлен на обязательный мониторинг и всесторонний анализ не только внутренней деятельности и ресурсов предприятия, но и (что не менее значимо) анализ внешних аспектов функционирования компании – поставщиков, покупателей, макроэкономических факторов, политики государства, изменений нормативно-правовой базы и др. Инструментом реализации концепции оперативного контроллинга, который позволяет получить управленческую информацию для планирования, контроля, оценки и непрерывного совершенствования организации, является система управленческого учета. Система управленческого учета представляет собой синтез организационной структуры и выполняемых ею функций для выявления, измерения, накапливания, анализа, подготовки, интерпретации и передачи информации, необходимой руководству компании для принятия управленческих решений, а собственникам – для контроля состояния бизнеса. В его интерпретации указаны такие элементы системы контроллинга: установление целей; планирование; оперативный управленческий учет; информационные потоки; анализ планов, результатов и отклонений; контроль; мониторинг; выработка рекомендаций для принятия управленческих решений.

Система контроллинга координирует работу подразделений, при этом методически обосновывает управленческие решения, которые принимает руководитель предприятия. Сама система контроллинга сложная и состоит из множества элементов, одним из которых является информация.

Оптимизация системы управления в целом требует создания системы контроллинга для автоматизации информационной системы. Для этого необходимо совершенствовать механизмы и технологии информационных ресурсов.

Информационная составляющая контроллинга – это инструмент техподдержки, который позволяет решать задачи, установленные конкретной организацией для

дальнейшего принятия управленческих решений с целью эффективного хозяйствования.

Как правило, известно, что системы управления бывают стратегическими и оперативными. С помощью информационных технологий, обрабатывающих информацию, формируются ответы на конкретные вопросы и задачи. Такие ответы можно называть информационной продукцией или услугой. Во всем мире и во все времена нужную информацию разыскивали и очень высоко оценивали.

Многие считают, что информационная система создается компьютерными технологиями без применения человеческих ресурсов, но это ошибочно, так как информационные системы делятся на автоматизированные и неавтоматизированные (бумажные).

Неавтоматизированные системы отличаются:

- простотой и доступностью для понимания;
- применением накопившихся знаний и решений;
- не требуют обучения новым технологиям;
- они податливы к новым деловым процессам.

Автоматизированные системы удобны в применении, так как возможно:

- целостно описать функционирование всей организации;
- объединить и систематизировать всю базу данных,
- расширить круг технологических знаний,
- обновляться и совершенствоваться.

Информационную систему управления можно назвать операционной средой, приносящей руководству предприятия достоверную и актуальную информацию. Это система, которая несет в себе полное описание и анализ жизненного цикла организации.

В современном мире бизнеса одной из важнейших составляющих является оперативность, поэтому внедрение новых технологий целесообразно.

Для поддержки руководителя организации в правильности принятия управленческих решений применяется контроллинг, а информационная система управления является технической поддержкой системы контроллинга. Цели такой информационной поддержки контроллинга – это донести до управленцев информацию о состоянии дел на предприятии сегодня и спрогнозировать будущие изменения.

В зависимости от вида или направления контроллинг может решать основные задачи:

1. Стратегический контроллинг – обеспечение успешного функционирования предприятия.
2. Оперативный контроллинг – обеспечение методической, информационной и инструментальной поддержкой управленцев.
3. Финансовый контроллинг – поддержание рентабельности и обеспечение ликвидности предприятия.
4. Контроллинг на производстве – информационное обеспечение процессов производства и управления.
5. Контроллинг маркетинга – информационная поддержка эффективного менеджмента по удовлетворению потребностей клиентов.
6. Контроллинг обеспечения ресурсами – информационное обеспечение процесса приобретения производственных ресурсов, анализ закупаемых ресурсов, расчет эффективности работы отдела снабжения.
7. Контроллинг в области логистики – текущий контроль за экономичностью процессов складирования и транспортировки материальных ресурсов.

По опыту зарубежных стран можно сказать, что растет спрос на интегрированные системы, которые обеспечивают полномасштабной информацией специализированные контроллинговые группы, которые в свою очередь помогают руководству принимать верные решения.

Вывод: одной из основных причин внедрения системы контроллинга на предприятие является информационное обеспечение. Контроллинг предоставляет обработанную информацию, необходимую для обеспечения системы управления на предприятии. Для этого необходима автоматизация всего информационного процесса.

Список использованных источников

1. Басаранович Е. Элементы системы контроллинга в коммерческих банках и их функциональное назначение компании [Электронный ресурс] / Басаранович Е. // Евразийский союз ученых. Экономические науки. – Режим доступа: <https://euroasia-science.ru/ekonomicheskie-nauki/элементы-системы-контроллинга-в-комм/>
2. Бальтцер Б. Взаимодействие менеджмента и контроллинга: опыт Германии и России / Б. Бальтцер, В. Беккер, Л.И. Гончарова // Некоммерческое партнерство «Объединение контроллеров». – 2010. – С. 21-30.
3. Боровкова В.А. Некоторые аспекты повышения эффективности системы контроллинга на торговых предприятиях [Электронный ресурс] / В.А. Боровкова, Ю.М. Бойкова // Проблемы современной экономики. – 2009. – №1 (29). – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?Nartid=2410>
4. Жидкова Е.А. Развитие учетно-аналитической концепции контроллинга. Теория и методология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e-libra.su/read/482238-razvitie-u>
5. Круссер Н.Г. Контроллинг как инструмент координации управленческих воздействий при реализации стратегии предприятия (на примере предприятий газовой отрасли) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://koet.syktso.ru/vestnik/2006/2006-3/5.htm>
6. Кулешова В.П. Управление затратами в системе контроллинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/1846.htm>
7. Полозова Н.А. Контроллинг как инструмент эффективного управления в строительных холдингах / Н.А. Полозова, Н.С. Нечеухина. – М.: Издат. дом «Финансы и кредит», 2012. – С. 17-23.
8. Сатывалдиев А.В. Практические аспекты реализации системы контроллинга на деревообрабатывающем предприятии (на примере группы компании Илим Тимбер) [Электронный ресурс] / А.В. Сатывалдиев // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15280>. – (Дата обращения: 19.02.2020).
9. Чувашлова М.В. Внедрение контроллинга в систему управления предприятием авиационной промышленности: монография [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.monographies.ru/ru/book/view?id=206>
10. Юрьев Л.В. Стратегический управленческий учет для бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studref.com/429239/ekonomika/analiz_vzaimosvyazi_kontseptsiy_kontrollinga_upravlencheskogo_ucheta
11. Совершенствование системы контроллинга в предпринимательских структурах в условиях цифровизации / Пименова А.Л. и др. // Петербургский экономический журнал. – 2019. – №3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-kontrollinga-v-predprinimatelskih-strukturah-v-usloviyah-tsifrovizatsii>
12. Production révolution: Michael E. Porter, James E. HappeImann. Harvard Business Review [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hbr.org/2015/10/how-smart-connected-products-are-transforming-companies>
13. World Economical Forum. Digital Transformation Initiative. May 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/DTI_Maximizing_Return_Digital_WP.pdf

УДК 005.95

REGULATION OF PROFESSIONAL AND CAREER PROMOTION OF MANAGEMENT PERSONNEL IN THE CONTEXT OF ADAPTATION TO THE NEW DIGITAL WORLD

ГОНЧАРОВА М.В.,
к.э.н., доцент кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Исследование зарубежного рынка труда до и во время пандемии, показало, что на современном этапе развития экономики в каждой отрасли остро ощущается нехватка квалифицированных управленческих кадров. Спрос на рабочую силу, адаптированную к новому цифровому миру превышает предложение. Существующий разрыв между цифровыми навыками, которыми обладают специалисты, и навыками, необходимыми для жизни, обучения и работы в цифровом мире представляет собой сложную проблему, которая потребует объединения усилий государства, преподавателей и руководителей предприятий.

***Ключевые слова:** управленческие кадры, цифровые технологии, безработица, повышение квалификации.*

A study of the foreign labor market before and during the pandemic, showed that at the current stage of economic development in every industry there is an acute shortage of qualified managerial personnel. The demand for a workforce adapted to the new digital world exceeds supply. The gap that exists between the digital skills that professionals possess and the skills needed to live, learn, and work in the digital world is a complex problem that will require the combined efforts of government, educators, and business leaders.

***Key words:** management personnel, digital technologies, unemployment, professional development.*

Relevance and problem statement. The demand for a skilled workforce goes beyond adapting to the new digital world. CEOs of fast-growing organizations - businesses with bold strategies, an innovative culture, an inclusive workforce and high expectations - need a highly skilled manpower. As noted in a recent PwC report at the T20 Summit in May 2019, workforce transformation is also closely tied to the productivity gains needed in both business and public sector. Unfortunately, there is a severe shortage of top talent in almost every industry. According to 22nd Annual Global PwC's CEO Survey, 79 percent of executives around the world said a lack of key skills threatens their business growth. Retailers need interface designers who understand customer service. Banks and insurance companies need data visualization specialists. Energy, automobile and industrial companies need team leaders who can manage interoperable platforms. Literally everyone is looking for employees versed in robotic process automation, materials science or modeling with machine learning, who can predict outcomes and optimize processes. They also want people who can master softer skills, such as effective management, teams, gaining trust, working across boundaries, or applying neuroscience results to enhance their status and influence. Many business leaders realize that they can't just hire the proper workforce. Prospective recruits are in short supply, and the costs will be enormous. Instead, companies must upskill their employees or members of their communities. This means expanding and employment opportunities for people, often using adult learning and training tools, to meet the talent needs of a rapidly changing economy.

Analysis of recent studies and publications. Such scientists as I.V. Borodushko, G.I. Bryalina, T.V. Epifanova, I.V. Ignatova, A.R. Kumpilova, I.K. Larionov, N.D. Makarov,

E.A. Ryabov, E.A. Murzina, V.G. Norin, A.V. Nurmukhametov and others are studying labor market problems.

Object of the article. To conduct a study of the foreign labor market before and during the pandemic, to research the ways of improving the workforce skills, to evaluate the effectiveness of activities aimed at improving the quality of management personnel who want to get a job in the organization.

Summary of the main study material. Over the past few years, we have experienced a labor market with record-low unemployment rates, giving job seekers an unprecedented advantage and forcing employers to do everything they can to attract talented and skilled workers. Many economists find it encouraging that the U.S. unemployment rate fell from 14,7 percent in April 2020 to 8,4 percent in August 2020. Some politicians have used this as evidence that no additional tax relief is needed. Remarkably, however, the unemployment rate did not fall for everyone: the black unemployment rate peaked at 16,6 percent in May 2020, and as of August 2020, it was still 13,2 percent. In contrast, the white unemployment rate fell to 6,9 percent in August 2020 from a high of 12,8 percent in April, nearly half of the black unemployment rate. The black-white unemployment ratio rose from 1,27 in April 2020 to 1,97 in August 2020, meaning the black unemployment rate is now twice the white unemployment rate.

Since the COVID-19 pandemic began, the working patterns have changed. Some businesses have had to close their doors, while others have tried to develop operational plans that would keep employees safe and healthy. The new coronavirus pandemic has touched every business and organization in the world.

Many are still feeling the initial blow, and unfortunately, no one knows for sure what the future will bring. However, we have put together some of the latest labor market statistics and thoughts from industry experts and financial conditions to get an idea of what might happen to the workforce and when we will see economic growth again.

The Congressional Budget Office says that unemployment hit 16% in the third quarter of 2020, but «real» unemployment (people not looking for work or underemployed) has already surpassed the Great Depression high of 24,9%.

By comparison, during the Great Recession in the late 2000s, unemployment hovered just below 10%.

While many workers will be able to return to work once the coronavirus restrictions are lifted, some will find that they no longer have a place to go back to.

Overall, the U.S. economy contracted at an annualized rate of 4,8% in the first quarter of 2020, and many analysts are predicting a decline of 25% or more in the fourth quarter.

One of the hardest-hit industries was the hospitality industry (including jobs for waiters, chefs, bartenders, bellboys and casino employees), retailers, and professional and business services.

As The Wall Street Journal recently reported, we are witnessing a historic shift in the job market. The coronavirus pandemic is causing the fastest redistribution of the workforce since World War II, with companies and governments mobilizing armies of idle workers for new activities that are badly needed.

Some companies are still hiring thousands of new workers to keep up with changing consumer needs and spending habits. Grocery stores, delivery services, medical companies, hospitals, etc. Many employers have a plethora of job openings.

CNN reports that even relatively optimistic economists say the job market will not fully recover by the end of 2021, and there is simply too much damage done for such a quick recovery.

PNC Bank's chief economist sees a slower recovery, with the economy not returning to a healthy unemployment rate of 4-5% over three or four years. And JPMorgan Asset Management says it will take 10+ years to get back to the 3,5% unemployment rate.

According to one recent study, the most realistic way forward involves a strategy of slowing the spread of new cases of coronavirus, followed by a gradual easing of these

restrictions and a return of the economy to normal as immunity increases across the country. But in the meantime, we are likely to remain in recession.

Indeed, the level of economic activity in the U.S. has been steadily declining since 2000. The rate of job growth has not kept pace with the growth of the working-age population. Thus, fewer and fewer people are finding or keeping their place in the labor force, either because they lack the skills to do so or because they are falling out of it.

This indicates a significant opportunity gap for U.S. workers.

The U.S. population growth rate has been steadily declining since 1992, so the working-age population is not growing as fast. Thus, the drop in the level of economic activity amid these trends points to a sharp increase in the number of the long-term unemployed. Presumably, this cohort consists mostly of older workers who may have lost their jobs and are struggling to find new opportunities and retrain for new technologies.

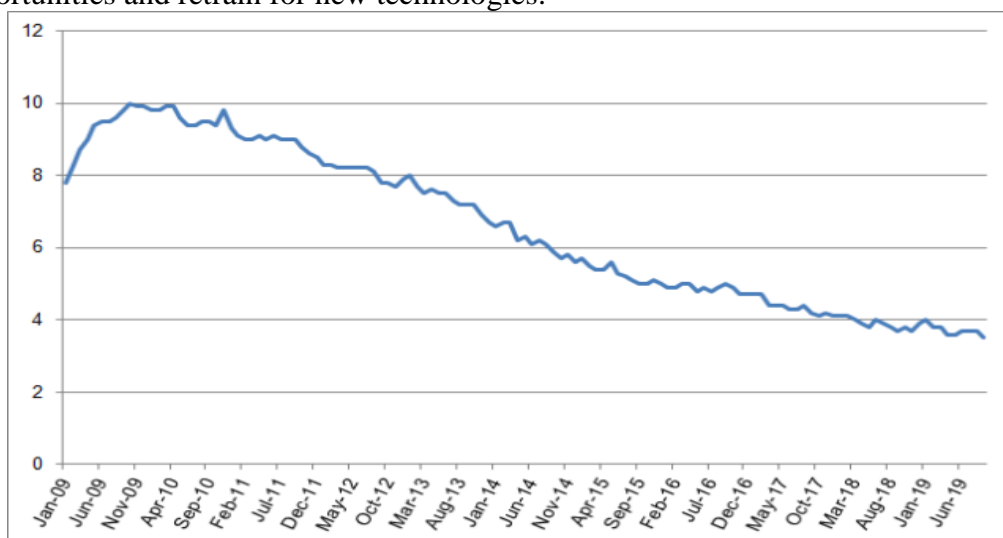


Fig. 1 Unemployment rate in the United States (%) [1]

Against these trends, the U.S. economy has experienced a period of almost uninterrupted growth. Thus, we can extrapolate that both automation and outsourcing are dramatically reducing the number of available jobs.

While outsourcing led to job cuts in the 1990s and early 2000s, automation is a more important factor today. And as companies automate jobs, the likelihood of replacing low-skilled and older workers is high. And such demographics tend to face greater challenges in reintegrating into the workforce.

Even after the longest economic growth in history, the level of economic activity in the U.S. has yet to return to what it was before the pandemic. Once companies cut costs through automation, there is no going back.

So even with all the innovations, opportunities and wealth created during the recovery, the outlook for American workers is generally worse than it was in October 2008, the early days of the global financial crisis, when economic activity levels remained flat (at 66%). Given the discrepancy between declining economic activity and record low unemployment, the historically low U.S. unemployment rate hardly reflects the true picture of U.S. employment. Such an excessive labor force impedes wage growth. That is why even at «full employment» workers' wages are not changing.

There are other consequences: less labor participation means a weaker consumer and, as a consequence, weaker inflation. But the current economic uncertainty poses a big risk. Demographic headwinds, trade disputes, and slowing of economic growth could put additional pressure on the labor force. The job growth has already begun to slow.

Upskilling is part of the answer. However, you also need to rethink your job: change your workflow, merge some positions, add others, and perhaps eliminate some. You need to be more creative in finding and adapting people, including through acquisitions, partnerships, lean-style freelance arrangements and flexible workforce pools. Finally, provide an opportunity for continuous self-renewal of the enterprise through modern training strategies and digital technology, so that learning new technologies becomes part of everyday life.

Workforce transformation brings together all of these elements specifically geared toward the organization. The initiative should be led directly by the CEO and other senior executives of the enterprise, because the success of the company depends on the abilities and commitment of all employees. If the initiative is successful, the CEO will do more than just approve a budget and hold employees accountable; the CEO himself will participate in the training, train others, and use this transformation as a real opportunity to improve his skills and those of his subordinates.

Now a brief look at the labor market in the DPR. The economic and political transformations that are taking place in the Donetsk People's Republic today affect the nature of social relations in society and necessitate changes in the labor market in the area of training the state's human resources potential.

Among the socio-economic factors that necessitate structural changes in the labor market of the Republic are the following:

- changes in the industry orientation and economic structure;
- development of new types of economic activity;
- society informatization;
- the need for organizational changes in the administration of industry and people.

However, employment of university graduates is one of the most pressing problems of the labor market not only for our Republic.

Difficulties of a young specialist in getting the first job are due to various reasons, including:

- lack of work experience in the specialty and difficulties in professional adaptation, caused by having only a theoretical idea of how the work process is organized;
- insufficient activity of the graduates themselves;
- incorrect choice of profession, as a result, the acquisition of an unclaimed specialty, which is characterized by a low level of demand in the labor market.

According to the data of the Republican Employment Center at the end of December 2017, almost a third of job seekers are young people (32,8%).

The greatest need for labor was for qualified workers with instruments (21,1%), maintenance, operation and control of technological equipment, equipment and machine assembly (16,2%). The reasons for this trend can be attributed to the formed preferences of employers in the recruitment of manpower - about 80% of employers include higher education among the mandatory requirements for a young worker.

The current situation in the DPR, as in many countries, is characterized by the fact that higher education is not just widespread, but has become an integral part of the modern workforce.

At the same time, this is also a disadvantage of the current structure of education - too many humanitarians are graduating: mainly lawyers and economists.

It is important to understand that increasing the number of young professionals who have worker skills is an urgent need for the economy of the Republic, especially in the conditions of import substitution and economic blockade.

Providing enterprises with highly qualified personnel, who are of interest to the market, popular with employers and prepared to participate in the modernization of the economy is a task of national importance.

Many applicants think of a «working profession» as the simplest work, which does not require higher education.

Today, the technical level of production is increasing, and, accordingly, the level of «blue-collar workers» should increase. In Japan, 80% of workers have a college degree; in the U.S. 43% of workers have a college degree, in Germany - 56%. And the presence in the labor market of blue-collar workers with higher education is a necessity to move forward.

Donbass was and is an industrial region and the availability of fuel and energy as well as mineral resources contributes to the further increase of its own industrial complex. And to provide its effective development, it is necessary to have a professional working apparatus. For example, the light industry today requires an unpopular among young people specialty seamstress-tailor, but having an opportunity to obtain higher education in the specialty fashion designer this problem can be solved. It is therefore necessary to reverse the situation where education produces an excessive number of «overabundant» specialties.

The opening of new «profession-oriented» specialties in higher education institutions will, on the one hand, meet the need of the labor market for highly qualified workers, and, on the other hand, it will be a competitive advantage and a guarantee of a successful career in the future for university graduates themselves.

If we talk about the level of professional training of graduates, other bottlenecks were identified during students' pre-degree internship at the Ministry of Economic Development of the DPR, as well as during the consideration of candidates for the vacant position among young professionals:

- the low level of preparation for pre-degree internship - many students are not familiarized with the general information about the object of practice (no idea about the subject area of the object of practice, the features of activity, management, the existence of an official web-site, etc.);
- a considerable part of students do not know what positions they will try to get after graduation;
- in most cases applicants are insufficiently prepared for interviews - do not know the employer's requirements to applicants, illiterate resume.

Hence, to improve the quality of training and competitiveness of students in accordance with the requirements of the labor market, even without changes in curricula and work programs, educational organizations of higher professional education in the DPR, it is necessary to ensure that all students as early as possible:

- chose positions desirable for them and learned the requirements of employers for their applicants;
- found out what knowledge, practical skills, abilities, and experience are needed to get such positions and work in them;
- prepare attractive CVs for employers and obtain the knowledge, practical skills, abilities and experience necessary for employment by making better use of the potential of the university and the system of internships (academic, industrial, pre-diploma).

One of the promising areas for solving the above-mentioned problems could be activities for training and adaptation to the labor market of university students with the involvement of representatives of enterprises, organizations, authorities of the DPR. The positive effect of such activities is that they provide meetings with real employers, and there is an opportunity to ask questions.

The Ministry of Economic Development of the Donetsk People's Republic initiated and conducts a cycle of binary lectures «Theory in Practice» for university students as part of formation of the talent pool in the Republic and for formation of professional identity, i.e. creating conditions for students to realize their involvement in the chosen profession and understand their future professional path.

The practical value of this project is that students have the opportunity not only to get valuable first-hand information, but also to ask questions. As a result of the first lecture, the students of the Department of Economic Statistics of the Donetsk National University received

the first real offer of employment from the head of the Main Department of Statistics of the Donetsk People's Republic: after completing studies to begin work in this department.

Special attention should be paid to professional adaptation of young specialists, as the process of entering employment is new for a number of university graduates, which often does not coincide with their a priori assessment of both the nature of labor process and expectations related to their place and role in this process.

For this purpose, it is advisable, along with the generally accepted in the Donetsk People's Republic system of practices (training, production and pregraduation), to pay attention to the possibility of applying the system of «internships», which should be considered as «practice» at specially created or allocated by the employer workplaces. Such practice has proven itself in developed countries.

For example, in Ireland the work with students on organizing internships and employment in the university is usually carried out by two offices. The first arranges the internship and works with the students of 2-3 years, and the second - with the 4th year. In the third year students do internship, which lasts for 10 weeks. The place of internship is determined on the basis of the students' interests and needs. The internship may result in signing of an agreement or contract for the future graduate's employment.

In Canada, universities have programs, the so-called Co-ops. In most cases students have to compete for internship opportunities because the number of places is limited. Co-ops, usually four months in duration, take place either during summer vacation or during the academic year, and the results are used to place students in mid-level positions.

Work placements in Australia are often referred to as 'work training' for high school students and 'work experience' for university students. In some industries, such as engineering, a minimum of practical experience is required (usually 12 weeks) in order to gain professional accreditation from Engineers Australia, the governing body for the industry.

Internships of three months or more with full immersion in the workplace within the organisation running the apprenticeship program are the most effective. Applying an internship within the framework of interaction between enterprises and educational institutions of the Donetsk People's Republic will attract the necessary personnel to the enterprises.

Thus, the support of the educational process through activities with the involvement of representatives of enterprises, organizations and authorities of the Donetsk People's Republic, as well as the application of the internship system, will increase the level of theoretical and practical knowledge, skills and abilities, will promote the formation of a vision of alternatives for the development of professional activity sphere of university graduates and the development of a healthy competition in the labor market of the Republic.

In conclusion, I would like to highlight another bottleneck that takes place in the labor market of the DPR - this is «brain drain» or intellectual migration.

After all, qualified personnel with high level of education, a fresh perspective and new ideas play an important role in a country that is striving for development. The advantage of the national economy depends on these very specialists.

And, when young professionals leave the country, we suffer not only intellectual losses, but also financial ones. Since budget funds were spent on educating many of these specialists.

To summarize the above, we can highlight activities, the implementation of which will identify areas to optimize the mechanism of labor socialization of young people in the DPR:

- analyze the socio-status differentiation of the population, which affects the interests of all age and professional groups, and, above all, the youth (gender and age pyramid);
- eliminate structural disproportions between supply of educational services and needs of economic sectors in qualified personnel (workforce balance);
- ensure social and labor mobility of young specialists in the territory of the Republic in order to prevent the outflow of personnel (monitoring of graduates employment);

- reconsider the directions (specialties) of young specialists training in order to return the prestige and quality of technical education (higher education for working specialties).

Hence, the determining socio-economic condition for creating an effective system of adequate distribution of young labor personnel is the use of motivational mechanisms and methods for social protection of the young.

In the medium term the following steps can be recommended for implementation to ensure effective regulation of labor mobility of young people:

- for graduates of budget-funded specialties - to introduce compulsory work after the training on the distribution;

- to create a guaranteed first job for graduates of the most in-demand professions (staff hunger);

- to develop a support mechanism for enterprises participating in the youth employment program;

- when opening new specialties to take into account the need for specialists in the industry for the formation of the state order.

The implementation of the proposed measures to ensure socio-economic conditions for the adequate development of social and labor mobility of young people will favorably affect the functioning of the labor market and lead to an increase in the labor potential of the population,

According to the DPR General Statistics Department in the labor market in 2019, industrial enterprises provided jobs for most of the population employed in the economy – 35,3%. A significant share in the structure of the labor market of the Republic is occupied by education – 17,1% of the total number of employees, as well as health care and social assistance – 15,1%. An increase in the number of full-time employees in 2019 compared to the previous year was noted in the operation of libraries, archives, museums and other cultural institutions - by 10,4%, financial and insurance activities - by 6,4%, information and telecommunications - by 3,3%, postal and courier activities - by 2,5%. In industrial production most of the workers are employed in coal mining companies – 27,1%, companies supplying electricity, gas, steam and air conditioning – 19,8% of workers, in the metallurgical industry – 14,5%. The average monthly wage of full-time employees in 2019 increased by 17,4%, including an increase of – 12,1% in industry, 12,2% in transport, warehousing, postal and courier activities, 13,4% in agriculture, forestry and fishing, 14,3% in construction, 15,3% in wholesale and retail trade, 29,8% in education, 27,2% in health care and social assistance. In 2019, the real wage index was 109,6% against 2018.

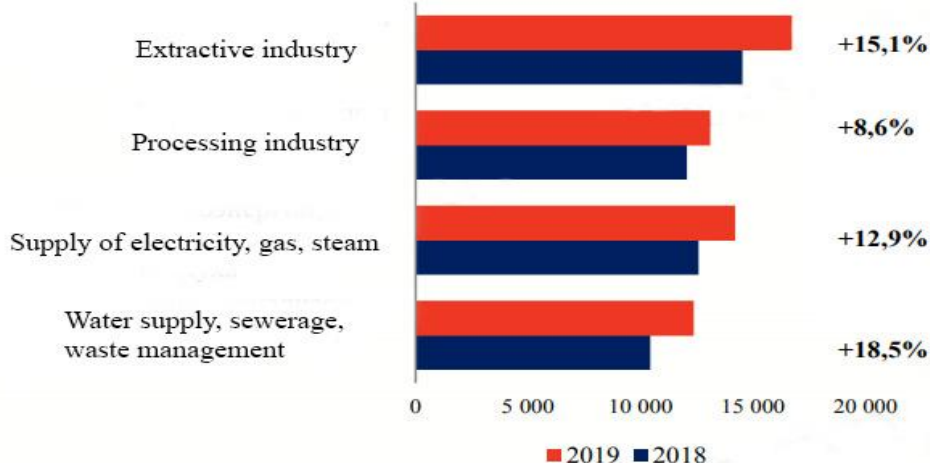


Fig.2 Growth rates of average monthly wages in sectors of the economy, % [2]

The conclusions of this study and directions for further development in this area. The labor market is not about relations between hired workers as subjects of labor supply and entrepreneurs as subjects of demand, arising on the purchase and sale of this labor. After all, the labor market experiences enormous influence from various subjects of labor relations: these are

trade unions, defending interests of employees and the state, supporting interests of both employees and employers through specialized organizations and legislative regulation of labor relations, and business associations, created in opposition to trade unions.

It is also impossible to focus on one particular segment of the labor market, assuming the situation on it to be general for the labor market as a whole. State policy on the labor market in general can only be effective when it is differentiated for each of its segments. An example could be the need for a radical transformation of the existing system of training and retraining of managerial personnel, which, in fact, is part of the potential labor market. Targeted state regulation in this area in conjunction with other measures in the other segments can be truly effective. Therefore, in order to begin the effective problem solving in the labor market, it is necessary at first to reform all spheres of economic, political and social life of the society.

References

U.S. Bureau of Labor Statistics. Official website. [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.bls.gov/data/>

Главстат ДНР, расчеты Минэкономразвития ДНР. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/images/phocadownloadpap/indexes/kratkie_itogi_1_polugodie_2020.pdf

Коргина, О.А. Реализация кадровой политики предприятия в современных условиях / Н.Е. Данилова, Е.Н. Караева, О.А. Коргина // Естественно-гуманитарные исследования. - 2018. - № 22.- С. 45-55.2.

УДК 331.548

РОЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

**КИСЕЛЕВА А.А.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

В статье рассмотрена сущность профессиональной ориентации, выявлены ее основные направления. Представлены основные характеристики профориентируемых. Описаны действия профориентационного характера на разных этапах профориентации в соответствии с указанными уровнями управления развитием человеческих ресурсов. Показана необходимость системного профориентационного сопровождения человека при подготовке к трудовой деятельности и участия в труде.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, управление развитием человеческих ресурсов, рынок труда, профессиональное консультирование, профессиональный отбор, профессиональная адаптация.

The article examines the essence of vocational guidance, identifies its main directions. The main characteristics of vocational guidance students are presented. Describes the actions of a vocational guidance character at different stages of vocational guidance in accordance with the indicated levels of human resource development management. The necessity of systemic vocational guidance support of a person in preparation for labor activity and participation in labor is shown.

Key words: vocational guidance, human resource development management, labor market, professional consulting, professional selection, professional adaptation.

Актуальность и постановка проблемы. Одним из основных требований современного рынка труда к человеческим ресурсам является постоянное обновление и развитие их профессионально-образовательного потенциала. При этом не стоит забывать о значении стартового этапа – осознанного профессионального выбора. Выбор человеком будущей профессии играет важную роль в его дальнейшем благополучном трудоустройстве, профессиональном развитии и обеспечении соответствующего качества жизни.

Сегодня каждый, кто хочет осуществлять трудовую деятельность, может в соответствии со своими предпочтениями выбрать направление профессиональной подготовки. Однако довольно часто решение о будущей профессии принимается молодежью без должного обдумывания, без учета спроса на неё со стороны работодателей или под влиянием авторитета взрослых. Профориентационные мероприятия проводятся в основном профессиональными образовательными учреждениями накануне вступительной кампании и направлены преимущественно на выпускников школ, но по большей части они носят рекламный характер и преследуют цель завлечь абитуриентов.

Многие молодые люди делают свой выбор в пользу так называемых «престижных» профессий, не задумываясь об их востребованности. Такой подход ведет к возникновению перекосов на рынке труда, необоснованно завышенному выпуску специалистов определённых профессий и дефициту кадров «не престижных», но востребованных специальностей. Поэтому существует необходимость обоснованного, обдуманного подхода к выбору направления будущей профессиональной деятельности.

Современные социально-экономические условия требуют комплексного системного профориентационного сопровождения человека на разных этапах подготовки к трудовой деятельности и участия в ней с учетом состояния конъюнктуры и структуры спроса на рынке труда.

Анализ последних исследований и публикаций. Современные ученые демонстрируют повышенный интерес к вопросам профориентации и ее значению в развитии человеческих ресурсов. Так, Е.В. Таточенко исследует исторические аспекты становления и развития профориентационной работы, С.Н. Чистякова, К.Н. Сивцева, А.Р. Атласова рассматривают проблемы профориентации студенческой молодежи, М.П. Нечаев, С.Ф. Фролова описывают проблемные вопросы развития профориентационной среды в современной общеобразовательной организации, Е.И. Пилюгина, М.Д. Иванова аргументируют актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях, А.П. Балакина, Н.С. Пряжников исследуют сущность и значение профориентационных мероприятий на этапах подготовки человека к труду и его участия в трудовой деятельности и т.д. [1-4; 6].

При этом еще достаточно много проблемных вопросов, связанных с организацией профориентации, остаются не раскрытыми и требуют внимания исследователей. В частности, представляет интерес вопрос определения роли профориентации в управлении развитием человеческих ресурсов и подбора наиболее подходящих профориентирующих мероприятий для конкретных возрастных групп населения.

Цель статьи: определить роль профессиональной ориентации в управлении развитием человеческих ресурсов.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время рост требований к уровню профессиональной подготовки человеческих ресурсов актуализирует вопросы профессиональной ориентации населения. Подтверждением тому служат данные исследований американских ученых, которые показывают, что правильный выбор человеком профессии позволяет в дальнейшем в 2-2,5 раза сократить текучесть кадров на предприятии, на 10% увеличить рост производительности труда работников и в 1,5-2 раза сократить расходы на обучение персонала.

Многие современные успешные руководители придерживаются точки зрения, что именно человеческие ресурсы определяют потенциальные возможности любого

предприятия и общества в целом. По мнению Билла Гейтса: «В будущем капитал человеческих ресурсов, несомненно, будет иметь большее значение для компании, чем капитал финансовый».

Основу управления человеческими ресурсами составляет стратегическая ориентация предприятий и государства в целом на поступательное развитие. Это, в свою очередь, означает, что предприятиям необходимо заранее заботиться о том, чтобы в недалеком будущем их персонал пополнялся специалистами высокого уровня и качества подготовки. Решению этой задачи способствует в том числе грамотно организованная профессиональная ориентация.

Проблема профориентации носит общественный характер, поскольку именно от того, насколько профессионально проводятся профориентационные мероприятия, зависит развитие общества, состояние рынка труда и занятость населения, возможность выявления трудового потенциала человека и направление его в наиболее подходящие сферы деятельности. Кроме того, важным является сведение к минимуму имеющихся противоречий, между объективными потребностями общества в сбалансированной конъюнктуре рынка труда и субъективными профессиональными желаниями молодёжи, которая не реагирует на реалии текущего дня. В связи с этим роль профориентации в современных условиях существенно возрастает.

Термин «профориентация» впервые был введен в обиход в начале XX столетия в США. Чаще всего под профориентацией понимается оказание человеку помощи в профессиональном самоопределении, в выборе профессии, наиболее отвечающей его индивидуальным способностям и склонностям. При этом данная профессия должна максимально соответствовать потребностям и возможностям человека, и удовлетворять запросы работодателей на рынке труда.

В современном обществе профориентация представляет собой не только совокупность мероприятий, которые позволяют человеку выбирать профессию с учетом его запросов и возможностей. По мнению Н.Н. Захарова, профессиональная ориентация является государственной по масштабам, экономической по результатам, социальной по содержанию, педагогической по методам, сложной и многогранной проблемой [5, с. 85].

Профориентация представляет собой комплекс мероприятий, реализуемых по четырём основным направлениям:

профессиональное информирование – предполагает информирование населения о состоянии рынка труда, о текущем и планируемом спросе на различные профессии, о требованиях работодателей к знаниям, умениям, навыкам и физическим возможностям человека, о различных программах обучения в профессиональных образовательных учреждениях;

профессиональное консультирование – подразумевает диагностику наиболее развитых навыков и интересов каждого конкретного человека с использованием обширного инструментария (литература, наблюдение, консультация, профориентационные тесты и т.д.) и сопоставление их с предъявляемыми требованиями к профессиям; разработку рекомендаций и возможных путей получения подходящего образования с целью наиболее полной самореализации человека в трудовой деятельности;

профессиональный отбор – позволяет сделать окончательные выводы о возможности человека работать по той или иной специальности и о его пригодности к осуществлению трудовой деятельности в разных направлениях;

профессиональная адаптация – мероприятия, связанные с приспособлением человека к требованиям, условиям и содержанию выбранной им профессии.

По мнению специалистов, в современных условиях профориентация должна стать одним из основных элементов управления развитием человеческих ресурсов. Выделяют несколько уровней управления развитием человеческих ресурсов:

- дошкольное трудовое воспитание;
- школьное обучение и развитие;
- получение профессионального образования;
- работа на предприятии;
- предпенсионный и пенсионный возраст;
- управление человеческими ресурсами в масштабах региона, страны [6, с. 4-5].

В ходе профориентации важным является учёт основных характеристик профориентируемых на каждом из уровней и этапов работы с ними.

Поскольку профориентационные услуги преимущественно все еще направлены на оказание помощи в выборе профессии молодым людям разного возраста, целесообразно выделить 8 возрастных групп профориентируемых (табл. 1).

Каждая группа содержит перечень, соответствующих возрасту, характеристик, базовых умений и навыков, которые нужно учитывать при выборе профориентирующих мероприятий.

Так, возрастные группы «дошкольники», «учащиеся младших классов» и «учащиеся средних классов» находятся на этапе профессиональной информации, на котором происходит общее знакомство с миром профессий. При этом «дошкольники» характеризуются стремлением к познанию нового, способностью образно мыслить, что делает целесообразным применение по отношению к ним таких профориентационных мероприятий, как выбор кружков по интересам, проведение игр, знакомящих с миром профессий. Группа «учащиеся младших классов» имеют развитое воображение, у них формируется круг интересов, и они находятся на этапе развития определенных психологических качеств и видов деятельности. Для данной группы наиболее подходящими являются такие мероприятия, как рассказы о профессиях и сюжетно-ролевые игры. Для учащихся средних классов характерны стремление к самостоятельности и индивидуальности в оценке действий, поэтому им целесообразно доносить профориентирующую информацию, расширяя и углубляя их знания о профессиях посредством деловых игр.

Возрастные группы «учащиеся 9 классов», «учащиеся старших классов» и «выпускники школ» соотносятся с этапом профессиональной консультации, направленным на профессиональное самоопределение. Учащиеся 9 классов находятся на этапе планирования дальнейшей профессиональной сферы деятельности, поэтому профориентация помогает им в выборе профессии, основываясь на личных склонностях и интересах. Профориентационные действия в отношении учеников старших классов зависят также от типа школы. Например, у старшеклассников профильных школ в приоритете процесс обучения, при этом особый акцент делается на изучение спецпредметов. Их отличает профессиональное стремление и самоопределение. Ученикам старших классов общеобразовательных школ преимущественно присуща неопределённость в выборе будущей профессии, что вызывает трудности при поступлении в профессиональные образовательные учреждения. Действия профориентации для данных возрастных групп – посещение «Дней открытых дверей» и присутствие на встречах с профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений.

Выпускники школ характеризуются наличием устоявшихся профессиональных интересов, осознанием собственных критериев значимости профессий, возможностью коррекции образовательных и профессиональных планов. Для них профориентационные действия включают посещение «Дней открытых дверей», подготовительных курсов, организованных Центрами довузовской подготовки и т.д.

Возрастные категории «абитуриенты», «студенты», «выпускники профессиональных заведений» и «работающие специалисты» находятся на этапах профессионального отбора и профессиональной адаптации. Для абитуриентов характерны уже сформированные личные профессиональные планы в рамках выбранного направления подготовки, а также поиск альтернатив.

Таблица 1

Профориентационные мероприятия на разных этапах работы с профориентируемыми

| Возрастная группа | Основные психологические характеристики | Этап профориентации | Рекомендуемые действия профориентационного характера |
|--------------------------|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Дошкольники | 4-5 лет Предпосылки к формированию учебной деятельности (воображение, речь). Способность выполнять действия, стремление познавать новое | Первичная маршрутизация (формирование готовности к профессиональному выбору) | <p>Формирование готовности к труду: - выбор родителями кружков по интересам для развития общих трудовых умений; - приобщение профессии с целью осознания значимости специальности; - знакомство с миром профессий; - просмотр профессионально ориентированных мультфильмов; - детский профориентационный шоколад</p> <p>Формирование трудолюбия: - рассказы о профессиях; - использование сюжетно-ролевых игр; - просмотр профессионально ориентированных мультфильмов; - детский профориентационный шоколад</p> |
| | 5-7 лет Способность к образному мышлению, знание информации о себе, навыки делать различия в предметах | | |
| Учащиеся младших классов | Работа механической памятью, стремление к одобрению со стороны, проявление учебно-познавательных мотивов, развитие речи, памяти, воображения, осознание позиции «школьник». Сенситивный период ребёнка. Адаптация в новом коллективе. Формирование круга интересов | | |
| Учащиеся средних классов | Стремление к самостоятельности. Начало самоконтроля и самоанализа. Механическая память перестраивается в логическую. Наблюдается индивидуальность в оценке действий | | Углубление и расширение знаний о профессиях, их требованиях, условиях и различиях. Профориентация реализуется посредством «деловых игр». Выбор кружков по интересам |
| Учащиеся 9 классов | Применение знаний и навыков, полученных в ходе учебной деятельности – осуществление коллективной и индивидуальной работы, детальное изучение приоритетных направлений и профессий. Фаза оптации. Формирование личных профессиональных планов | | Помощь в выборе профессионального направления, основываясь на склонностях. Проведение профориентационных тестов для расшифровки личных особенностей и определения сферы профессиональных интересов (тест ДДО, тест профессиональной направленности Д. Голланда и др.) |
| Учащиеся старших классов | Формирование склонностей и интересов, посредством которых будет выбрана будущая профессиональная деятельность. Учебная деятельность выходит на первый план. Акцент на изучении профильных предметов. Пронсходит профессиональное самоопределение и профессиональное стремление | Профессиональная консультация | <p>Определение степени пригодности человека к выбранному виду деятельности.</p> <p>Посещение Дней открытых дверей в образовательных учреждениях профессионального образования по выбранному направлению подготовки</p> |
| Профильные школы | | | |

Продолжение табл. 1

| Возрастная группа | Основные психологические характеристики | Этап профориентации | Рекомендуемые действия профориентационного характера |
|--|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Общественно-педагогические школы | В общеобразовательных школах остаются те ученики, которые ещё не определились со своим будущим профессиональным видом деятельности | | Организация встреч с преподавателями профессиональных учебных заведений, специалистами-практиками по выбранному направлению подготовки |
| Выпускники школ | Наличие устоявшихся проф. интересов, развитость ценностно-ориентационной системы, подверженность кризису идентичности. Выявление собственных критериев значимости профессии. Стремление к самореализации. Коррекция образовательных и профессиональных планов. Подготовка к поступлению в профессиональные образовательные учреждения | | Посещение Дней открытых дверей в образовательных учреждениях профессионального образования по разным направлениям подготовки. Организация встреч с преподавателями профессиональных учебных заведений, специалистами-практиками по разным направлениям подготовки. Посещение подготовительных курсов в Центрах довузовской подготовки. Участие в олимпиадах, проводимых в высших учебных заведениях |
| Абитуриенты (уже поступающие) | Наличие личных профессиональных планов относительно выбранной специальности. Склонность к поиску альтернатив. Возможны сомнения относительно правильности избранного пути | | Презентации профориентирующих материалов по направлениям подготовки, реализуемые учебными заведениями. Беседы с преподавателями профессионального направления |
| Студенты, выпускники профессиональных заведений, работающие специалисты (на стадии профессиональной адаптации) | Приобретение профессиональных навыков, навыков работы в коллективе, идентификация себя как специалиста в своей отрасли. Формирование компетенций в области выбранной специальности, умение вести коммуникационную деятельность, развитие корпоративной культуры | Профессиональный отбор и профессиональная адаптация | Проведение ярмарок вакансий и профориентирующих тренингов. Участие в тематических семинарах, круглых столах, профессиональных неделях специальности |

При этом некоторые абитуриенты испытывают сомнения в отношении правильности выбранного профессионального пути. Для них организуются презентации профориентирующих материалов по направлениям подготовки, реализуемым конкретным учебным заведением, и беседы с представителями профессий выбранного направления. Представителей возрастных групп «студенты», «выпускники профессиональных учебных заведений» и «работающие специалисты», которые уже приобрели профессиональные навыки и идентифицируют себя со специалистами в своей сфере деятельности, целесообразно приглашать на ярмарки вакансий, профориентирующие тренинги, тематические семинары, круглые столы.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, развитая системная профориентация, опирающаяся на государственную поддержку, призвана заниматься трудовым воспитанием подрастающего поколения, решать возникающие проблемные вопросы на рынке труда, способствовать оптимальному выбору человеком профессии в соответствии с его способностями, успешной адаптации людей к полученной специальности и эффективному распределению человеческих ресурсов в народном хозяйстве. Современная профориентация должна стать неотъемлемой частью управления развитием человеческих ресурсов.

Следует отметить, что качество профориентационных мероприятий на таком уровне управления развитием человеческих ресурсов, как работа на предприятии, приобретает первостепенное значение. Деятельность многих успешных компаний показывает, что грамотно организованная руководством и специалистами кадровой службы профориентация (профотбор, профподбор, расстановка кадров, работа с кадровым резервом, повышение квалификации, карьерное продвижение персонала и др.) позволяет сформировать стабильный высококвалифицированный трудовой коллектив и добиться весомых конкурентных преимуществ. В связи с этим требуется проведение исследований передового зарубежного опыта развития человеческих ресурсов и оценки возможности его применения в отечественной практике.

Список использованных источников

1. Таточенко Е.В. Исторические аспекты становления и развития профориентационной работы в России и за рубежом [Электронный ресурс] / Е.В. Таточенко. – Режим доступа: http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=2786. – (Дата обращения: 15.03.2020).
2. Чистякова С.Н. Проблемы профориентации студенческой молодежи в России [Электронный ресурс] / С.Н. Чистякова, К.Н. Сивцева, А.Р. Атласова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 26. – С. 476-480. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95380.htm>. – (Дата обращения: 15.03.2020).
3. Нечаев М.П. Современное осмысление проблем профориентации обучающихся / М.П. Нечаев, С.Ф. Фролова // Психолого-педагогический журнал ГАУДЕАМУС. – 2017. – Т. 16. – № 2. – С. 9-15.
4. Пилюгина Е.И. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях [Электронный ресурс] / Е.И. Пилюгина, М.Д. Иванова // Молодой ученый. – 2017. – №15. – С. 619-623. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/149/42233/>. – (Дата обращения: 15.03.2020).
5. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников / Н.Н. Захаров. – М.: Просвещение, 2008. – 272 с.
6. Балакина А.П. Профориентация в системе управления развитием человеческих ресурсов / А.П. Балакина // Экономика и управление. – 2011. – № 12 (74). – С. 3-6.

УДК 005.331:37.01

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ФУНКЦИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

КЛИКУНОВ Н.Д.,
канд. экон. наук, доцент,
проректор по науке и инновационному развитию
Курский институт менеджмента, экономики и
бизнеса;
ОКОРОКОВ А.В.,
заместитель директора Курского техникума
экономики и управления,
аспирант Юго-Западного государственного
университета;
КОСТРОВЕЦ Л.Б.,
д-р экон. наук, доцент
кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье излагаются проблемные поля для исследователя в сфере экономики образования, анализируются подходы к образованию как инвестиции в человеческий капитал и образованию как «сигналу», рассматриваются перспективы измерения и оценки экзогенных и эндогенных факторов функции образования.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, экономика образования, скрининг, производственная функция образования, информатизация учебного процесса, качество и содержание учебных планов, качество труда преподавателей, эффекты сообучения и семья.

The article investigates the problem areas in economics of education, analyzes approaches to educational process as an investment in human capital and education as a «signal». Authors examines the prospects for measuring and assessing exogenous and endogenous factors of the function of education.

Keywords: human capital, investment in human capital, economics of education, screening, production function of education, informatization of the educational process, quality and content of curricula, quality of teachers' labor, coeducational effects and role of family.

Экономисты относят к категории человеческий капитал все, что заключено в самом человеке и положительно влияет на производительность его труда и/или жизненный успех.

Яркой иллюстрацией этого положения является Элиза Дуллитл, героиня пьесы «Пигмалион» Бернарда Шоу [8]. Два денди, Хиггинс (профессор фонетики) и Пиккеринг (бывший военный) решили из простой необразованной девушки-цветочницы создать великосветскую образованную даму. В течение шести месяцев они учили её правильному английскому произношению, правилам поведения в обществе, манерам и проч., т.е., говоря экономическим языком, инвестировали в её человеческий капитал.

Бернард Шоу подчёркивает, что результатом стало изменение самой сути этой девушки, и он не знает – правильно ли поступили эти два богатых человека по отношению к ней. Финал пьесы открыт в философском плане. В плане экономическом эта инвестиция в человеческий капитал Элизы Дуллитл была вполне оправданной – она выходит замуж за

того, кто любит её, организует вполне успешный цветочный бизнес, становится независимым и самостоятельным человеком.

Пьеса написана в 1912 году, а в 60-х годах теория человеческого капитала нашла своего яркого защитника в лице Гарри Беккера, который предложил рассматривать получение образования как инвестицию в человеческий капитал, а возросший доход, получаемый от знаний, навыков и умений, как отдачу на эту специфическую форму капитала. С тех пор концепция человеческого капитала прочно вошла в тематику экономических дискуссий и рассматривается как один из ключевых факторов экономического успеха или провала. Однако, несмотря на кажущуюся логичность и дихотомичность категорий: «физический капитал – человеческий капитал», с данной концепцией возникает значительное количество проблем [3].

Одним из камней преткновения в теории человеческого капитала стала проблема его описания и измерения.

Каждый человек изначально наделён умом, красотой, силой, тембром голоса, смекалкой, определённой быстротой реакции и т.д. Так, например, в указанной пьесе Бернарда Шоу главная героиня не имела «конкурентных преимуществ»: «Её никак нельзя назвать привлекательной. Ей лет восемнадцать-двадцать, не больше. На ней чёрная соломенная шляпа, сильно пострадавшая на своём веку от лондонской пыли и копоти и едва ли знакомая со щёткой. Волосы её какого-то мышинового цвета, не встречающегося в природе: тут явно необходимы вода и мыло. Порыжелое чёрное пальто, узкое в талии, едва доходит до колен; из-под него видны коричневая юбка и холщовый фартук. Башмаки, видно, также знали лучшие дни. Без сомнения, она по-своему чистоплотна, однако рядом с дамами решительно кажется замарашкой. Черты лица у неё недурны, но состояние кожи оставляет желать лучшего; кроме того, заметно, что она нуждается в услугах дантиста».

Следует обратить внимание на то, что Бернард Шоу воздерживается от описания внутренних качеств героини, а делает при описании «объекта» акцент на том, что легко можно поменять и улучшить – одежду, состояние кожи, грязные волосы и прочее. Далее следует неочевидный посыл, что изменение внешнего облика влечёт за собой изменение облика внутреннего, т.е. форма и содержание являются комплементарными благами [8].

Эту проблему впоследствии увидел и развил Гарри Беккер. В своей работе «Трактат о семье» [1] он напрямую поставил вопрос о том, какие качества и характеристики потенциальных супругов должны быть взаимодополняемыми, а какие – взаимозаменяемыми. Исследователь сосредоточился на денежных факторах, и его мысль состояла в том, что в успешном браке доходы – взаимозаменяемые характеристики, т.е. у супругов возникает своеобразное разделение труда. Один, как правило, мужчина, специализируется на зарабатывании денег, а другой, как правило, жена – на грамотном их расходовании.

При этом уровень богатства, образования, вкусовые предпочтения и другие качества Беккер склонен рассматривать как блага взаимодополняемые, т.е. наличествующие у потенциальных супругов в примерно равных пропорциях.

Отметим, что Бернард Шоу не согласен с подходом Гарри Беккера, так как основной причиной ухода Элизы от Хиггинса была разница в доходах. Элиза говорит Хиггинсу в пьесе: «Мне хочется ласкового слова, внимания. Я знаю, я простая, тёмная девушка, а вы джентльмен и учёный; но всё-таки я ведь человек, а не пустое место» [8] и демонстративно отвергает предлагаемые им деньги.

Вопрос о взаимодополняемых и взаимозаменяемых факторах при формировании человеческого капитала сегодня не решён даже на уровне статистических обобщений.

Какие факторы увеличивают успех на брачном рынке? Какие факторы повышают вероятность отдачи на рынках труда? Экономисты и представители других общественных наук отвечают на эти вопросы различным образом.

Бернард Шоу также оставил этот вопрос открытым, хотя дал намёк в пьесе, что умная женщина должна выходить замуж за «недалекого», но преданного мужчину. Хотя опять же – как измерить факторы «недалёкости» и преданности?

Для Гарри Беккера эта дилемма формы и содержания вылилась в концепцию перемещаемого и неперемещаемого человеческого капитала [2]. По его мнению, отдача от перемещаемого человеческого капитала не зависит от того, с кем приходится иметь дело индивиду, отдача от неперемещаемого человеческого капитала зависит, и очень значительно. Беккер объяснял это через идею навыка или умения. Логика была в следующем. Если навык типа *A* может быть использован только фирмой *B* и больше никакой другой фирмой, то инвестировать в получение этого навыка должна фирма *B*, а не индивид, так как альтернативная стоимость индивида от получения этого навыка никак не меняется.

Если же получаемый навык может быть использован любой фирмой, то платить за получение этого навыка должен сам индивид. Он увеличивает свою альтернативную стоимость, увеличивается отдача от его труда не только для отдельно взятой фирмы, но и для любой другой.

Если применить данную логику для пьесы Бернарда Шоу «Пигмалион», то инвестиции Хиггинса в Элизу являются неоправданными с экономической точки зрения, что и продемонстрировала главная героиня, уйдя от своего инвестора. Более того, она даже угрожает стать конкурентом для своего учителя Хиггинса, занявшись обучением богатых неучей (эту проблему формирования человеческого капитала Гарри Беккер в своих работах не видел, но в современной экономике информации это одна из ключевых тем). По логике Гарри Беккера, Элиза должна была платить за своё обучение сама или за неё должны платить общественные институты, государство, благотворительные организации, et cetera.

Таким образом, перед исследователем, занимающимся проблемой человеческого капитала, неизбежно возникают следующие вопросы:

а) Нужна ли вообще такая сущность как «человеческий капитал», если к ней можно отнести любое врождённое или приобретённое человеческое качество?

б) Если стоимость физического капитала можно измерить, по меньшей мере, тремя способами (по сопоставлению со стоимостью аналогичных объектов, по ожидаемой отдаче, по сделанным ранее вложениям), то измерение человеческого капитала исследователи делают по ожидаемой отдаче. Не является ли данный подход тавтологичным?

Теперь обратимся к вопросу о факторах, влияющих на успешность инвестирования в человеческий капитал, или на производственную функцию образования.

Современная экономика образования выделяет, как правило, пять факторов: Е-оборудование (equipment), С-учебный план (curricula), L-качество труда педагогов (Labor), S-эффекты сообучения (Students), F-семья (Family)[6].

$$Y = f(E, C, L, S, F) \quad (1)$$

Большое количество исследователей считают, что параметры *E*, *C* и *L* являются эндогенными, т.е. подпадающими под прямое воздействие государственной образовательной, культурной и/или иной политики [4]. А факторы *S* и *F* – экзогенны, т.е. государство или иной внешний фактор на них напрямую воздействовать не в состоянии.

Следует отметить, что производственная функция образования является возрастающей и выпуклой вверх при положительном изменении каждого из перечисленных параметров.

Чаще всего целевой параметр *Y* измеряют как средний балл, полученный обучающимся (обучающимися) при сдаче государственного аттестационного экзамена при окончании учебного заведения. Нам представляется, что этот подход несколько

заужен. В широком смысле целевой параметр Y – это отдача на полученный прирост человеческого капитала, и его логично измерять в деньгах. Однако попытка измерения чистого прироста человеческого капитала сталкивается с той же самой проблемой, которую описал Бернард Шоу в пьесе «Пигмалион» – в какой степени жизненный успех Элизы был определён вкладом Хиггинса в её образование, а в какой – ею самой? Или: какую роль в формировании гармонично развитой личности и других её характеристик играет образование и воспитание, а какую – генетическая предрасположенность?

Гарри Беккер и его последователи видели в образовании ключевую производительную силу, однако в 70-е годы 20-го века получил распространение подход к образованию как «сигналу» [2]. Смысл этого подхода состоит в том, что школа и более высокие уровни образования в основном выявляют уже сложившийся уровень человеческого капитала, который задаётся генетически или формируется на ранних стадиях развития ребёнка. В этом случае ключевой задачей образовательных учреждений становится «скрининг» или сортировка обучающихся по уровню врождённых способностей.

В настоящее время большинство исследователей, которые интересуются проблемами экономики образования, занимают некую промежуточную позицию между этими двумя крайними полюсами. На одном из них сторонники подхода к ребёнку как «чистому листу, на котором можно написать всё, что угодно» [7], а на другом – сторонники концепции скрининга или жёсткой генетической заданности способностей у школьников и студентов.

Если на жизненный успех влияют, по меньшей мере, два фактора – образование и гены, то вопрос непосредственного измерения отдачи от инвестиций в человеческий капитал (т.е. образования и воспитания) остаётся открытым до тех пор, пока мы не научимся отделять одно от другого.

Теперь обратимся к параметрам, влияющим на уровень человеческого капитала или факторам, включаемым в производственную функцию образования, с позиции проблемного поля исследователя и перспектив измерения и оценки каждого из факторов.

Оборудование и информатизация. В настоящее время ни у кого не вызывает сомнений важность информатизации учебного процесса. Компьютеры прочно заняли своё место в подготовке будущего профессионала. Однако вопрос «является ли «e-learning» фактором, замещающим или дополняющим традиционные методы прироста человеческого капитала», остаётся открытым и вызывает бурные споры. Эти споры ведутся даже на уровне знака, т.е. одни считают, что информатизация положительно влияет на качество образования, другие рассматривают «компьютеризацию» исключительно с позиций консьюмеризма и, соответственно, отрицательного влияния.

Качество и содержание учебных планов. Вопросы в отношении того, чему учить нужно, а чему не обязательно, являются «вечными», и мы не готовы здесь оформить чёткую позицию, оставив это в качестве очередного проблемного поля. В экономической среде дискуссии в отношении качества учебного плана зачастую сводятся к свободе выбора обучающимися. Проблемное поле здесь следующее: должен ли учебный план быть жёстким или обучающиеся вправе самостоятельно выбирать учебные дисциплины, которые они хотели бы изучить? Разные образовательные системы и разные педагогические концепции различным и иногда диаметрально противоположным образом отвечают на данный вопрос, но здесь наличествует хотя бы общая тенденция. Она заключается в следующем – чем выше уровень образования, тем большая свобода выбора должна предоставляться обучающимся.

Качество труда преподавателей. В целях избежания путаницы термины «преподаватели», «педагоги», «учителя» будут рассматриваться нами как синонимичные.

Для качественного учебного процесса преподаватели должны:

а) хотеть учить;

б) уметь учить.

Желание учить определяется, в том числе, и уровнем оплаты педагогического труда: чем больше платят педагогам, тем, при прочих равных условиях, стимулы к качественному выполнению своей работы выше. Умение учить задаётся уровнем образования, получаемым будущими преподавателями в высших учебных заведениях [5], и уровнем повышения квалификации и переподготовки кадров. Очевидно, что система образования заинтересована в том, чтобы педагоги и хотели, и умели учить. Однако на практике возможны различные вариации – хотят, но не умеют, умеют, но не хотят, и даже, не хотят и не умеют. Вопросы мотивации и стимулирования педагогического труда одни из самых злободневных в сегодняшней образовательной системе России. Для исследователя здесь большое проблемное поле. Очевидно, что качество педагогического труда в России снижается в течение всего постреформенного периода. Это связано как с мотивацией, так и гендерным (образовательная отрасль преимущественно «женская»), возрастным (в образовании сегодня работают преимущественно «молодые» и/или «старые») и прочими объективными факторами.

Эффекты сообучения и/или семья. Нет сомнений, что среда, в которой формируется человеческий капитал, играет очень большую роль. Изучение внешних факторов в исследованиях традиционно отдаётся на откуп социологам. На сегодняшний день очевидно, что благополучие семьи, мотивированность на обучение студентов учебной группы положительно влияет на приращение человеческого капитала. Однако и здесь широкое проблемное поле для исследователя. Сформулируем только некоторые вопросы, не имеющие, на наш взгляд, однозначного ответа:

Семья может больше концентрироваться на зарабатывании денег и приращении семейного бюджета или больше усилий посвятить непосредственному воспитанию детей? Какое соотношение между категориями «родительская любовь» и «семейный доход» является оптимальным?

До какого возраста ребёнка кто-то из родителей должен находиться в декретном отпуске?

Должна ли образовательная политика допускать определённую сегрегацию обучающихся по критериям доходов их родителей, уровня академической успеваемости и т.д.?

Насколько оправдано существование классов, где концентрируются дети с «замедленным психическим развитием»?

Может ли среда, в которой находится обучающийся, снижать его мотивацию к приращению человеческого капитала? И если да, то что с этим делать?

Мы уверены, что любой исследователь, так или иначе связанный с образованием, имеет собственную субъективную позицию по данным и аналогичным вопросам. Причём, позиции исследователей могут быть диаметрально противоположными, что создаёт очередное проблемное поле.

Авторы считают, что проблемы, связанные с концепциями «человеческий капитал» и «производственная функция образования», не могут быть решены исключительно в рамках экономической парадигмы. Проблемное поле, очерченное в данной статье, связано с сущностными вопросами бытия и требует, соответственно, усилий и кооперации представителей всего научного сообщества.

Список использованных источников

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход // Избранные труды по экономической теории; пер. с англ. / сост., науч. ред., послесловие Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

2. Беккер Гарри. Трактат о семье / Гарри Беккер. 1993 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/19167623/>

3. Блауг Марк. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют. – М.: Некоммерческое партнёрство. Журнал «Вопросы экономики», 2004. – С. 416.
4. Заслонко О.К. Производственная функция общего образования / О.К. Заслонко. – Экономические науки. – 2011. – 1 (73). – С. 383-387 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/09/19/1267451031/80/pdf>
5. Кликунов Н.Д. К вопросу об архитектуре высшего педагогического образования в современной России / Н.Д. Кликунов, В.М. Окороков // «Россия: тенденции и перспективы развития». – М.: ИНИОН РАН, 2020. – 1002 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ukros.ru/archives/24098> и на <http://innclub.info/archives/18199/> и на <https://www.academia.edu/44049701/>
6. О’Салливан А. Экономика города / А. О’Салливан. – М.: Инфра-М, 2002. – 706 с.
7. Смит Адам. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит. – М.: Эксмо, 2016.
8. Шоу Бернард. Пигмалион. Роман в пяти действиях / Бернард Шоу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://libking.ru/books/poetry-/dramaturgy/392333-bernard-shou-pigmalion.html>

УДК: 331.108.2

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ И ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ
В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ**

ВОЛОЧКО А.С.,
соискатель кафедры экономики,
экспертизы и управления недвижимостью
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»;
ПОЛУХИНА М.Н.,
ассистент кафедры экономики,
экспертизы и управления недвижимостью
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»

Статья посвящена изучению значимых программных мероприятий в развитии кадрового управления. В статье рассмотрены инструменты и факторы, оказывающие влияние на процесс смены концепций системы кадрового управления; изучены различные тенденции развития данного понятия. На основе изученного теоретического материала рассмотрены наиболее значимые современные тенденции развития кадрового управления, влияющие на общую систему кадрового управления в целом. Предложена новая концепция перехода кадрового управления к цифровому кадровому менеджменту.

***Ключевые слова:** кадровый менеджмент, кадровое управление, инструменты кадрового управления, концепции кадрового управления, тенденции кадрового управления.*

This article is devoted to the study of significant program activities in the development of personnel management. The article discusses the tools and factors that influence the process of changing the concepts of the personnel management system; studied various trends in the development of this concept. Further, on the basis of the studied theoretical material, the most significant modern trends in the development of personnel management, affecting the general system of personnel management as a whole, are considered. A new concept of transition of personnel management to digital personnel management is proposed.

***Keywords:** personnel management, personnel management, personnel management tools, concepts of personnel management, trends in personnel management.*

Постановка проблемы. Стремительное развитие цифровой экономики и искусственного интеллекта задают новые тренды в кадровом менеджменте. Кадровое управление уходит в онлайн, многие профессии стремительно устаревают, другие возрождаются в новых форматах. Использование цифровых технологий и искусственного интеллекта реализуется через призму социально-психологических, мотивационных, компетентностных и адаптивных аспектов. Происходит появление новых инструментов в кадровом управлении: цифровые собеседования, геймификация в кадровой работе, цифровизация традиционных технологий.

Тем не менее все кадровые функции искусственный интеллект не сможет заменить, ведь суть бизнес-процессов, цели и инновационные идеи должны продумываться человеком. Следовательно, кардинально изменится градус работы систем кадрового управления, ключевыми функциями которых станут выступать предсказуемая кадровая аналитика, моделирование сценариев будущего, отслеживание цифровых трендов; применение кадровых ботов; создание цифровой экосистемы для сотрудников; управление вовлеченностью, психологической безопасностью и т.п. Возможно, такие

кардинальные перемены повлекут за собой либо трансформацию кадровой службы в службу стратегических инициатив и анализа, или полное исчезновение кадровых служб, которые заменят IT-инженеры, а руководители будут приглашать специалистов по кадровому управлению только для участия в конкретных проектах.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам анализа и развития возможностей кадров посвящено множество исследований. Можно назвать таких авторов, как А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, Ю.Г. Одегов, С.В. Мищеряков, С.Г. Радько, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, Б.М. Генкин, Г.А. Хмелева, Л.В. Трункина, Л.Н. Юдина, В.Р. Веснин, О.С. Виханский, А.П. Егоршин, П.В. Журавлев, Е.Б. Моргунов и др. В работах перечисленных выше авторов можно встретить различные трактовки понятия, характеризующего возможности кадрового управления, которые могут быть использованы для достижения целей, но нет единого подхода к их классификации.

Эволюционное развитие системы кадрового управления в отечественной практике существенно отличается и отстает от процесса в развитых странах в силу влияния исторических, культурных, экономических и политических факторов. Общая тенденция развития кадрового управления в практике отечественных предприятий ориентирована на постепенный переход от кадровой работы в рамках концепции «управления персоналом» к управлению человеческими ресурсами [1].

Актуальность. Изучение различных тенденций в сфере кадрового управления вместе с динамично развивающимися инновационными технологиями ведет к необходимости постоянного обновления и совершенствования процессов кадровой работы. Следование за новыми вызовами рынка труда, инновационными механизмами в управлении и организации технологических процессов, формировании политики ресурсосбережения и экологичного менеджмента требует адаптации кадровых служб, пересмотра требований к трудовым ресурсам, новых стимулов в управлении человеческими ресурсами. В таких условиях изучение теоретических основ стратегии кадрового управления и формирование программных мероприятий по его реализации является актуальным и практически значимым направлением исследования.

Целью статьи является анализ мероприятий в развитии кадрового управления с учетом использования различных инструментов и факторов, которые влияют на процесс смены концепций системы кадрового управления.

Изложение основного материала исследования. На современном этапе изучения системы кадрового управления различные факторы, оказывающие сдерживающее влияние, можно распределить на три группы: историко-культурные, экономические и организационные. Данные факторы существенно тормозят переход отечественных организаций от концепции управления человеческими ресурсами к новым концепциям цифрового кадрового менеджмента. Следовательно, в новой концепции кадрового управления в условиях развития цифрового кадрового менеджмента объектом управления становятся не кадры, а компетенции и компетентности.

Изучение теоретических основ становления и развития кадрового управления позволило обобщить ключевые принципы его организации, а именно:

- система кадрового управления – это совокупность подсистем, включающих в себя принципы, функции, методы и технологии кадрового менеджмента, направленные на эффективное социально-экономическое развитие кадрового потенциала в соответствии с целями организации;

- система кадрового управления является подвижной подсистемой общей системы управления, она изменяется в зависимости от размеров организации в рамках состава функциональных подсистем;

- функции системы кадрового управления выступают главным структурообразующим фактором, обуславливающим развитие организационной структуры системы кадрового управления;

- с развитием теории и практики менеджмента система кадрового управления получила интенсивное эволюционное развитие от простейшей функции управления до современных систем кадрового управления, имеющих достаточно сложную структуру и выполняющих множество функций в условиях цифровизации экономики и общества (рис. 1).



Рис. 1. Факторы-коагулянты, оказывающие влияние на процесс смены концепций системы кадрового управления (разработано авторами)

Стоит отметить, что изучение закономерностей развития системы кадрового управления в историческом контексте позволило выявить ее новые тенденции, оценить накопленный опыт и возможности его использования в условиях стремительно развивающихся цифровых технологий для прозрачности, последовательности выстраивания и измерения процессов управления человеческим капиталом [2].

Необходимо подчеркнуть, что цифровые технологии – это всего лишь технологии, а суть бизнес-процессов и цели должны создаваться людьми. Поэтому необходимо учитывать и предвидеть препятствия и риски, внедряя цифровые инновации и технологии в систему кадрового управления [3].

Особое значение в этом процессе стоит уделить псевдоинновациям, которые можно расформировать по трем группам:

- инновация-имитация: своей целью преследуют изменение формы реализации устаревших методов без изменения их внутреннего содержания;
- инновация-спекуляция: главная цель – это сокрытие процедуры кадровых манипуляций;
- инновация-дискредитация: внедряется с целью блокировки назревающих потребностей в переменах, нововведениях и тормозящих развитие.

Внедрение кадровых инноваций – это сложный процесс, состоящий из множества компонентов, влияющих на создание долгосрочных преимуществ (рис. 2).

Ключевая проблема совершенствования кадровых процессов состоит в видении высшего руководства о том, как и кем управлять с точки зрения эффективности кадровой работы, распространяемой на нижележащие уровни менеджмента.



Рис. 2. Компоненты современного процесса развития инновационных кадровых технологий в системе кадрового управления

Источник: обобщено на основе анализа источников [4; 10;11]

Система представлений руководства о кадровом менеджменте, уровни и виды контроля над кадрами полностью определяют возможности применения тех или иных кадровых инноваций. Попытки имитации технологий приводят не только к дискредитации самой технологии, но и к утрате доверия работников к кадровым службам.

Внедрение новой технологии необходимо начинать и с разработки новой идеологии, подкрепленной поддержкой высшего руководства и приближенного менеджмента. Но все же основной упор следует делать на поэтапные действия в рамках новой технологии, для чего необходима эффективная информационно-аналитическая система и контроль на всех стадиях.

Если технология удачно внедряется, то она тем самым подкрепляет новую идеологию, а её пропаганда для трансформации ценностей организации имеет не основное, а вспомогательное значение.

К такой «идеологии-технологии» по эффективному управлению инновационными кадровыми технологиями относится контроллинг персонала.

С позиции инновационного аспекта контроллинг можно рассматривать в двух направлениях:

- как инновационный инструмент (технологию) для совершенствования работы системы управления персоналом организации;
- как систему информационно-аналитического обеспечения процесса менеджмента кадровых инноваций.

Чаще всего внедрение инновационных технологий осуществляется с помощью проектного управления.

Как показывает практика, эффективное применение проект-контроллинга (табл. 1) для поддержки процесса управления инновациями позволяет сократить в половину превышение фактических сроков и затрат над плановыми значениями.

Таблица 1

**Ключевые задачи проект-контроллинга
в процессе кадрового управления инновациями**

| Этапы инновационного процесса | Задачи проектной группы | Задачи контроллинга |
|-------------------------------------|--|--|
| Определение потребности в инновации | На данном этапе происходит формирование состава проектной группы | 1. Анализ окружения и среды организации. 2. Разработка стратегии. 3. Информирование о необходимости инноваций |
| Разработка инновации | 1. Разработка идей, их критический анализ. 2. Планирование этапов реализации | 1. Оценка инновации с точки зрения соответствия целям и стратегии. 2. Формирование корректирующих действий и альтернатив. 3. Разработка плановых показателей эффективности процесса |
| Реализация (внедрение) | 1. Организация инновационного процесса. 2. Отслеживание процесса внедрения и реализации инноваций. 3. Внесение необходимых корректировов | 1. Внедрение показателей эффективности инноваций. 2. Реализация мероприятия по предотвращению угроз и слабых сторон. 3. Идентификация соответствия показателей. 4. При необходимости применение корректирующих действий |
| Оценка эффективности | Проведение оценки эффективности | Оценка эффективности инновационного процесса на соответствие достижимости целей |

Источник: обобщено на основе анализа источников [5-7]

Успех любых новшеств и инноваций в управленческих системах обязательно сопряжен с рисками и высокими инвестиционными вложениями. Соответственно, для этого нужна эффективная система управления, включающая все компоненты современного менеджмента и отвечающая требованиям высокой динамичности внешней среды.

Отечественные кадровые службы и департаменты, чтобы соответствовать современным тенденциям и вызовам, обречены на использование зарубежных технологических разработок в сфере кадрового управления. Это как раз тот путь, который принято называть инновационным. Однако бездумное заимствование, игнорирование идеологии и ценностей, лежащих в основе этих технологий, приводит не только к неэффективным расходам ресурсов, но и к дискредитации самих этих технологий.

Если инновации не работают в данной конкретной организации, то в первую очередь необходимо искать недостатки не в технологии, а в управленческой идеологии, которая устоялась в организации [8].

Вывод по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, важнейшее место среди кадровых инноваций должно отводиться области совершенствования знаний, умений и практических навыков по психологии и кадровому менеджменту.

Уровень инновационной кадровой активности, его заинтересованности пропорционально зависит от проводимой кадровой политики, которая должна быть ориентирована на технологии опережающего обучения кадров, выявления и удержания наиболее инициативных сотрудников. Например, функции корпоративного учебного центра расширяются от центра обмена и передачи знаний до элемента компенсационного менеджмента (приобретение знаний выступает в качестве мотивации для сотрудников) [9].

Инновационные кадровые технологии системны, включают большой спектр методов и процессов. На запуск инновационных изменений оказывают влияние множество факторов, к которым относятся макро-факторы (внешняя среда), микро-факторы (внутренняя среда организации) и ресурсы, необходимые для инноваций. Понимание актуальных направлений, учет рисков и неопределённостей в развитии и внедрении инновационных кадровых технологий обусловит рост человеческого капитала и эффективность трудовых процессов.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что современный подход к использованию кадровых инноваций указывает на переход от простого использования технологических инноваций к более широкому пониманию значимости инновационного процесса как такового. Рост, развитие и совершенствование кадрового управления неразрывно связано с применением инновационных технологий.

Список использованных источников

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ. / П. Друкер. – М.: Издат. дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
2. Слепцова Е.В. Управление компетенциями в системе управления персоналом / Е.В. Слепцова, М.Ю. Туманова // Экономика устойчивого развития. – 2018. – № 3 (35). – С. 293-297.
3. Соловьева О.В. Влияние инновационных изменений в системе управления персоналом на модернизацию системы управления организацией / О.В. Соловьева // Problems and prospects of development of economy and management: materials of the II international scientific conference. – Prague: Vědeckovydatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2014. – С. 238-247.
4. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 70 с.
5. Пич Г. Уточнение содержания контроллинга как функции управления и его поддержки / Г. Пич, Э. Шерм // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 3. – С. 102-107.
6. Плотников В.А. Развитие систем внутреннего контроля в современных компаниях: теоретические подходы и предложения по совершенствованию / В.А. Плотников, А.Н. Казанцева // Управленческое консультирование. – 2018. – №10 (118) – С. 99-108.
7. Сироткина Н.В. Методическое обеспечение оценки результативности управления человеческими ресурсами / Н.В. Сироткина, Н.А. Полева // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – №12. – С. 159-161.

8. Маслов Е.В. Управление персоналом: технология и идеология / Е.В. Маслов // Организационная психология. – 2015. – Т. 5. – № 1. – С. 73-90.

9. Маргулян Я.А. Социальные инновации в управлении человеческими ресурсами: монография / Я.А. Маргулян. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2018. – 398 с.

10. Складар Е.Н. Теоретические основы формирования системы интегрированного контроллинга на промышленном предприятии / Е.Н. Складар, И.О. Зверкович, Т.Д. Хырчикова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №2. – С. 9-15.

11. Паршутина И.Г. Процедуры и последовательность рекрутинга в управлении кадровой политикой интегрированных формирований АПК / И.Г. Паршутина, Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева // Вестник ОрелГИЭТ. – 2017. – №3(41). – С. 22-27.

УДК 364.442.6: 334.72

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

**ЕВТЕЕВА С.Г.,
ассистент кафедры финансов
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

В статье определены особенности функционирования негосударственных учреждений социальной защиты населения в зарубежных странах путем изучения моделей пенсионного и социального обеспечения в развитых и развивающихся государствах.

Ключевые слова: социальная защита населения, пенсионная система, фонд социального страхования, негосударственные пенсионные фонды, негосударственные учреждения социальной защиты населения, солидарная система, накопительная система.

The article defines the peculiarities of functioning of non-state institutions of social protection in foreign countries by studying the models of pension and social security in developed and developing countries.

Keywords: social protection, the pension system, social insurance funds, not state pension funds, non-state institutions of social protection, solidarity system, accumulation system.

Постановка проблемы. Обеспечение социальной защиты населения как составной части пенсионной системы является главной задачей развитых и развивающихся государств. Их эффективное функционирование подтверждает данное преимущество в современных условиях. Однако недостаточность теоретической проработки и практической реализации вопросов негосударственного социального обеспечения, а также отсутствие отдельных элементов социальных систем в ДНР не позволяет комплексно использовать мировой опыт.

Анализ последних исследований и публикаций. Характеристика зарубежного опыта пенсионных и социальных реформ нашла отражение в трудах Рафиковой Р.Р., Малютиной Н.Н., Попова А.А., Э. Уайтхауза и других ученых.

Актуальность. Преобразование и реформирование пенсионных и социальных систем относится к числу центральных государственных вопросов, причем как в

развитых, так и в развивающихся странах. В то же время это весьма противоречивая и проблемная сфера, поскольку требует от государства решения вопросов путем стратегического планирования. В связи с этим следует отметить, что проблема пенсионного и социального обеспечения является достаточно актуальной задачей, стоящей перед развивающимся государством.

Целью статьи является изучение и определение особенностей функционирования негосударственных учреждений социальной защиты населения (НУСЗ) в зарубежных странах путем изучения моделей пенсионного и социального обеспечения в развитых и развивающихся странах.

Изложение основного материала исследования. На территории Донецкой Народной Республики продолжает использоваться классическая солидарная социальная и пенсионная система, когда все работающие отчисляют определенный процент (единый социальный взнос) от своих заработных плат, а из этих отчислений формируются внебюджетные социальные фонды. Далее происходит распределение средств в виде социальных выплат (пенсии, социальные пособия, помощь) такой категории населения, как социально незащищенные граждане. Однако в современных условиях соотношение количества работников, выплачивающих единовременный социальный взнос, к количеству пенсионеров не соблюдается. Отчислений, которые предприятия направляют от своей деятельности во внебюджетные социальные фонды, катастрофически недостаточно для осуществления выплат таким уязвимым категориям граждан, как инвалиды, семьи, потерявшие кормильца, родители-одиночки, многодетные семьи, малообеспеченные семьи, дети-сироты и дети, лишенные родительского попечительства.

При поиске решения этой проблемы следует обратить внимание на успешный опыт других стран. Например, в европейских странах вместо системы солидарной начали вводить многоуровневую пенсионную систему. Внедряя такую систему, солидарный уровень дополняется еще двумя обязательными накопительными и добровольно накопительными. На данном этапе может быть создан такой социальный институт, как негосударственные учреждения социальной защиты населения, которые являются дополнительным инструментом регулирования социальных пропорций и решения проблем пенсионного социального обеспечения.

Негосударственные учреждения социальной защиты (НУСЗ) – это специфическая некоммерческая организация, целевой функцией которой является социальное обеспечение, а основным видом деятельности – аккумуляция взносов, размещение социальных резервов, учет обязательств, выплаты негосударственных пенсий и пособий [1].

Один из первых правовых документов об обязательных дополнительных пенсиях был создан в Швеции в 1959 году, а затем, по примеру, они были введены в Финляндии в 1961 году и в Норвегии в 1967 году. В этих государствах дополнительные пенсии аккумулировались в частных страховых компаниях и, что немаловажно, это способствовало поддержке этой системы работодателями.

Во Франции подобная практика применялась уже в 1972 году, в 1975 – в Англии, а с 1985 – в Швейцарии. Во всех вышеперечисленных странах, а также в Японии, Дании, Канаде законодательством была создана правовая база параллельно для двух систем. Одна – государственная, которая, как правило, гарантирует скромный уровень всеобщего пенсионного обеспечения, в то время как другая – негосударственная, способствует обеспечению дополнительных надбавок к пенсиям для особых групп трудящихся или самозанятых категорий населения, также в обязательном порядке. Такой подход к пенсионному обеспечению получил название – дуалистическая пенсионная система [2].

В то время, когда в большинстве ведущих стран мира пенсионные реформы стали объективной необходимостью, начала активно развиваться система негосударственного пенсионного обеспечения, суть которой заключается в рационализации финансовых

обязательств государства от производства и/или предприятий для пенсионного обеспечения. В отдельных странах эти изменения проходили неравномерно, но с углублением интеграционных процессов появились общие черты.

Обобщенно функционирование негосударственных систем пенсионного обеспечения основывается на следующих принципах:

1. Выплата пенсии от работодателя, при этом негосударственный пенсионный фонд как отдельное учреждение не создается. Такая форма впервые была создана в США и Японии.

2. Выплата пенсий посредством страховой компании, что гарантируется через выкуп страхового полиса у частной компании пенсионного страхования в виде ежегодных фиксированных выплат. Эта система также не требует создания НПФ. Одним из главных недостатков этой системы является невозможность получения индексированной ежегодной ренты. Кроме того, для получения пожизненной ренты работнику нужно иметь определенный страховой стаж.

Например, в Германии продолжительность периода страхования, необходимого для получения полной пенсии, составляет 35 лет, а минимальный период – 15, в Италии – 40 и 15 соответственно, во Франции – 37,5 и 15 лет, в Нидерландах – 50 и 15 в Дании – 40 и 15.

3. Выплата пенсий негосударственными пенсионными фондами, основанными на капитализации накоплений вкладчиков. Их суммарные активы по законодательству должны равняться обязательствам перед будущими и настоящими пенсионерами.

В мировой практике можно выделить два типа таких фондов: первый – это без индивидуализации, а второй – с индивидуализацией накопленных взносов. Фонды без индивидуализации – это когда размер пенсий утвержден определенными условиями по принципу равенства активов и обязательств для этих фондов и требует наличия гаранта. Данный принцип положен в основу деятельности большинства НПФ США. Фонды с индивидуализацией накопленных взносов предполагают ведение лицевых счетов для каждого участника, но при этом никаких обязательств по размерам будущей пенсии не предоставляется. Накопление происходит по трастовой схеме, а средства на лицевых счетах, по сути, составляют долю участника в активах фонда, рассчитанную по определенным правилам (актуарные расчеты). При этом все средства принадлежат вкладчикам, а источниками взносов являются собственные средства участников и отчисления от прибыли предприятий в пользу конкретных работников [2].

Системы пенсионного и социального обеспечения, которые исторически сформировались в разных странах, также классифицируют по многим другим признакам. Учитывая приоритетные направления пенсионного реформирования, можно выделить основные модели пенсионного и социального обеспечения: американскую, немецкую, японскую и чилийскую.

Американская модель подразумевает использование накопительно-солидарной системы (введена в США, странах Латинской Америки, Португалии). Она состоит из трех уровней: государственное страхование по накопительной схеме; государственное страхование по распределительной схеме; частное страхование в рамках различных пенсионных планов и в форме добровольных отчислений, которое осуществляется страховыми компаниями и НПФ [3].

Американская модель основана, по большей мере, на личном пенсионном страховании. В данных странах работают как государственные, так и негосударственные социальные фонды. Общая ставка пенсионного тарифа составляет в среднем 10,7% и выплачивается в равных долях работниками и работодателями. Однако следует отметить, что государственные пенсионные программы предусмотрены только для госслужащих. В среднем размер такого пенсионного обеспечения достигает более 40% от заработной платы. Поэтому американцы по собственной инициативе формируют еще одну дополнительную пенсию в НПФ.

Система распределительного государственного пенсионного обеспечения в основном выполняет социальную функцию, а НУСЗ, построенные на накопительной основе, являются источником долгосрочных инвестиций в экономику государства. Поэтому в последние десятилетия в странах СНГ стремительно развиваются НПФ, которые по своим масштабам практически достигли уровня второй национальной пенсионной системы. Но следует отметить, что, в отличие от этих негосударственных пенсионных фондов, корпоративные фонды, например, в США не являются независимыми юридическими лицами.

Немецкая модель – распределительно-накопительная, трехуровневая система, которая используется не только в Германии, но и в Австрии, Италии, Франции, Бельгии, Греции, Швеции и других странах Европейского союза. Эта модель сочетает в себе несколько уровней пенсионного обеспечения, которые отличаются друг от друга по категориям застрахованных лиц (общая ставка удерживаемой пенсии составляет 18%). Первый уровень пенсионной защиты включает «обязательные системы», построенные на принципе солидарности: работодатель и работник, вносящие в пенсионный фонд равные взносы (20,3%). Размер пенсии достигает 60% заработной платы за счет того, что данные накопления постоянно индексируются. Второй уровень включает корпоративное пенсионное обеспечение за счет добровольных взносов работодателей. Третье – негосударственные добровольные пенсионные взносы работников как альтернативный источник дополнительных пенсионных выплат. В среднем размер пенсии составляет более 55-60% от заработной платы. При этом роль государства заключается в стимулировании негосударственных пенсионных накоплений за счет налоговых льгот и трансфертов в НПФ [4].

С целью стимулирования граждан к участию в дополнительных пенсиях в Германии разработана специальная программа (реформа Ристера), в основе которой лежит следующий принцип – минимизировать относительное уменьшение размера пенсий за счет увеличения доли дополнительных пенсий, в результате чего финансирование части пенсии перекладывается на граждан и предприятия. Будущие пенсионеры могут откладывать часть своей заработной платы до наступления страхового случая, например – старость.

В Чехии, например, пенсионные фонды, которые являются «проводниками» по негосударственному пенсионному страхованию, организованы в форме акционерных обществ с минимальным уставным капиталом около 800 тысяч долларов США. Однако в Чехии распределение доходов пенсионных фондов несколько отличается от других стран. В Чехии 41% – это налоги, остальное необходимо распределить следующим образом: минимум 5% перечисляется в резервный фонд, до 10% можно потратить в соответствии с решением общего собрания фонда (обычно это дивиденды учредителям фонда), после чего основная часть прибыли, остающаяся после уплаты налогов (85%), поступает на счета участников [3].

Японская модель является условно накопительной, но подразумевает унификацию солидарной и накопительной, при этом функции НПФ выполняет государство. Современная пенсионная система Японии включает в себя два основных уровня. Первый уровень – это базовая пенсия, на которую имеют право все жители страны. Этот тип социальных выплат делится на пенсию по старости (при условии, что вы достигли 65 лет и имеете страховой стаж) или на пенсию по инвалидности и пенсию по случаю потери кормильца. Второй уровень – это дополнительная пенсия, которую наемные работники получают дополнительно к базовой – профессиональной пенсии.

Пенсионная программа в Японии состоит из двух компонентов: фиксированной ставки и доходно-ориентированной части. Последнее – более приоритетная и важная часть. Коэффициент наращивания составляет 0,75% от среднего дохода за всю жизнь, постепенно снижаясь до 0,7125%. Прошлый доход оценивается по среднему доходу.

Существует верхний предел дохода для расчета взносов, однако фиксированные выплаты рассчитываются только для пенсионеров в возрасте от 60 до 64 лет. Поскольку модель предполагает выход на пенсию в возрасте 65 лет, пенсии работников неизбежны от ценовой индексации [5].

Модель, подобная японской, характерна и для Великобритании, Австралии и Северной Европы.

Еще одним отдельным видом выделяют чилийскую накопительную модель. В 1980 году в Чили началась пенсионная реформа, в результате которой была создана новая пенсионная система. Эта система основана на обязательстве перечислять пенсионные взносы на лицевые счета граждан и на частном управлении пенсионными фондами. Сформированная пенсионная система в Чили полностью накопительная и имеет два уровня.

Первый уровень – накопительный, формируется за счет обязательных взносов (10%) в управляющую компанию НПФ, в которой работник имеет зарегистрированный пенсионный счет. Второй уровень – страхование на случай потери трудоспособности или потери кормильца. Пенсионный возраст в Чили составляет 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин, а досрочный выход на пенсию возможен только при наличии достаточной суммы сбережений на лицевом счете в НПФ.

В конце XX века чилийская пенсионная модель стала основой пенсионных систем многих стран Латинской Америки (Аргентина, Боливия, Мексика, Колумбия, Перу, Сальвадор и др.). Основные черты чилийской модели также использовались при реформировании пенсионных систем в странах с переходной экономикой (Венгрия, Польша, Болгария, страны Балтии, Казахстан, Россия и т.д.), чьи солидарные пенсионные системы уже не могли поддерживать достаточный уровень пенсионного обеспечения граждан.

Этот процесс происходил по трем направлениям изменений, а именно: соблюдался следующий порядок действий: регулирование параметров существующих солидарных систем; сокращение отчислений в солидарных системах в пользу обязательных индивидуальных сбережений; стимулирование формирования добровольных пенсионных накоплений через систему НПФ.

Подводя итоги, можно отметить, что в мировой практике основным принципом реформирования пенсионных систем является постепенная замена солидарной системы на систему индивидуальных сберегательных/накопительных счетов с обязательными и / или добровольными взносами, но следует отметить, что в развитых страны НПФ обеспечивают в среднем 20% пенсионных выплат (в США, Канаде, Великобритании, Австралии – более 40%), а в Чехии, Польше, Венгрии, Словакии – менее 5% [3].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Проанализировав зарубежный опыт функционирования НУСЗ, можно определить, что добровольное пенсионное и социальное обеспечение может успешно развиваться и как альтернатива, и как дополнение к государственной системе социальной поддержки населения, предоставляя качественные социальные услуги, расширяя финансовые и инвестиционные возможности социальной и пенсионной систем, обеспечивая граждан и государство дополнительными финансовыми ресурсами.

Список использованных источников

1. Финансовые и инвестиционно-инновационные механизмы управления социально-экономическим развитием: коллективная монография / под общ. ред. Л.М. Волощенко. – Донецк: ДонГУУ, 2015. – С. 117-133.
2. Малютина Н.Н. Развитие системы пенсионного обеспечения в зарубежных странах / Н.Н. Малютина // Труд за рубежом. – 1995. – № 3. – С. 104.
3. Рафикова Р.Р. Зарубежный опыт негосударственного пенсионного страхования / Р.Р. Рафикова // Вестник ВУиТ. – 2011. – №75 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-negosudarstvennogo-pensionnogo-strahovaniya>

4. Попов А.А. Пенсионные системы США и России: эволюция и попытка реформ / А.А. Попов // США и Канада: Экономика. Политика. Культура. – 2001. – № 3. – С. 35-45.

5. Пенсионная панорама. Пенсионные системы 53 стран / Э. Уайтхауз; пер. с англ. – М.: Изд-во «Весь Мир», 2008 – 224 с.

УДК 316.722

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОНЯТИЯ «КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

**КОЛОМИЙЦЕВА К.А.,
аспирант кафедры иностранных языков
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

В статье рассматривается общее понятие кросс-культурного менеджмента, его определение как отдельного вида науки управления, а также сферы международного взаимодействия. Уточняются три основных элемента формирования кросс-культурного менеджмента. Выделяются подходы и закономерности кросс-культурного менеджмента на разных уровнях, а именно внешнем и внутреннем.

Ключевые слова: кросс-культурный менеджмент, межкультурная коммуникация, межкультурное взаимодействие.

The article refers to general theoretical concept of cross-cultural management, its definition, specifying it as certain type of management science, and as international cooperation sphere. Précising three main elements cross-cultural management' formation. Highlighting approaches and patterns of cross-cultural management on different levels namely external and internal ones.

Keywords: cross-cultural management, intercultural communication, intercultural cooperation.

Постановка задачи. В период возрастающего международного сотрудничества возникает острая необходимость осознания закономерностей кросс-культурного менеджмента, повышения межкультурной грамотности и формирования межкультурной компетентности среди руководителей и менеджеров различных уровней для успешного осуществления деловой активности на международном уровне.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме изучения кросс-культурного менеджмента уделяли значительное внимание Голоусова Е.С. (2017 г.), Прокофьева Ж.В. (2000 г.), Головлева Е.Л. (2008 г.), Мясоедов С.П. (2008 г.), Бунина В.Г. (2008 г.). Несмотря на большое количество работ по исследуемой проблематике, следует отметить, что вопросы особенностей формирования системы качества применения кросс-культурного менеджмента недостаточно исследованы.

Актуальность. С течением времени разнообразие культур, практик ведения международных проектов увеличивается, вместе с тем возрастает необходимость кросс-культурного менеджмента как инструмента принятия эффективных решений в условиях культурных и языковых различий и особенностей.

Человек является носителем и производителем знаний. Согласно классической экономической теории, человек формирует два из четырёх факторов производства: труд и капитал. Если рассматривать человеческий капитал в контексте кросс-культурного менеджмента, то возникает проблема с недостаточной подготовкой участников коммуникационного процесса к перемещению в другую культурную среду. Что касается интеллектуального потенциала, который влияет на результаты активности индивида при межкультурном взаимодействии, то также существует проблема с формированием навыков и реализацией умений человека в создавшихся условиях. Проблемы возможно решить посредством формирования благоприятной среды международного менеджмента, в которой станет возможным полноценная реализация совокупного интеллектуального капитала государства.

Цель статьи заключается в уточнении сущности понятия «кросс-культурный менеджмент».

Изложение основного материала исследования. Кросс-культурный менеджмент является относительно новой областью исследования и основывается на теоретических и практических знаниях давно существующих областей науки, таких как: кросс-культурная коммуникация, международный менеджмент и психология взаимодействия. Можно отметить, что ключевыми элементами формирования кросс-культурного менеджмента являются культура, коммуникация и менеджмент.

Принято рассматривать понятие «культура» как совокупность знаний, опыта, убеждений, ценностей, восприятие окружающего мира, религии, осознание временного пространства, восприятие материальных и духовных ценностей. Термин «культура» образовался от французского слова, которое в свою очередь было образовано от латинского «colere», которое означает тягу к земле и росту или культивации и воспитанию. [1, с. 7]. «Слово культура имеет схожую этимологию с множеством других терминов, связанных со стимулированием роста», высказала своё понимание термина «культура» в интервью журналу Live Science Кристина де Росси, антрополог из Barnet and Southgate College в Лондоне [2].

Следует отметить, что понятие «культура» широкое, неоднозначное. Для каждой отрасли знаний оно может наделяться свойствами и отличительными чертами, характерными именно для неё.

Согласно толковому словарю Ожегова С.И., понятие «менеджмент» трактуется как искусство управления интеллектуальными, финансовыми, материальными ресурсами [3]. В трактовке Ж.В. Прокофьевой, «менеджмент» – это вид трудовой деятельности. Управление – это умственный труд, в результате которого осуществляется процесс управления. Процесс управления – это непрерывное осуществление последовательных действий от прогноза предстоящей деятельности, постановки цели и разработки способов её достижения до анализа фактического результата [4].

Также в специфической управленческой литературе менеджмент определяется как:

- процесс;
- функция или вид деятельности;
- люди, управляющие организацией (категория людей);
- орган или аппарат управления;
- наука и искусство.

Менеджмент является интеграционным процессом, при помощи которого профессионально подготовленные специалисты создают организации и руководят ими путём постановки целей и разработки способов их достижения.

В XX веке менеджмент был выделен как отдельная область науки, имеющий свой предмет, проблемы и пути их решения. Менеджмент как наука направлен на объяснение природы управленческого труда, установление связей между причиной и следствием,

выявление условий и факторов, при которых совместный труд становится более эффективным и полезным [5, с. 22-23].

Термин «коммуникация», в обычном понимании, это обмен сообщениями и информацией между индивидами или группой индивидов. Тем не менее, кросс-культурная коммуникация – это процесс общения между представителями, имеющими языковые и культурные различия; разным странам присущи множество культурных различий. Теория массовой коммуникации является относительно новой областью научных исследований, в то время как практика берёт своё начало с древних времён [6].

Э. Холл и Г. Трейдер были первыми, кто ввёл в использование термин «кросс-культурная коммуникация», поделившись своими идеями в книге «Культура и коммуникация», в которой авторы утверждали, что воспринимают культуру как коммуникацию и наоборот.

Как предмет научного исследования кросс-культурную коммуникацию можно отнести к различным школам и направлениям; кросс-культурная коммуникация – это область социальной реальности, в основе которой лежит процесс взаимодействия культур; целью кросс-культурной коммуникации является взаимопроникновение культурно-коммуникативных смыслов, достижение взаимопонимания при условии сохранения «национальной картины мира», но и их взаимообогащение в социокультурном и духовном плане; кросс-культурная коммуникация – это процесс, имеющий свою определённую структуру и характеристики, которые раскрывают механизмы взаимодействия культур, осуществляемые в разных формах межкультурных взаимосвязей от индивидуального и группового уровня до межгосударственного.

Рассмотрев три ключевых элемента формирования кросс-культурного менеджмента, можно дать его определение. Под кросс-культурным менеджментом имеется в виду менеджмент, осуществляемый на стыке культур. В узком смысле слова – на стыке национальных культур. Поэтому большинство работ по кросс-культурному менеджменту посвящено рассмотрению особенностей национального поведения в странах и регионах мира и их сравнению [8, с. 94].

В начале исследования по кросс-культурному менеджменту основывались исключительно на личных наблюдениях и опыте консультантов в области управления или учёных, занимающихся вопросами социальной или организационной антропологии. Как правило, наблюдения были частичными и не описывали картину в целом, а лишь отдельные явления.

Только во второй половине 70-х годов научные исследования становятся регулярными и приобретают системный характер. Начинает осуществляться систематический сбор социологической информации, производится их математическая обработка. При этом использовались два основных вида исследования: сбор фактов и дальнейшее обобщение; анкетирование сотрудников разных филиалов многонациональных компаний с последующим сравнением результатов.

На основе собранных и обработанных данных в 80-х годах начались первые попытки классификации видов деловых и организационных культур.

Полученные результаты можно объединить в четыре ярко выраженные группы:

1. Восприятие времени.
2. Восприятие природы.
3. Межличностные взаимоотношения.
4. Виды корпоративных культур [9, с. 99-100].

В связи с процессами глобализации и ростом международного сотрудничества возникла необходимость выделения кросс-культурного менеджмента как отдельного вида науки управления. Сначала кросс-культурный менеджмент возник как практическая дисциплина. За основу были взяты практические рекомендации, которые были

разработаны для широкого круга руководителей и менеджеров разных уровней для снижения экономических рисков и потерь, вызванных межкультурными конфликтами, которые возникали в результате межкультурной неграмотности руководящего звена. Яркими примерами этой неграмотности стали попытки открытия филиалов в странах или регионах, где культура значительно отличается от культуры страны происхождения, повлекшими за собой экономические потери организации.

На сегодняшний день кросс-культурный менеджмент решает задачи на внешнем и внутреннем уровнях.

Применение подходов и закономерностей кросс-культурного менеджмента на внешнем уровне является:

- участие в международном разделении труда;
- взаимодействие бизнес-культур при международных контактах (переговоры, внешнеэкономическая деятельность);
- создание сети представительств организации в другой культурной среде.

В свою очередь, применение подходов и закономерностей кросс-культурного менеджмента на внутреннем уровне необходимо при:

- внедрении в организацию новых технологий и систем;
- реформировании и реструктуризации организации;
- управлении поликультурными или полиэтническими коллективами;
- повышении межкультурной грамотности сотрудников организации для осуществления успешной международной деятельности.

Исходя из вышеизложенного, кросс-культурный менеджмент как вид науки управления можно охарактеризовать следующим образом:

1. Управление «культурным разнообразием» – различием в деловых культурах и ценностях;
2. Выявление причин межкультурных конфликтов и возможные пути их преодоления;
3. Управление организациями на стыке культур;
4. Управление многонациональными коллективами.

Задачами кросс-культурного менеджмента как вида науки управления являются:

1. Создание и управление технологий культурного разнообразия, их последующее внедрение и развитие;
2. Формирование межкультурной компетенции у сотрудников, менеджеров и руководителей.

Рассмотрев кросс-культурный менеджмент как вид науки управления, можно дать ещё одно определение: кросс-культурный менеджмент – это создание и применение технологий управления культурным разнообразием в условиях экономической глобализации [10].

Выводы. Изучив и обобщив теоретические основы термина «кросс-культурный менеджмент», можно сделать вывод, что он выступает одновременно как сфера международного взаимодействия, так и отдельный вид науки управления, при этом реализация первого невозможна без использования второго. Для создания благоприятной среды кросс-культурного менеджмента необходимо использование совокупного интеллектуального капитала специалистов в области международного взаимодействия.

Список использованных источников

1. Голоусова Е.С. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Е.С. Голоусова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд. Уральского ун-та, 2017. – С. 7.

2. Zimmerman C. A checklist to facilitate cultural awareness and sensitivity / C. Zimmerman, L. Trejo, P. Seibert // Journal of Medical Ethics. – 2002. – Vol. 28. – № 28. – P. 143-146.
3. Ожегов С.И. Толковый словарь / С.И. Ожегов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=14206>
4. Менеджмент: учебное пособие / под общ. ред. Ж.В. Прокофьевой. – М.: Знание, 2000. – 288 с.
5. Основы менеджмента: учебник. В 2-х ч. Ч. 1 / под общ. ред. профессора В.В. Дорофиевко. – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 22-23.
6. Головлёва Е. Основы межкультурной коммуникации / Е. Головлёва. – М.: Феникс, 2008. – 224 с.
7. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие / С.П. Мясоедов. – М.: Дело, 2003. – С. 94.
8. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур / учебное пособие / С.П. Мясоедов. – М.: Дело, 2003. – С. 99-100.
9. Бунина В.Г. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация: учебное пособие / В.Г. Бунина. – М.: ГУУ, 2008. – 128 с.

УДК 35.071.1/35.072.211/35.078.3

ПУТИ СОЗДАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СФЕРЕ СВЯЗИ

КОНЦЕДАЛ И.Н.,
ассистент кафедры таможенного дела
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля»

Исследована роль исполнительных органов государственной власти, специфика статусных характеристик органов исполнительной власти и содержание организационно-правовых форм участия органов государственного надзора в процессе административного регулирования сферы связи, степень влияния органов надзора и контроля на процесс организации и функционирования отрасли связи.

***Ключевые слова:** органы исполнительной власти, государственный надзор, сфера связи, лицензирование, радиочастотный спектр, нормативные правовые акты, кадровый потенциал.*

Investigated the role of the Executive bodies of state power, the specifics of the status of bodies of Executive power and the maintenance of organizational-legal forms of participation of bodies of state supervision in the process of administrative regulation of the communications, the degree of influence of the bodies of supervision and control on the process of organization and functioning of the communication industry.

***Keywords:** executive authorities, state supervision, communications, licensing, radio frequency spectrum, normative legal acts, human resources.*

Постановка проблемы. События 2014 года стали отправной точкой в истории Луганской Народной Республики. Референдум о независимости и последовавшее за ним решение образования нового независимого государства поставили перед народом Луганщины задачи по созданию и формированию всех необходимых государственных

структур. Исторически сложившееся отсутствие опыта государственного строительства не позволяет безошибочно пройти путь от полного отсутствия к эффективно работающей, полностью удовлетворяющей всем требованиям современности системе исполнительных органов государственной власти. В то же время такое положение позволяет учесть существующий международный опыт, рассмотреть различные подходы к формированию системы исполнительных органов, выбрать оптимальный путь развития с учетом специфики государственного строительства Республики.

Анализ последних исследований и публикаций. Формирование модели системы исполнительной власти, взаимодействие ее с другими ветвями власти – предмет глубокого научного изучения. Находясь в постоянной динамике, экономическая, социально-политическая обстановка ставит перед учеными новые задачи. Различные аспекты деятельности органов исполнительной власти рассматриваются в трудах отечественных ученых. К вопросу деятельности исполнительных органов обращались такие исследователи, как А.Ф. Ноздрачев [5], Ю.А. Тихомиров [5], Б.Н. Габричидзе [4], Б.П. Елисеев [4], А.Г. Чернявский [4], А.П. Алехин [3], А.А. Кармолицкий [3] и др.

Актуальность. Одной из основных проблем становления молодой государственности является проблема формирования модели системы исполнительной государственной власти на фоне восстановления экономики и роль исполнительной власти в этом процессе.

Данная проблема характерна не только для нашей Республики, но и для государств с устоявшейся государственной системой.

Сфера связи является значимой частью экономики государства. При этом осуществление деятельности хозяйствующими субъектами при оказании услуг связи задействует значительное количество государственных ресурсов (радиочастотный спектр, ресурс нумерации и др.). Все это требует развития как нормативной правовой базы, так и построения необходимой системы контроля и надзора за их использованием.

Цель данной статьи состоит в определении путей развития и модели эффективно действующей системы государственного надзора в сфере связи.

Изложение основного материала исследования. Законодательная система любого государства формируется под влиянием внутренних структурных закономерностей и особенностей политического и социально-экономического развития. Основными ориентирами этого процесса выступают предмет регулирования и метод регулирования. Например, в ряде стран действуют как нормативно оформленные системы и подсистемы законодательства, так и учитываемые прецеденты, решения судов, которые не являются законами или нормативными правовыми актами, но создают систему источников права, которыми руководствуются юридические службы. Луганская Народная Республика стремится стать государством позитивного нормативного законодательства. Закон – основной источник права, на основе которого выстраиваются различные отрасли права, в том числе и право информационное. В системе формирования законодательства информационного права отражаются общие тенденции, свойственные современным условиям развития общества.

Будучи молодой отраслью, сфера связи требует создания немалого массива законодательства, подзаконных нормативных актов, регламентирующих учет, регистрацию, систематизацию, обработку данных, создание систем поиска, контроля использования государственных ресурсов в процессе реализации конкретных отношений в сфере связи. Важно уяснить состав законов и иных нормативных актов отрасли как системы, определить рычаги взаимного влияния и обратной связи государства и общества.

В настоящее время в Луганской Народной Республике законодательство, регулирующее отношения в области связи, находится в стадии развития. Оно представлено лишь Законом Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. № 191-П «О

связи» [1] и незначительным количеством нормативных правовых актов. Отсутствие развитой законодательной базы существенным образом ограничивает возможности государства в вопросах нормативного правового регулирования.

Сфера связи – это важнейший сектор экономики, обеспечивающий согласованную работу государственных структур и частного сектора экономики. Использование информационных технологий предоставляет каждому члену общества возможность получения, передачи, поиска, производства и распространения информации. Отрасль связи обеспечивает существенный рост развития современных технологий, являясь существенным фактором развития экономики государства в целом.

В настоящее время в Луганской Народной Республике единственным органом государственной власти, осуществляющим государственное регулирование в области связи, является Министерство связи и массовых коммуникаций ЛНР.

Изучая зарубежный опыт, можно увидеть, что в Российской Федерации и других развитых государствах функции регулирования разделены на два основных направления: направление государственного регулирования (разработка правил осуществления деятельности, перспективных направлений развития и т.д.) и контрольно-надзорное направление, которые представлены двумя исполнительными органами государственной власти.

Это обеспечивает исключение конфликта интересов между исполнительной властью и участниками рынка связи. Разделение функций исполнительных органов позволяет избежать монополизации функций управления одним государственным органом и уменьшить коррупционный фактор, естественно, возникающий при сосредоточении всех рычагов управления в одних руках.

Органы государственного контроля и надзора в области связи являются одним из основных элементов государственного управления отраслью. К функциям системы надзора относятся: распределение государственных ресурсов (ресурса нумерации, радиочастотного ресурса); лицензирование участников рынка, предоставляющих услуги связи; учет и выдача разрешительных документов на эксплуатацию радиоэлектронных средств; надзор за использованием ранее распределенных элементов государственного ресурса; контроль использования радиоэлектронных средств и т.д.

Являясь существенным элементом государственной исполнительной системы, надзорные органы выполняют ряд специфических задач по контролю за выполнением норм законодательства в сфере связи, обеспечивая поступление оплаты за использование государственных ресурсов.

30.11.2017 г. вступил в силу Закон Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. «О связи» [1]. На основании его требований государственному регулированию и надзору подлежат: распределение и контроль за использованием радиочастотного спектра, учет и контроль за использованием радиоэлектронных средств и / или высокочастотных устройств, выявление источников радиопомех, использование государственных стандартов в области связи, обеспечение электромагнитной совместимости; регулирование ресурса нумерации, государственный надзор в области связи, лицензирование области оказания услуг связи, подтверждение соответствия средств связи.

Рассматривая более подробно установленные законодательно функции исполнительного органа, можно отметить:

– регулирование радиочастотного спектра предполагает: создание государственной таблицы распределения полос радиочастот между радиослужбами Республики; проведение научных изысканий в области сближения полос радиочастот и выдачу разрешений на их использование; регистрацию радиоэлектронных средств и излучающих устройств в соответствии с ранее распределенными радиочастотами, выдачу разрешений на их использование;

– обеспечение электромагнитной совместимости – это проведение специальных расчетов для обеспечения качественной и бесперебойной работы радиоизлучающего и приемного оборудования (в том числе телевизионных и радиотрансляционных каналов), исключение взаимного влияния радиоэлектронных средств;

– выявление источников радиопомех реализуется за счет постоянного и систематического контроля радиозфира, выявление незаконно действующих радиопередатчиков, выявление на практике ошибок расчетных значений электромагнитной совместимости;

– использование государственных стандартов: разработка стандартов и государственных требований к изготовлению, проектированию и использованию оборудования связи, а также строительству сетей связи;

– регулирование ресурса нумерации предполагает создание государственной таблицы нумерации (телефонная связь), распределение участков номерного ресурса между операторами связи;

– лицензирование деятельности в области предоставления услуг связи – процесс документирования прав на оказание услуг связи операторами связи в соответствии с правилами;

– подтверждение соответствия средств связи: использование любого телекоммуникационного оборудования влечет за собой воздействие на человека в том или ином виде. Для предупреждения возможности оказания вредных воздействий разрабатываются соответствующие требования, содержащие нормативные показатели безопасности. Проверка оборудования связи на соответствие таким показателям и выдача сертификатов соответствия – одна из функций контрольно-надзорной системы в сфере связи.

Все вышеперечисленные функции связаны с постоянными контрольными и надзорными действиями – проведение технического контроля, надзор за выполнением лицензионных требований, плановые проверки операторов связи и др.

Для обеспечения выполнения такого значительного объема государственных задач необходимо создание широко развитой инфраструктуры.

Инфраструктуру органов государственного надзора в сфере связи можно условно разделить на две составляющие: структурно-кадровую и технико-технологическую.

Структурно-кадровая составляющая призвана обеспечить выполнение задач, стоящих перед исполнительным органом по осуществлению своих учетных и разрешительных функций.

Структура надзора, в свою очередь, разделяется на две составляющие:

- первая – структурные подразделения, обеспечивающие многочисленный учет;
- вторая – структурные подразделения, осуществляющие технические мероприятия.

Рассмотрим подробнее данные элементы.

Как уже упоминалось ранее, законодательство предписывает надзорному органу исполнение большого количества функций, связанных с лицензированием, распределением государственных ресурсов, выдачей всевозможных разрешительных документов.

Формируя структуру надзорного органа, необходимо предусмотреть наличие следующих подразделений:

- обеспечивающее процедуру лицензирования услуг связи;
- осуществляющее подготовку решений по распределению радиочастотного спектра;
- учета и регистрации радиоэлектронных средств и излучающих устройств;
- распределения и учета ресурса нумерации (телефонная связь);
- технического контроля использования радиочастотного спектра;
- осуществляющее надзор и периодические проверки операторов связи.

При внешней схожести эти работы содержат существенные отличия, что, в свою очередь, требует от исполнителей обладания специфических навыков и знаний, поэтому

комплектование вышеуказанных подразделений должно производиться на основе показателей профессионализма, наличия опыта работы в сфере связи и личных компетенций.

Так, сотрудники, осуществляющие процедуру лицензирования деятельности по оказанию услуг связи, обязаны досконально владеть положениями законодательства о лицензировании, разбираться в видах связи, знать правила оказания услуг связи применительно для каждого вида услуги связи.

Сотрудники, обеспечивающие учет радиоэлектронных средств, должны обладать знаниями в области радиотехники, изучить международный регламент радиосвязи, знать положения и уметь пользоваться государственной таблицей распределения полос радиочастот.

Распределение номерного ресурса обязывает исполнителя обладать знаниями государственной таблицы нумерации, знанием технологий телефонной и радиотелефонной связи, уметь разбираться в вопросах присоединения сетей связи и их структуры.

Подразделение технического контроля комплектуется специалистами в области радиосвязи с соответствующим профильным образованием и навыками использования различных радиотехнологий.

Особое место в структуре отведено подразделению, осуществляющему надзор и периодические проверки операторов связи. Кроме обладания большим количеством знаний в различных областях и видах связи, сотрудники данного подразделения должны знать и уметь пользоваться нормативной правовой базой, регламентирующей административные правонарушения, знать и правильно применять процедуры ведения административного процесса. На них лежит особая ответственность, так как выносимые решения могут иметь далеко идущие юридические последствия.

Необходимо отметить, что все вышеперечисленные категории сотрудников по своему статусу относятся к категории государственных гражданских служащих, что, в свою очередь, накладывает на них все требования, связанные с прохождением государственной службы. А именно: наличие высшего специального образования, стажа работы по специальности, соблюдение всех требований государственной гражданской службы.

Вторая составная часть инфраструктуры – технико-технологическая. Она, в свою очередь, делится на две составляющие:

- техническая – оборудование и измерительная техника;
- технологическая – технологии ведения технического контроля.

Область связи – это область высоких технологий. В настоящее время сложно определить те стороны нашей жизни, которые не затронуло развитие информационных технологий. Телефон – позволяет нам быть постоянно на связи; компьютерные сети – основное средство получения и передачи данных, выход в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет; телевидение и радио – мир новостей и развлечений. Все это области нашей жизни, без которых немислимо наше существование. Связь стала неотъемлемой частью человеческого бытия. Огромное количество телекоммуникационных технологий и радиотехнологий не может существовать само по себе. Их основная задача – обеспечивать коммуникации во всех отраслях экономики. Отрасль связи – одна из наиболее регулируемых отраслей экономики. Как уже упоминалось, различные виды связи используют большое количество государственных ресурсов. Но, кроме этого, электромагнитные колебания не имеют границ, а значит, нельзя обойтись без международного взаимодействия. Основным органом, регламентирующим деятельность государств в области распределения радиочастотного спектра, является Международный союз электросвязи (МСЭ) – специализированная организация при ООН. На основании решений МСЭ происходит глобальное распределение радиочастотного спектра по всему миру. Решения МСЭ лежат в основе разработки и принятии государственных таблиц распределения полос радиочастот. Важным элементов международного взаимодействия является согласование

распределения полос радиочастот с сопредельными государствами. Распределение ресурса нумерации происходит на основании международных договоров. Государственные стандарты проектирования, производства и использования оборудования связи опираются и учитывают международные стандарты в этой области. Все это предполагает проведение мероприятий по соблюдению как международных, так и государственных норм использования технических средств связи.

Возвращаясь к элементам инфраструктуры надзорного органа, необходимо отметить следующее.

Структурное подразделение, исполняющее функции по техническому контролю, должно быть укомплектовано не только квалифицированным персоналом, но и соответствующими техническими средствами. Разнообразие видов связи привело к созданию большого количества видов телекоммуникационного оборудования. С точки зрения контроля, его можно разделить на две большие группы: оборудование для проводной связи и оборудование для беспроводной связи. Каждая из этих групп требует своего подхода методам контроля.

К проводной связи можно отнести такие виды связи, как проводная (фиксированная) телефонная связь, элементы информационно-телекоммуникационных сетей (без использования беспроводных технологий). Контролю подлежит ряд специфических параметров, таких как быстродействие, пропускная способность, стандарты вызывных сигналов и др. Для возможности осуществления контрольных функций необходимо укомплектовать надзорный орган комплектом измерительного оборудования.

Беспроводные виды связи – значительно более обширная группа. Их объединяет один основной признак – использование радиочастотного спектра и отсутствие физических соединений. При этом большое количество радиотехнологий накладывает свой отпечаток на методики контроля. Возникает необходимость использования специального оборудования (анализаторы спектра, локационное оборудование, оборудование фиксации и др.). Если для контроля параметров фиксированных видов связи достаточно провести измерения в строго определенных местах, то контроль радиоэфира – задача значительно более сложная технологически.

Для контроля радиочастотного спектра требуется создание системы опорных контрольных пунктов, охватывающих значительные территории. При этом все они должны быть увязаны в единую информационную систему. Установленные определенным образом измерительные приборы позволяют с высокой точностью определить источники радиопомех и выявить нарушителей и незаконно действующие передатчики.

Если техническая составляющая – это наличие технических средств контроля и измерительных приборов, то технологическая – это специальные методики, программное обеспечение и методы ведения надзора и контроля в области связи. Как уже упоминалось ранее, существует большое количество радиотехнологий. Однако способ передачи сигнала (проводная и беспроводная связь) позволяет использовать одни и те же типы измерительного оборудования с использованием различных программных компонентов. Применение компьютерной техники при использовании одного типа приемного оборудования существенно оптимизирует комплект необходимого оборудования, что значительно удешевляет процедуры контроля. Применение специального программного обеспечения позволяет фиксировать нарушения, обеспечивая, таким образом, использование их при фактах разбирательств.

Телекоммуникационные технологии – один из наиболее динамично развивающихся элементов научно-технического прогресса. Мобильная связь развивается огромными темпами. На рынок выходят технологии пятого поколения (5G). Постоянно совершенствуются системы передачи данных. Растет пропускная способность и эффективность работы сетей связи. Телевидение переходит на цифровые стандарты

вещания. Это накладывает свой отпечаток на требования к персоналу надзорного органа. Необходимо обеспечить систематическую учебу, проведение тренингов, переподготовку и получение дополнительного образования сотрудниками.

Следует отметить, что организационная структура и техническое обеспечение являются лишь составными частями процесса контроля в области связи. Без должного нормативного правового обеспечения невозможно осуществление государственного надзора. Отсутствие необходимой нормативной правовой базы существенным образом затрудняет, а в некоторых случаях и вовсе делает невозможным проведение надзорных мероприятий. Исполнительный орган, осуществляющий надзорные функции, действует в рамках установленных законодательством. Для обеспечения его эффективной и качественной деятельности требуется установить правила, в рамках которых субъекты отрасли связи могут осуществлять свою деятельность. Отрасль связи, являясь существенной частью экономики, при этом охватывает не только экономические стороны жизни человека. Не все субъекты связи являются участниками рынка услуг связи. Так, например, при использовании радиочастотного спектра значительную категорию пользователей составляют радиолюбители. В эксплуатации находится большое количество ведомственных телефонных станций, сетей связи, информационно-телекоммуникационных сетей. Не являясь участниками рынка услуг связи, они используют в своей деятельности государственные ресурсы, их деятельность, в той или иной степени затрагивают техническую сторону других операторов связи (электромагнитная совместимость).

Таким образом, вопрос нормативного правового регулирования выходит на первый план в осуществлении функции государственного надзора в области связи.

В соответствии с законодательством о связи государственному регулированию подлежат: лицензирование деятельности по предоставлению услуг связи; вопросы, связанные с распределением и использованием радиочастотного спектра; строительство и присоединение сетей связи, сооружение объектов связи.

Деятельность юридических лиц и физических лиц-предпринимателей по оказанию платных услуг связи осуществляется исключительно на основании лицензии. Перечень услуг связи, подлежащих лицензированию, и соответствующие перечни лицензионных требований устанавливаются правительством. Функция лицензирования относится к компетенции надзорного органа и состоит в приеме и анализе заявительных документов на соответствие требованиям действующего законодательства, регистрации документов, принятия решения и выдачи лицензии, надзора и контроля за соблюдением оператором связи за исполнением лицензионных требований в соответствии с действующим законом.

Использование радиочастотного спектра (РЧС) происходит на основании государственной таблицы распределения полос радиочастот между радиослужбами государства. Этот документ принимается соответствующим постановлением правительства на основании международных требований, разработанных Международным союзом электросвязи. Регулирование РЧС является исключительным правом государства, носит разрешительный и платный характер. К компетенции надзорного органа в области связи относятся вопросы выдачи разрешительных документов на использование полос РЧС, учет использования полос РЧС, регистрация и выдача разрешений на эксплуатацию радиоэлектронных средств и излучающих устройств. Строительство сетей связи регламентируется законодательством о связи и государственными стандартами. Соблюдение правил эксплуатации сетей связи также относится к полномочиям исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный надзор в области связи. Осуществление государственного надзора и контроля со стороны государства не является самоцелью в чистом виде. Отрасль связи является одной из важнейших отраслей экономики. В основе ее деятельности лежит использование ресурсов государства. В числе выполняемых задач – обеспечение государственных органов, субъектов предпринимательства и населения

устойчивой и качественной телефонной связью; повышение эффективности передачи данных; охват максимально возможной территории информационно-телекоммуникационными сетями; задачи, связанные с обороной страны и безопасностью государства. Все это, с одной стороны, обеспечивает рост благосостояния народа, с другой стороны, обеспечивает рост поступлений в государственный бюджет.

Если рост благосостояния народа не относится к прямым задачам надзорной системы, то платежи в государственный бюджет – объект непосредственного контроля. Использование государственных ресурсов (радиочастотный спектр, ресурс нумерации) происходит исключительно на платной основе. Это положение закреплено законодательно. Для примера можно привести тот факт, что компании, предоставляющие услуги мобильной связи, только за использование радиочастотного спектра приносят государственной казне десятки миллионов рублей.

Немаловажным представляется вопрос взаимодействия органов государственного контроля в области связи с другими исполнительными органами. Информационные технологии обеспечивают эффективность работы систем управления на транспорте, в промышленности, государственном управлении. Без средств связи и телекоммуникационных сетей не представляется возможность функционирования ни одного направления народного хозяйства. Поэтому возникает острая необходимость координации действий с другими исполнительными органами государственной власти, согласование нормативных документов. В некоторых случаях требуется проведение надзорных мероприятий совместно с профильными структурами.

Проанализировав структуру законодательных органов и органов исполнительной государственной власти, необходимо отметить, что устройство вышеуказанных органов несет признаки переходного периода. За небольшой период становления государственной власти система исполнительных органов трижды была реформирована. Это объясняется неустойчивым экономическим положением и неопределенностью направления дальнейшего экономического развития Республики вследствие военных действий.

Однако, принимая во внимание важность как организационно-правовой, так и экономической составляющих, можно с уверенностью утверждать, что создание системы государственного надзора в области связи положительно скажется на дальнейшем развитии отрасли связи.

Тем не менее, необходимо отметить, что наметились серьезные тенденции к укреплению экономической ситуации, что влечет за собой и более стабильную работу государственных органов.

Список использованных источников

1. О связи: Закон Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. № 191-II [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/5311/>
2. О структуре исполнительных органов государственной власти Луганской Народной Республики: Указ Главы Луганской Народной Республики от 25.11.2014 г. (с изменениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sovminlr.ru/ukaz-o-strukture-ispolnitelnyh-organov.pdf>
3. Алехин А.П. Административное право России: учебник / А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий. – М.: Зерцало-М, 2011. – Ч. 2. – 520 с.
4. Габричидзе Б.Н. Конституционное право современной России / Б.Н. Габричидзе, Б.П. Елисеев, А.Г. Чернявский. – М., 2011. – 416 с.
5. Ноздрачев А.Ф. Исполнительная власть в РФ: научно-практическое пособие / А.Ф. Ноздрачев, Ю.А. Тихомиров. – М., 2010. – 258 с.

УДК 65.014

**ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕДОПРЕДЕЛЕННОСТЬ ОТРАСЛЕВЫХ
ОСОБЕННОСТЕЙ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ**

ЛЕЩЕНКО М.И.,
аспирант кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В статье рассматриваются закономерности взаимосвязей науки управления, особенностей предназначения и организационной структуры производства конкретной отрасли экономики и адаптации науки к формированию конкретных управленческих механизмов.

***Ключевые слова:** управление, механизм управления, организационная структура отрасли, адекватность структуры управления особенностям объекта.*

The article examines the regularities of the interrelationships of management science, the features of the purpose and organizational structure of production in a specific branch of the economy and the adaptation of science to the formation of specific management mechanisms.

***Keywords:** management, management mechanism, organizational structure of the industry, the adequacy of the management structure to the characteristics of the object.*

Актуальными остаются процессы адаптации истин науки управления к правде формирования механизмов управления в конкретных условиях времени, условий и организационных производственных особенностей экономической практики. Вопросы о сущности и структуре механизма управления рассматривались не одно десятилетие тому назад. Об этом я уже писал [1]. Но теоретическая общность не гарантирует стопроцентных специалистов в каких бы то ни было сферах – региональных или отраслевых.

Большинство из нас ещё со школы помнят крыловское: «Беда, коль пироги начнёт печь сапожник, а сапоги тачать пирожник». Поэтому в данной статье предопределён анализ зависимости механизма управления от отраслевых особенностей объекта.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретической основой для написания данной статьи послужили работы таких отечественных и зарубежных учёных в области экономики и менеджмента, как Д.М. Гвишиани, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, В.Д. Козлов и т.д.

Актуальность и важность темы заключается в том, что в свете быстро меняющихся условий внешней и внутренней среды предприятиям необходимо постоянно совершенствовать свою организационную структуру и систему управления в целом.

Целью исследования является изучение и сущностно-содержательная характеристика особенностей механизма и структуры управления предприятием, формирование которого опирается на современные принципы эффективного управления.

Изложение основного материала исследования. Так как системы управления производны от объектов управления, следовательно, их функции предопределены тем, что представляет собой объект управления. Еще в 1971 г. известный советский специалист по управлению Д.М. Гвишиани отмечал: «Основное содержание функций управления может быть понятно только с учетом сферы его осуществления. Оно как функция деятельности органически связано с законами развития той сферы, где оно осуществляется» [2]. Исходя из этого, можно утверждать, что функции управления обусловлены сферой деятельности, в которой функционирует объект управления. Они и определяют его механизм.

Функции управления представляют собой виды направленной управленческой деятельности, появившиеся в процессе разделения труда, и порождают соответствующую организационную структуру.

Структура организации – это логические взаимоотношения и взаимосвязи уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации. Организационная структура управления должна отражать цели и задачи конкретной организации, а, следовательно, быть подчиненной производству и адаптироваться под происходящие в нём изменения [3]. Напомним, что организация – один из трёх блоков механизма управления, соединяющий в одно целое цели и стимулы (мотивы) процесса. Также организационная структура должна отражать функциональное разделение труда и обусловленный этим объём полномочий работников управления. При этом полномочия менеджера любого уровня определяются не только внутренними, но и внешними факторами среды, уровнем культуры и ценностями общества, принятыми в нем традициями и нормами. То есть структура управления, во-первых, должна соответствовать социально-культурной среде. И, во-вторых, при её создании необходимо учитывать сферу деятельности, в которой ей предстоит функционировать. Следовательно, попытки перенимать структуры управления, действующие успешно в других организациях, обречены на провал, если условия работы различны.

Для достижения стоящих перед предприятием целей необходимо, чтобы в организационной структуре выполнялись следующие общие принципы (рис. 1).

Эффективным структурам характерны взаимосвязанность и взаимовлияние, динамичность и гибкость, стабильность и способность сохранять равновесие при изменениях во внешней среде.

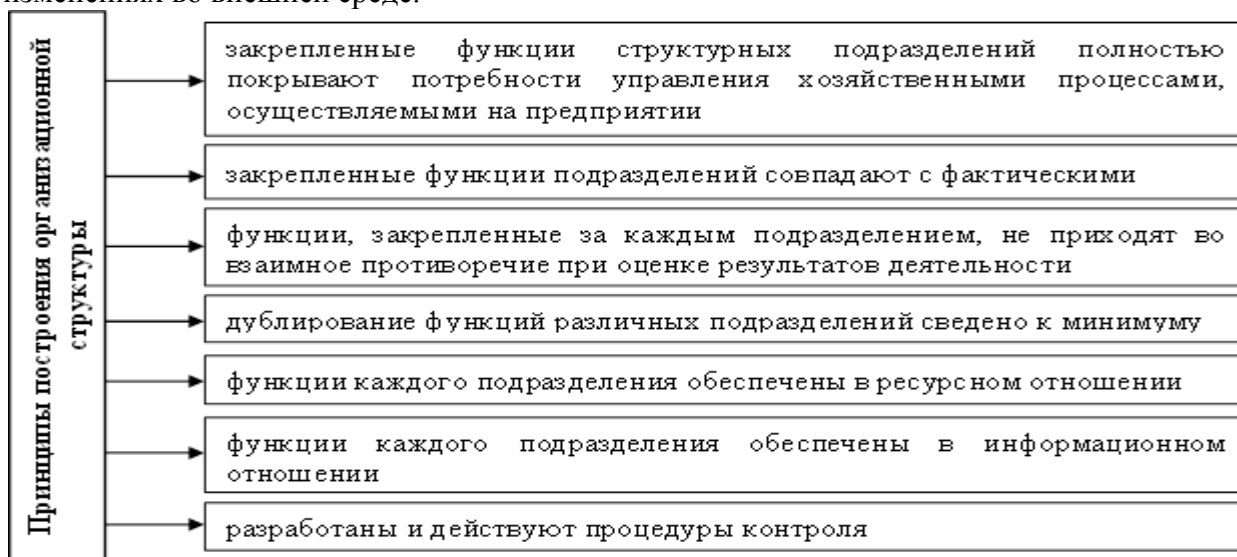


Рис. 1. Принципы построения организационной структуры управления

Внешняя среда очень динамична и непредсказуема. Неопределённость её заключается в том, что не все экономические субъекты могут иметь доступ к ценной информации рыночной системы и экономики в целом. Кроме того, для того, чтобы вовремя и быстро реагировать на различные изменения, информация должна быть достоверной, максимально точной и своевременной. Но организационная структура управления не является застывшей. Она изменяется с изменением среды управления, порождает проблемы в функционировании предприятия. К таким проблемам относятся следующие:

1. Сбои в достижении цели (или целей). Наиболее частой причиной необходимости разработки нового проекта организации являются неудачи в попытке сокращения

издержек, повышения производительности, расширения всё сужающихся внутренних и внешних рынков или в привлечении новых финансовых ресурсов. В данном случае причина чаще всего коренится в определённых недостатках организационной структуры управления, вызывая необходимость в её совершенствовании.

2. Перегрузка высшего руководства. Если меры по изменению методов и процедур управления не позволяют уменьшить нагрузку, не приводят к продолжительному облегчению, то результативным средством решения этой проблемы становится перераспределение прав и функций, корректировки и уточнения в формах организации.

3. Отсутствие ориентации на перспективу. Будущее развитие предприятия требует со стороны высших руководителей всё большего внимания стратегическим задачам. В то же время до сих пор многие руководители продолжают уделять основное время текущим вопросам. Высший руководитель должен осознавать, что его важнейшая обязанность заключается в том, чтобы сделать предприятие способным разработать и реализовать стратегическую программу устойчивой деятельности в меняющихся условиях.

4. Разногласия по организационным вопросам. Когда возникают серьёзные и устойчивые разногласия касательно организационной структуры, единственным решением является тщательный анализ структуры. Смена руководства часто вызывает решение о реорганизации. Группа, которая приходит на смену, может найти существующую форму совершенно не соответствующую её подходу к проблемам предприятия.

5. Увеличение разнообразия. Расширение номенклатуры выпускаемой продукции или услуг, выход на различные рынки, дополнительное освоение новых производственных процессов вносят совершенно новые требования в организационный процесс, вплоть до структурных изменений предприятия.

6. Изменение технологии управления. Научные достижения в области управления начинают оказывать всё большее влияние на организационные структуры и процессы (прогрессивные методы обработки информации).

7. Внешняя экономическая обстановка. Большинство промышленных предприятий находится в положении постоянно меняющегося экономического окружения. Некоторые изменения происходят резко, из-за чего нормальное функционирование предприятия внезапно становится неудовлетворительным. Другие изменения, которые происходят медленнее и имеют более фундаментальный характер, вынуждают фирмы переключаться на иные сферы деятельности, а значит, появляются новые организационные структуры.

Каждая из отмеченных причин приводит к изменениям оргструктуры и может указывать на необходимость обновления главной стратегии предприятия. На сегодняшний день тенденция в формировании структуры состоит в том, чтобы сделать организации по возможности простыми, плоскими и открытыми. В то время как прежние структуры управления характеризовались сложным вертикально интегрированным построением, современные теории отдают предпочтение небольшим, строго ориентированным операционным подразделениям, способным лучше реагировать на потребности своих потребителей. Структура организации обеспечивает распределение функций между органами управления, их детализацию (рис. 2).

Такова теоретическая структура и взаимосвязь объекта, структуры и процесса управления. Процесс управления включает свои специфические функции. Имея функции управления, можно найти методы управления предприятием. И они будут являться тем механизмом, который позволит предприятию в производственном процессе решать производственные задачи. Эти задачи возникают в производственном цикле предприятия, который имеет свою схему производственного цикла.

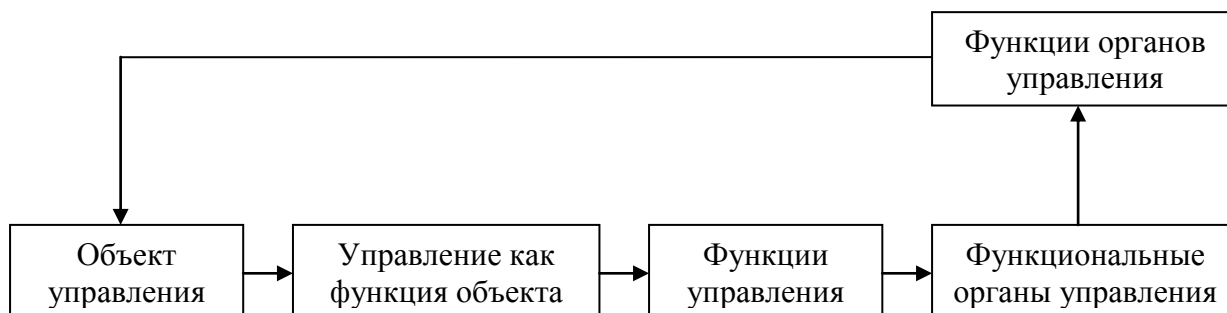


Рис. 2. Функциональная взаимосвязь объекта и органов управления

Источником водоснабжения может выступать река, буровая скважина или покупная вода. Покупная вода реализуется через договорные отношения на поставку воды. Рассмотрим особенности функций управления, представленных на рис. 1 на конкретном и очень специфическом объекте управления – водоснабжении. Производственный цикл ГП «ВОДА ДОНБАССА» имеет следующий вид (рис. 3). ГП «ВОДА ДОНБАССА» оказывает услуги по организации водоснабжения и водоотведения, включая: транспортировку и подачу потребителям питьевой воды; отвод и транспортировку сточных вод на очистные сооружения; очистку и сброс сточных вод. Это общественные функции ГП «ВОДА ДОНБАССА». Услугами ГП «ВОДА ДОНБАССА» пользуются как физические, так и юридические лица (коммерческие предприятия, бюджетные учреждения и т.д.)

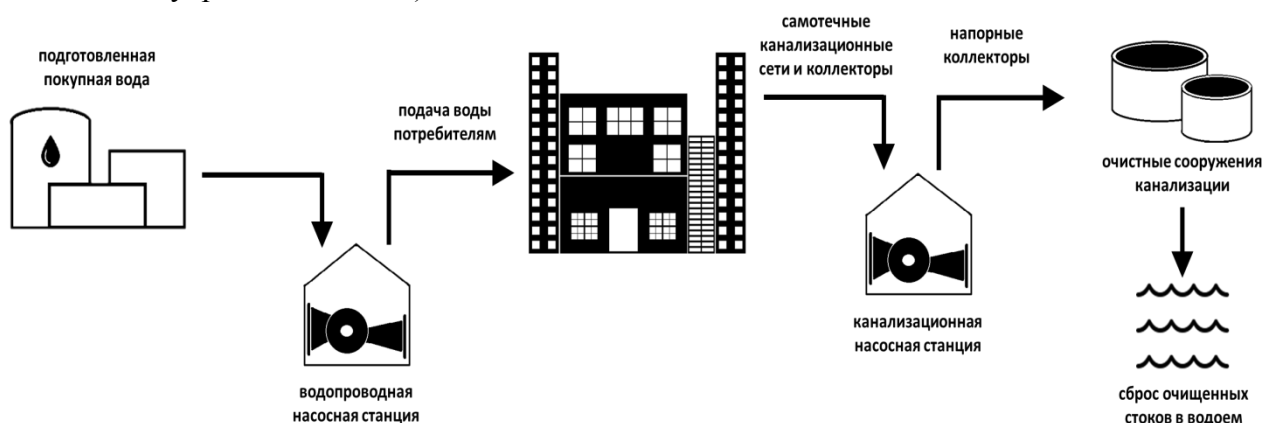


Рис. 3. Производственный цикл ГП «ВОДА ДОНБАССА»

Важнейшая роль в системе водоснабжения принадлежит источнику водоснабжения – реке Северский Донец, откуда по каналу Северский Донец-Донбасс вода подаётся в город Донецк. Строительство канала началось в 1955 году, был введён в эксплуатацию в 1958 году, его длина составляет 132 км. Качество питьевой воды, подаваемой потребителю, соответствует всем санитарным нормам и правилам. Все работы по анализу качества воды производятся независимой сертифицированной лабораторией. Для анализа используются современные и аттестованные оборудование и методы анализа.

Очищенная и обеззараженная вода по сложной системе трубопроводов с водопроводными насосными станциями подаётся в жилой сектор и промышленным предприятиям. Исходя из особенностей рельефа, большой протяженности сетей, в системе водоснабжения применяются водопроводные насосные станции и резервуары чистой воды. С их помощью обеспечиваются требуемые параметры и бесперебойная подача питьевой воды потребителям. Гидравлические параметры работы сети (расход и давление) контролируется диспетчерами и машинистами. После использования воды образовавшаяся

сточная вода по сложной системе трубопроводов подаётся на очистные сооружения канализации для очистки. *Сложная и одновременно жизненно ответственная структура технологических процессов водоснабжения обусловила соответствующую структуру предприятия, обеспечивающую процесс, и функционально обусловленную и, следовательно, функционально ответственную взаимосвязь между ними.*

Рассматривая любое предприятие в сфере жилищно-коммунального хозяйства, мы изначально понимаем, что каждое из них функционирует в определённом ресурсно-направленном векторе со своей организационной структурой и со своей специфической миссией. В ходе работы предприятия происходит не только взаимодействие и производственный обмен внутри предприятия между структурными подразделениями, но и также с внешней средой, так называемыми «внешними контрагентами». В процессе деятельности предприятие взаимодействует как с внутренней, так и с внешней средой. Так, в системе водоснабжения основной её ресурсный источник – вода, поставляемый для жизнедеятельности и жизнеобеспечения потребителей. Предприятие взаимодействует с такими субъектами системы, как поставщиком воды, потребителем, государством и её представителями власти как субъектов инициации, контроля и регулирования нормативно-правовых актов в сфере водоснабжения, профсоюзом. Что же касается внутренней среды, то основными элементами её являются производство, персонал, финансово-экономическая деятельность, «образ и лицо» предприятия. Так вот, во внутренней и внешней среде всегда происходит процесс управления, в том числе через объекты эксплуатирующего предприятия. И снова здесь встречаем взаимодействие человека и «системы машин». «Система машин» Карла Маркса, которая включает работу трёх элементов: машины-двигателя, передаточного механизма и рабочей машины, также прослеживается в работе системы водоснабжения. Следует, что это работает как предложенная ранее формула (стимул-цель-организация) (рис. 4).

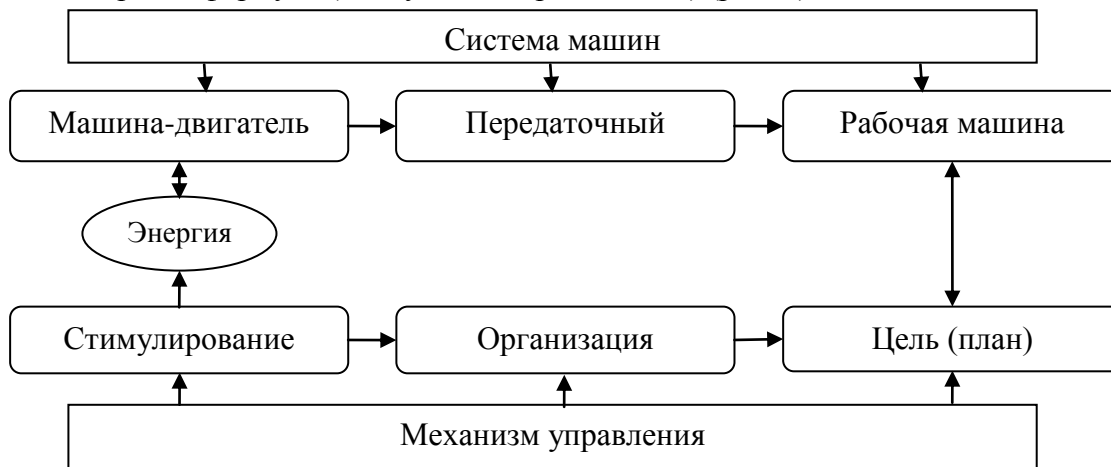


Рис. 4. Формула механизма управления

Однако мы уже знаем, к чему привело преобладание машины над человеком. Как было ранее предложено, «механизм управления должен создаваться не количеством людей в управлении, не количеством управляющих, а развитием механизма управления» [1].

В любой организации известны основные характеристики объекта и субъекта управления, а именно: возможности управляемой системы, органов управления, кадровый потенциал, техника управления и т.д. И задача состоит в таком их комбинировании, которое может дать наибольший эффект для достижения поставленной цели. Следовательно, применительно к конкретному предприятию необходимо создать индивидуальную организационную структуру, которая бы учитывала всю специфику деятельности организации и была адаптирована к изменениям внешней среды (рис. 4). Это

сложная система, которая может работать только при взаимодействии внутренней и внешней среды предприятия.

Внешняя среда характеризуется ее сложностью, неопределённостью, изменчивостью, иногда высокой скоростью реагирования или, наоборот, возможными угрозами. И всё это необходимо учитывать и впоследствии реагировать в правильном направлении, с учётом экономических, технических и производственных интересов предприятия.

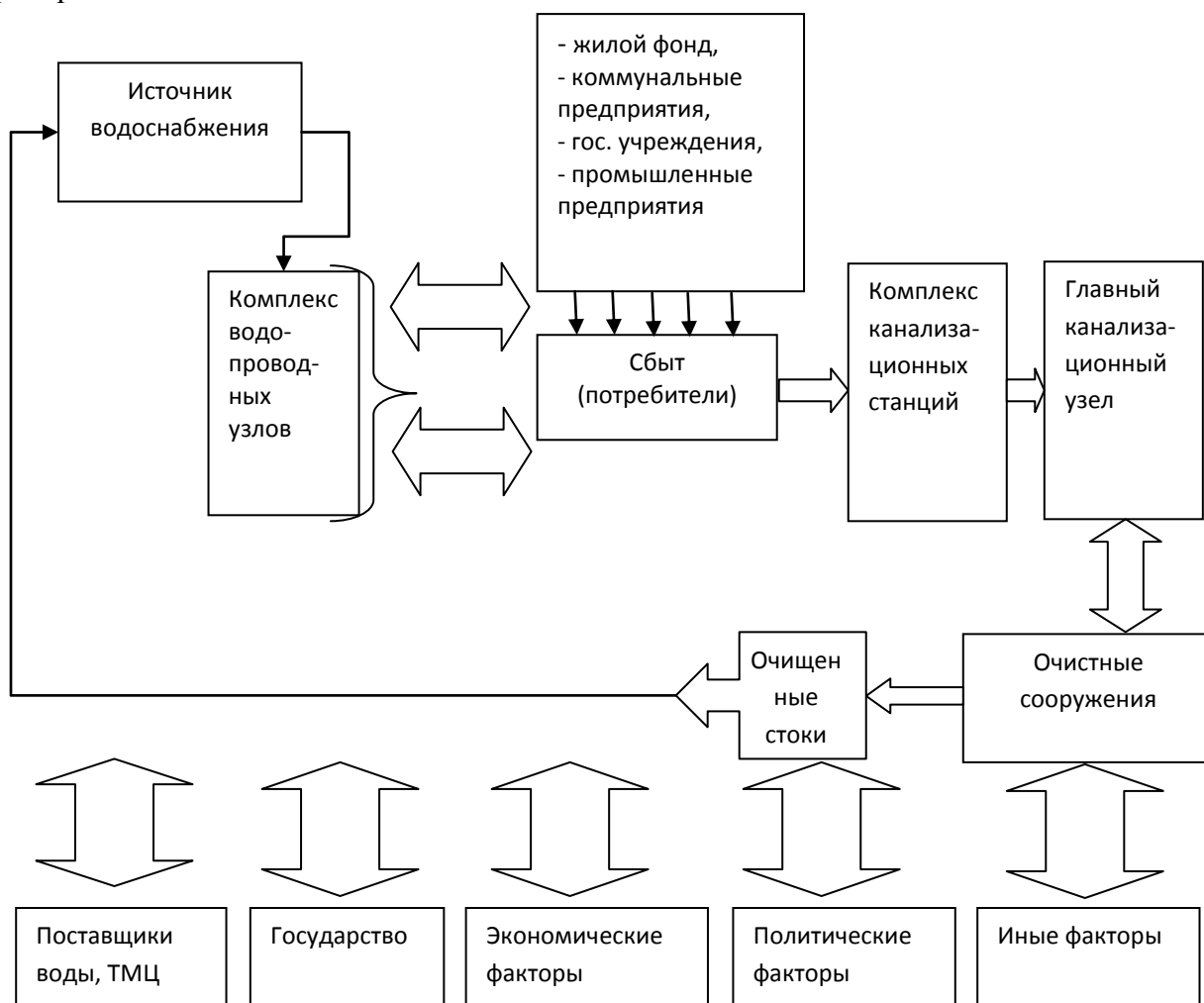


Рис. 5. Общая схема организационного взаимодействия внешней и внутренней среды предприятия

Применительно к системе водоснабжения производственный цикл в адекватном управлении обуславливает соответствующую структуру управления и управленческих решений. Он предполагает учитывать определённые важные принципы.

Первый исходный принцип эффективного управления – адекватность объекту. Учитывается специфика и уникальность отрасли. Каждая отрасль в системе ЖКХ имеет свои отличительные специфические особенности, регламентирующие их деятельность. Вода является важным и ценным источником для общества и человека в обеспечении жизнеобеспечения и жизнедеятельности.

К следующему можно отнести принцип ограниченности ресурсов. То есть поиски эффективных решений в управлении системой водоснабжения должны опираться на проблему ограниченности водных ресурсов. Для примера: в ближайшем будущем Китаю грозит дефицит пресной воды. В перспективе руководство Китая рассматривает покупку

воды в других странах [5]. Также многие регионы России имеют ограниченные природные ресурсы, что в перспективе приведёт к их дефициту. В других случаях, например, при ограниченности или лимитированности водопоставки при определённых глобально-политических обстоятельствах здесь учитывается экономное её расходование. И принимаются соответствующие управленческие решения.

Важным принципом является принцип экологичности водных ресурсов. И снова, на примере Китая, увидим, что качество воды оставляет желать лучшего. По выбросам в источники пресной воды органических соединений и промышленных отходов Китай занимает первое место в мире [6]. В управленческих решениях в системе водоснабжения необходимо учитывать все несоответствия экологическим требованиям. И при организации поставки или закупки воды для потребления – это немаловажный фактор. Также не нужно забывать об изменениях в экосистеме мира.

Принцип нерациональности использования определяется качеством технического оснащения и уровнем организации поставки воды. Здесь необходим учёт изношенности технической базы системы водоснабжения и гидрографических объектов, а также системный и жесткий подход к требованиям бесперебойной подачи воды к потребителям.

Принцип безопасности обеспечивает жесткий подход к организации мер по охране доставки воды и её безопасном качестве.

Сегодня в современных мировых реалиях учёт этих принципов и быстро возникающих других просто необходим для жизнеобеспечения не только всех нас, но и будущих поколений. Вода – важный жизненный ресурс для всего человечества, что должно быть первостепенной догмой для предприятия.

Выводы. Процесс управления предприятием, как любой управленческий процесс, раскрывается через взаимосвязанные функции управления. Имея функции управления, можно найти методы управления предприятием. И они будут являться тем механизмом, который позволит предприятию в производственном процессе решать производственные задачи. Эти задачи возникают в производственном цикле предприятия, который имеет свою схему производственного цикла. Рассмотренный производственный цикл водоснабжающей организации позволил сделать вывод, что сложная и одновременно жизненно ответственная структура технологических процессов водоснабжения обусловила соответствующую структуру предприятия, обеспечивающую процесс, и функционально обусловленную и, следовательно, функционально ответственную взаимосвязь между ними.

Таким образом, выявлены проблемы, которые, во-первых, возможно решать даже в современных сложнейших условиях Донбасса, а, во-вторых, к решению которых нужно и можно готовиться уже сегодня.

Список использованных источников

1. Лещенко М.И. Цивилизационная эволюция механизма управления: от технического к гуманитарному / М.И. Лещенко / Менеджер. – 2020.
2. Гвишиани Д.М. Наука управлять сегодня / Д.М. Гвишиани // Организация управления. – М.: Экономика, 1971. - С. 15.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело ЛТД, 1994. - 702 с.
4. Козлов В.Д. Управление организационной культурой: учебник / В.Д. Козлов. - М.: Изд-во МГУ, 2016. - 297 с.
5. Рука помощи: Россия спасет Китай. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2018/12/11/12090955>
6. Острый дефицит питьевой воды – главная проблема Китая. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ibud.ua/ru/novost/ostryu-defitsit-pitevoy-vody-glavnaya-problema-kitaya>

УДК 378.1.005.941

К ЭКОНОМИЧЕСКОМУ УСПЕХУ ЧЕРЕЗ ДИСТАНЦИОННЫЕ МЕТОДИКИ В КОРПОРАТИВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

ЛИННИК Б.Б.,
аспирант кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Статья посвящена рассмотрению возможных способов, вариантов и направлений реализации и использования существующих дистанционных методик в корпоративных образовательных системах для достижения экономических успехов.

Ключевые слова: корпоративное образование, корпоративное обучение, дистанционное образование.

The article discusses ways, options and directions of implementing existing distance learning methods to corporate educational systems with achieve economic success.

Keyword: corporate education, corporate training, distance education.

Постановка задачи. Сложившаяся ситуация пандемии, вызванные ею условия работы в офисах, на предприятиях, для предотвращения снижения экономических показателей создают необходимость формирования новой, более гибкой системы непрерывного образования. Обеспечение предприятий информационными ресурсами, цифровыми базами данных для дистанционного использования в работе дают возможность сгладить экономические потрясения, вызванные карантинными мерами. Корпоративные системы образования призваны регулировать вложения в человеческий капитал, подчёркивая экономическую привлекательность инвестиций подобного типа. Однако они оказываются неработоспособными при качественном встраивании в изменённую бизнес-реальность без использования дистанционных форм.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные подходы авторов как к системе корпоративного образования, так и к системе дистанционного образования определяют все возможные проблемы организационного и методического плана, влияющие на результат корпоративного обучения. В работе Е.К. Завьяловой и А. Ардишвили раскрыты факторы, влияющие на создание системы корпоративного образования. Авторы утверждают, что «...без государственной поддержки программ обучения взрослого населения экономика недополучит 10% рабочей силы, не будут созданы новые высокопроизводительные рабочие места (с потерей не менее 20 тыс. рабочих мест в год)» [1].

Г.Х. Мургазина в своей работе выяснила, что «дистанционное образование (ДО) характеризует экономическую эффективность (средняя оценка мировых образовательных систем показывает, что ДО обходится на 50% дешевле традиционных форм образования)» [2].

Ведущими исследователями возможностей, проблем и перспектив развития образования в XXI веке являются также И.Д. Фрумин, Я.И. Кузьминов и др. авторы, отмечающие, что «...Человеческий капитал в XXI в. стал важнейшим фактором развития экономики и общества. Инвестируя в него, можно добиться темпов экономического роста выше мировых (которые составляют около 3-4% роста в год), что является необходимым условием для укрепления позиций России в глобальной конкуренции. Качество человеческого капитала в первую очередь формируется системой образования» [3, с. 25].

В своих исследованиях В.А. Бородай определил ключевую проблему Российского бизнеса «– критическая нехватка широко образованных, с релевантным опытом управленцев» [4].

В.Б. Бетелин рассмотрел и исследовал проблемы и перспективы образования в информационном обществе постиндустриального типа, в котором мы живём [5].

Актуальность. Последние десятилетия дистанционное образование начало оказывать влияние на характер образования во многих странах мира и стало глобальным явлением образовательной и информационной культуры, приносящим существенный экономический эффект развивающимся предприятиям и организациям.

Одно из прогрессивных направлений дистанционного образования – корпоративное образование, активно развивающееся последние несколько лет. Управленцы крупных компаний осознают, что снижение вложений в человеческий капитал предприятия, вызванное коронавирусом, нивелирует все попытки качественного встраивания в изменившуюся конъюнктуру рынка. Диктуемые рынком требования к развитию компетенций сотрудников дополняют процесс повышения квалификации необходимостью организации процесса дистанционного обучения.

Целью статьи является рассмотрение возможных способов, вариантов и направлений использования существующих дистанционных методик в корпоративных образовательных системах и их влияние на результаты экономического развития предприятия (организации).

Изложение основного материала. Общемировая тенденция развития широкого спектра образовательных услуг характеризуется большим количеством обучающихся, числом задействованных образовательных учреждений, сложностью инфраструктуры, масштабами финансирования.

География центров дистанционного образования практически охватывает весь мир. Дистанционное образование можно определить как способ обучения, имеющий ряд определённых характеристик, специфических черт, включающих в себя:

- ориентацию на проведение самостоятельной образовательной деятельности;
- набор технологий, обеспечивающих взаимодействие субъекта образовательного процесса с источниками информации;
- пространственную разбросанность обучающихся и используемых информационных источников;
- сочетание технологий синхронного и асинхронного обучения и общения обучающий – обучаемый (off-line и on-line технологии);
- снижение расходов на повышение профессионального уровня работников, способствующее экономическому развитию предприятия (организации).

Дистанционное образование формирует опыт самостоятельной образовательной деятельности, ответственность за результаты собственного труда, коммуникативные навыки, умение результативно взаимодействовать с людьми. Это способствует расширению кругозора и дополнительно создаёт возможность для успешной социальной адаптации индивида в структуру существующей команды предприятия (организации), формируя при этом у него стойкий интерес к экономическим результатам собственной деятельности.

Выросший уровень цифровизации общества определяет пути развития образовательных и корпоративных образовательных систем, что было определено в Окинавской хартии глобальной информатизации общества. В целях повышения уровня образования и экономической свободы граждан хартия постановила «...поощрять использование информационных технологий (ИТ) в целях предоставления гражданам возможности пожизненного обучения с применением передовых методик...» [6, с. 586].

Дистанционное обучение становится актуальным для предприятий и организаций, использующих телекоммуникационно-цифровые методы для решения существующих

экономических вопросов и задач. Дистанционное обучение характеризует существенная экономическая эффективность, позволяющая рентабельно использовать учебные площади, технические, транспортные средства. Дистанционная форма обладает также дополнительными положительными свойствами: гибкий график обучения; разнообразие учебных курсов, возможность пролонгированного обучения. Форма обучения определяется экономической целесообразностью как предприятия, так и обучаемого.

Глобальная конкуренция создаёт свои правила формирования образовательного рынка предприятий и организаций. Доступность сетевых ресурсов независимо от места положения и времени обращения, конкуренция ИТ-специалистов, стремительные темпы развития телекоммуникационной техники делают дистанционное образование на сегодняшний день одной из самых эффективных систем подготовки специалистов [2].

Одно из развивающихся направлений дистанционного образования – корпоративное образование. Как отмечал В.А. Бородай, «...Сейчас дальновидные управленцы понимают, что без регулярных инвестиций в человеческий капитал невозможно качественно встраиваться в изменившуюся бизнес-реальность. Рынок диктует свои требования относительно направления и скорости развития компетенций сотрудников. Поэтому компании, в зависимости от их масштаба, открывают корпоративные университеты или учебные центры, набирают штатных тренеров или обращаются к провайдером образовательных услуг...» [4].

Понятие «корпоративное образование» отличается от «корпоративного обучения», так как предполагает образовательную активность обучающегося, включающую в себя самостоятельность и ответственность за её результаты. Задача обучающего – координация познавательного процесса, стимулирование и поддержка позитивной мотивации обучающегося в рамках заданного направления развития предприятия, организации, постоянное обновление учебного курса, позволяющее избежать застойных явлений в развитии специалиста.

Корпоративное обучение является неотделимой частью системы корпоративного образования, хотя имеет свои особенности. Зависимость программ дополнительного профессионального обучения от государства отмечает в своей работе Е.К. Завьялова, хотя отмечает и то, что значение государства будет постепенно снижаться. Предприятия, организации начинают ориентироваться на внутренний менеджмент, формируя корпоративные университеты [1].

Развитие направлений в телекоммуникационных нанотехнологиях сделало возможным использование более широкого спектра средств обучения, включая базы данных сети Интернет.

Корпоративное образование, в основе управления которым лежит горизонтальная структура управления, обусловлено определённой спецификой формы дистанционного образования, возможностями системы телекоммуникаций и свободного доступа к сети Интернет. Экономическая эффективность дистанционного корпоративного образования напрямую зависит от эффективной организации и качества педагогической составляющей предлагаемых учебных материалов. Дистанционное использование цифровых телекоммуникационных платформ позволяет осуществлять проведение образовательной деятельности с учётом *soft* и *hard skills*, что может вызывать коррекцию картины окружающего мира и дать возможность не обучать, а способствовать развитию сотрудников, увеличивая их самостоятельность. Современные технологии, используемые человеком на работе и в быту, являются необходимым инструментом при организации дистанционного образования в рамках предприятия, организации. С развитием эры цифровизации набор разнообразных устройств и программного обеспечения для сопровождения их работы расширяет возможность качественного предоставления обучающих материалов. Получение знаний в современной реальности практически не зависит от расстояний.

Однако не снимается основная задача подготовки специалистов – «резко усилить стимулы для участия работодателей в организации практического обучения, для передачи колледжам и вузам задач корпоративной подготовки, проведения компаниями и университетами совместных разработок» [3, с. 81]. Т.е. рассматривается процесс вовлечения студентов в корпоративные образовательные процессы предприятия, организации, начиная с последних курсов прохождения обучения в учебном заведении. Это актуально не только для студентов отраслевых технологических университетов и колледжей, таких как Корпоративный университет Сбербанка, Технический университет УГМК, Корпоративный университет «Северсталь», Корпоративный университет ОАО «Ростелеком» и др., но и для студентов практически всех учебных заведений. Интегрирование программ корпоративной подготовки в учебный процесс совместно с ведущими специалистами работодателя способствует структурированию системы притока профессиональных молодых кадров на предприятие, исключает затраты на переучивание пришедших молодых специалистов. Однако это затрудняется процессом согласования разработок учебных программ на основе профессиональных образовательных стандартов и планов, программ практик и стажировок с планами развития предприятия (организации), ориентированными, в первую очередь, на получение экономических дивидендов за текущий и пролонгированный временной периоды.

Корпоративные образовательные процессы управляются администрацией предприятия (организации) с учётом текущей экономической эффективности и интегрируются в программы корпоративной подготовки и проведения различных исследований и предполагаемых разработок в отраслях промышленности, бизнеса, способствующих экономическому развитию предприятия, организации.

Для получения существенного экономического эффекта дистанционное образование в таких корпоративных образовательных системах требует от преподавателя знаний и умений, определяющих организацию работы в коммуникационной среде и решение поставленных задач (рис. 1).



Рис. 1. Перечень необходимых знаний и умений для преподавателя корпоративной образовательной системы

Со стороны руководителей должна быть продумана и обязательно предусмотрена система стимулирования сотрудников, принимающих участие в работе корпоративной образовательной системы предприятия, организации, тем более в дистанционной форме, т.к. повышение базового и специального уровня знаний сотрудников, улучшение коммуникационной среды предприятия (организации) ведёт к предотвращению экономических потерь.

Корпоративное дистанционное образование решает не только задачи сотрудников, повышающих собственные компетенции, но и текущие, и глобальные экономические задачи предприятия. В большинстве случаев сотрудник из имеющихся на предприятии образовательных программ и отдельных блоков может «собрать» персональную траекторию обучения, отвечающую его запросу, способствующую достижению как поставленных им, так и поставленных ему задач решения экономической эффективности. И здесь в помощь ему придут современные технологии, позволяющие проводить on-line обучение с использованием мобильных технологий.

Как получить максимальный или приближённый к нему экономический эффект, реализуя дистанционную форму корпоративного обучения? Один из ответов – микрообучение. Это экономически обоснованная, эффективная образовательная система, предполагающая «упаковку» информации в короткие ролики, дополненные практическими заданиями и шаблонами. В современном обществе, испытывающем временной дефицит, определённый информационной перегруженностью, формирование у сотрудников привычки ежедневно учиться разгружает рабочую память, предотвращая перегрузку мозга. В основу идеи о микрообучении были положены особенности человеческого мозга, воспринимающего информацию и достигающего максимальной концентрации в первые 5 минут после ознакомления с ней. Ключевым фактором микрообучения является длина информационных блоков. Большие темы разбиваются на несколько подтем – коротких аудио-, видео-, объясняющих определённую составляющую, отражённую в подтемах. Длина микроурока 2-3 минуты. Ключевая мысль урока, обязательная для запоминания, повторяется для фиксации в конце усваиваемого материала каждого учебного занятия независимо от места получения текущих знаний обучающимся. Закрепляется материал выполнением определённого числа тестов. Самостоятельная регулировка нагрузки, отсутствие необходимости временной привязки в любой момент позволяет вернуться к материалу и повторно просмотреть уже пройденное, при этом узнавая новые, ранее не замеченные факты. Дополненный видео- и аудиоконтент, активизирующий внимание, представляет материал в виде рабочего образа изучаемой модели и позволяет запомнить его. Таким образом, минимизация рабочего времени для освоения нового направления или материала, при использовании микрообучения, является экономически целесообразным для решения вопросов и задач предприятия.

Одно из новых направлений дистанционного корпоративного образования – геймификация. Психологически получение личных положительных отметок (баллов) стимулирует обучающихся к достижениям. Осознание причинной взаимосвязи вызывает у обучающегося «цепную» реакцию – заработать большую часть предполагаемых игровых вознаграждений. Это рождает естественную конкуренцию, лежащую в основе процесса развития экономических отношений любого общества. В основу геймификации положена психологическая необходимость доказать себе и окружающим уровень своего профессионализма, важный для самоутверждения личности, испытания радости и гордости от полученного результата.

Возможность предприятия позволить обучающемуся выбрать инструменты обучения определяется условиями, при которых сотруднику предоставляется возможность обучаться по индивидуальному плану, с учётом его прошлого опыта и текущего рабочего потенциала. Использование мобильных коммуникационных средств позволяет сотруднику проходить обучение в удобное для него время в комфортной обстановке. Применение в образовательных дистанционных технологиях элементов геймификации помогает поддерживать непрерывный интерес к процессу обучения. Используемая многими предприятиями, организациями идея ролевых игр при проведении обучающих процессов корпоративного обучения, в отличие от закреплённых за обучаемым должностных обязанностей, даёт принципиально новую образовательную модель, в

которой обучающиеся сотрудники могут выступать в разных ролях, и эти роли они могут менять на протяжении всего времени обучения.

Использование социальных сетей и образовательных порталов постепенно становится новым обучающим трендом. Неформальность общения участников социальной сети позволяет провести процесс социализации личности. Такой формат улучшает вовлечённость сотрудников, занятых в процессе получения знаний, позволяя воочию видеть, сопоставлять, оценивать все действия, предпринимаемые учащимися в более безопасной и комфортной обстановке. Поэтому on-line обучение с развёрнутой через социальные сети обратной связью позволяет получать от преподавателей курса (специалистов с опытом по теме обучения) информацию о сильных и слабых сторонах участников и помогает достичь нужного результата.

Практически всё корпоративное образование построено на принципе практически ориентированного обучения на кейсах и конкретных, связанных с повседневностью слушателей, заданиях. Автономная оценка результатов работы корпоративной образовательной системы позволяет собрать воедино и проанализировать данные по всему персоналу предприятия, понимая их взаимосвязь, а именно: эффективность и результативность, определяющие экономические показатели предприятия.

При таком подходе корпоративное образование, будучи автономным, из отдельного процесса превращается в часть полноценной системы управления внутренними, в т.ч. людскими, ресурсами предприятия, оказывая кардинальное влияние на экономическую эффективность его деятельности.

Учиться всю жизнь (Life long learning) – новая парадигма обучения стала следствием цифровой революции. Цифровизация ускоряет распространение новинок информационных технологий, происходят изменения в картах профессий, изменяются модели физических компетенций, уступая место цифровым. Увеличиваются осуществляемые в корпоративное образование инвестиции, что является источником устойчивых конкурентных преимуществ.

Существует несколько моделей корпоративных образовательных систем, работающих дистанционно за счёт привлечения ресурсов:

- 1) внешних;
- 2) внутренних.

Ресурсы могут быть рассмотрены как самого предприятия, организации, так и привлекаемые для проведения обучения сторонних образовательных организаций. Это раскрывается в матрице соотношений процессного и отраслевого подходов в корпоративных образовательных системах (рис. 2) [7, с. 79].

Подводя итоги, можно отметить, что потенциал корпоративного дистанционного образования очень велик. Микрообучение, использование видеоконтента, геймификация, практическая ориентация образовательного процесса, использование для организации обучения социальных сетей, образовательных порталов – перечень возможных направлений реализации программ дистанционного корпоративного образования. Здесь формируются и развиваются важнейшие качества, становящиеся в будущем основой успешной деятельности человека, дающей способность планировать траекторию своего пути развития, организовывать непрерывный обучающий процесс и персонально нести ответственность за его результаты, понимая экономический потенциал своих действий. Формируются новые компетенции – digital skills. Это качественно новые знания, качества и получаемые навыки, становящиеся жизненно необходимыми в новой цифровой реальности. Всё это способствует росту экономической эффективности предприятия, организации.



Рис. 2. Матрица процессного и отраслевого подходов

Появление цифровой реальности, т. е. по сути – цифровых двойников физической реальности, кардинально изменили требования взаимодействия с физическими объектами. Оформление этих новых компетенции займёт ещё некоторое время, пройдя череду споров, дискуссий. Но споры нужны, и они будут отличаться от того, что мы сейчас знаем и умеем. Такая «образовательная самостоятельность», особенно сегодня, очень важна, т. к. основа успешной жизнедеятельности человека непосредственно связана с готовностью получать образование в течение всей своей жизни на пути в новую экономическую эру – эру цифровой экономики.

Список использованных источников

1. Завьялова Е.К. Современные проблемы российского корпоративного образования: возможно ли обучение без развития? / Е.К. Завьялова, А. Ардишвили // Российский журнал менеджмента. – 2019. – №17 (4). – С. 499-516.
2. Муртазина Г.Х. Тенденции развития дистанционных образовательных технологий / Г.Х. Муртазина [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-distantsionnyh-obrazovatelnyh-tehnologiy>
3. Кузьминов Я.И. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? / Я.И. Кузьминов, И.Д. Фруммин, П.С. Сорокин, И.В. Абанкина и коллектив авторов; под ред. Я.И. Кузьминова, И.Д. Фрумина, П.С. Сорокина; Национально-исследовательский ун-т «Высшая школа экономики»; Институт образования. – М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2019. – 284 с.
4. Бородай В.А. Предпосылки устойчивого развития бизнеса в турбулентной среде / В сборнике: Регулирование экономической деятельности и деловая среда: проблемы, перспективы и решения // Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 332-341.
5. Бетелин В.Б. Проблемы и перспективы образования в постиндустриальном информационном обществе / В.Б. Бетелин // Вестник Российской академии наук. – 2019. – Том 89. – № 6. – С. 582-592.
6. Дистанционное обучение: начни менять себя уже сегодня! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://premiummanagement.com/blog/razvitie-distancionnogo-obucheniya>

7. Линник Б.Б. Корпоративная образовательная система: этимология, подходы, трактовка / Б.Б. Линник // Научный журнал «Менеджер». – 2019. – № 3(89). – С.73-80.

УДК 001.895(1-87)

РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИЙ В ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ

**НОВОГРАДСКАЯ-МОРСКАЯ А.М.,
аспирант кафедры финансов
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

Инновация определяется как совокупность экономической теории, которая априори утверждает, что экономическое развитие является результатом присвоения знаний, инноваций и предпринимательства, действующих в институциональной среде систем инноваций. Это отличает инновационную экономику от других отраслей экономики, включая основную неоклассическую теорию, которая рассматривает накопление капитала в качестве основного двигателя экономического развития, главным образом в форме экономического роста. В данной статье описываются реализации инноваций в разных странах, для систематизации основных проблем и определений.

Ключевые слова: экономические инновации, инновации, инвестиции, инновационные инициативы.

Innovation is defined as a set of economic theory, which a priori asserts that economic development is the result of the appropriation of knowledge, innovation and entrepreneurship operating in the institutional environment of innovation systems. This distinguishes the innovation economy from other sectors of the economy, including the mainstream neoclassical theory, which views capital accumulation as the main engine of economic development, mainly in the form of economic growth. This article describes the implementation of innovations in different countries, to systematize the main problems and definitions.

Key words: economic innovation, innovation, investment, innovation initiatives.

Постановка проблемы. В мире с растущей конкуренцией и быстрыми изменениями в технологиях инновации считаются критически важными для достижения и поддержания конкурентного преимущества со стороны предприятий, стран, а также регионов. Региональная политика разных стран использует разные подходы к поддержке инноваций.

Анализ последних исследований и публикаций. Подход инновационных систем (ИС) – это динамическое представление об инновационном процессе, которое стало известно благодаря первоначальной работе Ричарда Нельсона как эволюционной экономики, а также Джеймса Кеннета Гэлбрейта в форме институциональной экономики. Затем Калецки объясняет реализацию таких инноваций, как механизм со стороны спроса. Понимание инноваций как предметно-технологическое, при котором инновация рассматривается как конечный результат научной или научно-технической деятельности, использовано в работах П.Н. Завлина, Я. Муйжеля, А.Ф. Сухой и ряда других авторов.

Цель статьи: рассмотреть разные случаи зарубежной практики реализации зарубежного опыта.

Некоторые инновации находятся в центре региональной политики с появлением «региональной инновационной политики»; в других случаях региональная политика осуществляет выборочное вмешательство в поддержку определенных аспектов

инноваций; и в то же время в других случаях роль региональной политики ограничивается оказанием поддержки деловой среде в качестве основы для региональной инновационной деятельности (которой непосредственно помогают другие организации).

Рассмотрим характер региональной политики поддержки инноваций в зарубежных странах на примере Австрии, Финляндии, Франции, Германии, Италии, Нидерландах, Швеции и Великобритании.

Австрия. Единственной федеральной региональной схемой помощи является региональная программа ERP (Enterprise Resource Planning – планирование ресурсов предприятия). Это ориентированная на инвестиции схема льготного кредитования, доступная в обозначенных областях помощи. Её инновационная составляющая заключается в том, что финансирование зависит, среди прочего, от инновационного потенциала поддерживаемых инвестиций. Кроме того, многие проекты, поддерживаемые ERP, ранее получали помощь от Австрийского агентства содействия исследованиям (Forschungsförderungsgesellschaft, FFG). FFG была создана в июне 2004 года для объединения консультаций, поддержки и продвижения в области исследований и инноваций, связанных с бизнесом [1].

Рядом с фондом ERP существуют различные меры на федеральном и государственном уровнях, которые поддерживают исследования и инновации. Хотя федеральные меры сами по себе не являются частью региональной политики, они имеют значительные элементы в форме софинансирования государства. Кроме того, политика экономического развития регионов также имеет значительную инновационную направленность.

Одной из ключевых федеральных схем является программа RIF 2000 (Региональное импульсное продвижение), которая, оказывая поддержку и через региональные технологические центры (известные как импульсные центры), направлена на улучшение инновационной и технологической инфраструктуры региона и повышение инновационного потенциала в рамках региона. Как и во многих инновационных мероприятиях в Австрии, поддержка предоставляется на конкурсной основе. Другими важными федеральными программами на государственном уровне являются:

- программа Центра компетенций Kplus (и связанные с ней инициативы k-net и k-ind), которая направлена на создание долгосрочных совместных инициатив на высоком уровне [2];
- государственные и частные исследования;
- система AplusB (Academia plus Business – Академия плюс Бизнес), которая предоставляет профессиональную поддержку ученым для превращения идей в жизнеспособный бизнес;
- Protec 2002+, целью которого является стимулирование инноваций путем улучшения управления инновациями, облегчения доступа к внешним (исследовательским) ресурсам, стимулирования сотрудничества между наукой и промышленностью, поддержки новых сетей и улучшения процессов передачи технологий;
- FNplus, целью которой является повышение потенциала и компетенций в области политехнических исследований (Колледжи). Поддержать университеты в коммерциализации их результатов и увеличить научно-исследовательский потенциал.

Кроме того, существует общая мера по снижению налогового бремени инновационных предприятий (Forschungsfreibetrag für Innovation).

Государство принимает активное участие в финансировании большинства этих программ, а также в реализации федеральных центров компетенции. Поскольку в последние годы расходы на эти меры быстро росли, финансирование на уровне государства также значительно возросло. Кроме того, такие регионы, как Нижняя Австрия и Штирия, инвестировали в научные парки и центры инноваций и технологий (часто софинансируемые федеральным уровнем и структурными фондами). Штирия сделала особый акцент на пяти кластерных инициативах (автомобильная, человеческая

технология, материалы, дерево и экологическая технология), каждая из которых имеет инновационные и технологические цели. Нижняя Австрия впервые разработала региональную инновационную стратегию в конце 1990-х годов, а в последнее время также следует успешной кластерной стратегии. Следует отметить, что большинство инновационных проектов и центров компетенции на уровне государства находятся в центральных районах, что отражает важность критической массы для высвобождения инновационного потенциала.

Финляндия. Содействие инновациям играет важную роль во внутренней региональной политике в соответствии с основной политической целью повышения конкурентоспособности региона. Основной мерой политики (с точки зрения инноваций) является программа «Центра экспертизы» (CoE), хотя ряд других инициатив также имеет значение: программа развития регионального центра (RCD), поддержка крупных городских центров (финансируется через CoE и программы RCD), стратегические программы регионального развития и мероприятия по региональному развитию государственных отраслевых министерств.

Программа «Центр экспертиз» использует конкурсные торги для выявления знаний и навыков высокого уровня в конкретных региональных центрах. Его целью является повышение региональной конкурентоспособности по всей стране путем поощрения развития региональных сетей между основными поставщиками исследований и пользователями в различных секторах. Для каждого выбранного экспертного центра программа нацелена на объединение ресурсов региональной администрации, городов и муниципалитетов, университетов и научно-исследовательских институтов, научных парков и компаний в отношении конкретных региональных сильных сторон и специализации знаний.

Программа развития регионального центра поддерживает цель региональной политики по достижению сбалансированной региональной структуры, помогая укрепить 34 региональных центра, отобранных на конкурсной основе. Наряду с этим девять крупных городских центров были определены как имеющие особое значение для сохранения конкурентоспособности страны из-за их уровня инноваций, знаний и опыта. Они получают дифференцированную поддержку в рамках программ CoE и RCD, в том числе для разработки своих инновационных стратегий в контексте национальной инновационной политики. Соответствующие политические усилия предпринимаются для повышения международной конкурентоспособности мегаполиса Хельсинки путем развития его инновационного потенциала.

Десять министерств обязаны учитывать цели регионального развития в своих региональных планах и бюджетах. Такие цели включают в себя усиление инновационной политики в регионах, чтобы позволить всем регионам получить выгоду от увеличения финансирования НИОКР и сделать университеты более ответственными за свои региональные роли и воздействия. Кроме того, хотя региональная политика помощи в первую очередь ориентирована на инвестиции, она усиливает свою инновационную направленность и уделяет больше внимания стартапам, растущим компаниям, инновациям и технологиям.

Франция. Инновации традиционно не рассматривались как компонент региональной политики во Франции. Тем не менее регионы все активнее поддерживают деятельность, связанную с инновациями, отчасти путем содействия развитию инновационных сетей на региональном уровне и отчасти благодаря их постоянным усилиям по улучшению деловой среды. Кроме того, региональный компонент инновационной политики растет, например, благодаря расширению доступа к инновационной помощи со стороны сети местных агентств поддержки (OSEO anvar) [3]. Кроме того, Закон о финансах 2004 года предоставил регионам важную роль в переориентации государственной политики в области инноваций. В рамках более

широкого процесса децентрализации регионы теперь могут оказывать помощь предприятиям, создавать технологические полюса и создавать центры инноваций и передачи технологий. Они также могут оказывать косвенное влияние на инновационную деятельность посредством контрактов планирования штата-региона, разработки региональных планов и финансирования университетов.

В регионах есть две важные инновационные инициативы, в которых участвуют DATAR (Делегация по региональному планированию и региональным действиям) и другие соответствующие министерства. Первый касается развития «локальных производственных систем» (SPL, *Système productif local*). Они основаны на понятии сетевого взаимодействия, сопоставимого с тем, которое встречается в «промышленных районах» или кластерах; они поддерживают связи между фирмами, расположенными на одной территории и специализирующимися на одной и той же сфере производства.

Другое касается так называемых полюсов конкурентоспособности (*rôles de compétitivité*). Они объединяют понятия, связанные с другими формами центров технологического совершенства, отмеченными в прошлом:

- «полюса превосходства», концентрация специалистов в области научных исследований;
- «Центры компетенции», основанные на технологических платформах, связанных с образовательным учреждением в промышленном районе;
- «Технополи», задуманные как научные зоны, объединяющие территориальное развитие и инновационную политику;
- «научные точки», такие как полюсы совершенства, но с упором на распространение и передачу технологий.

Полюсы конкурентоспособности включают в себя все эти аспекты. Они объединяют промышленность, исследования и высшее образование в определенных местах, чтобы повысить роль промышленных инноваций в экономическом развитии. Наряду с тем, что они представляют собой важный компонент региональной политики, они отвечают на озабоченность по поводу текущих процессов перемещения промышленности.

Все регионы получают выгоду в виде освобождения от налоговых и социальных сборов, развития экономического анализа и объединения ресурсов. Шесть основных регионов получают приоритетное отношение, в том числе от Агентства по промышленным инновациям (ALL), и дополнительно получают выгоду от выбора новых исследовательских рабочих мест. Наконец, существует поддержка в создании региональных инкубаторов в соответствии с Законом об инновациях 1999 года [4]. Они направлены на создание эффективных интерфейсов между государственными исследованиями и бизнес-сектором. Их правовая форма не определена, хотя партнерские соглашения должны включать университеты, исследовательские органы и специализированных консультантов.

Германия. Три широкие формы поддержки включают инновационный компонент региональной политики:

- меры, финансируемые объединенной федерально-региональной координационной структурой для региональной политики (GA);
- федеральные инновационные меры в пользу новых регионов;
- вмешательства самих регионов.

Основной момент, который следует учитывать в отношении GA, заключается в том, что посредством помощи со стороны бизнеса она поддерживает инновации и передачу технологий, способствуя инновациям в продуктах и модернизации производственных процессов. Более конкретно, ряд аспектов GA имеют явную инновационную направленность. Например, в отношении инвестиционной помощи GA финансирует инвестиции в научно-исследовательские лаборатории, предприятия, которые

активно занимаются исследованиями и технологиями, имеют более легкий доступ к фондам GA, и максимальные ставки вознаграждения применяются для инвестиций, которые укрепляют региональный инновационный потенциал и имеют специфический структурный эффект. Кроме того, GA поддерживает центры запуска и технологии, которые предоставляют доступное жилье и общие услуги для МСП (малые и средние предприятия) в инновационных секторах. Он также может помочь в повышении квалификации предпринимателей и работников МСП, если эти лица занимаются НИОКР или деятельностью, связанной с переводом результатов НИОКР в коммерческие продукты. Кроме того, он может предоставлять субсидии на заработную плату предприятиям, которые интенсивно используют человеческий капитал. GA также может поддерживать исследования и разработки. С января 2005 года был введен новый инструмент GA «Сети сотрудничества и управление кластерами» для поддержки регионального и надрегионального сотрудничества между предприятиями и другими соответствующими партнерами.

Министерство экономики и труда (BMWА) и министерство образования и исследований (BMBF) обеспечивают федеральное финансирование инновационных мер, направленных на новые регионы. Три схемы BMWА:

- INNO-WATT – поддержка роста НИОКР в неблагополучных регионах, которая способствует разработке новых продуктов и процессов и передаче результатов исследований в МСП и промышленных исследовательских институтах;

- PRO INNO II – поддерживает национальные или транснациональные проекты сотрудничества в области НИОКР между МСП, или между МСП и исследовательскими институтами;

- сетевой менеджмент (NEMO) [5] – предоставляет помощь в создании региональных сетей в новых регионах с участием МСП и прикладных научно-исследовательских институтов.

BMBF финансирует четыре программы в рамках общей инициативы под названием «Регионы предприятий». Это обеспечивает всестороннюю регионально-ориентированную поддержку инноваций в новых регионах, включая восточный Берлин, особенно с целью создания региональных сетей и кластеров. Четыре программы инновационной поддержки:

- InnoRegio – финансирует проекты по созданию сетей, направленные на развитие регионального потенциала для инноваций;

- Инновационные региональные полюсы роста (Innovation regionale Wachstumskerne) – финансируют проекты со средним и долгосрочным рыночным потенциалом;

- Центры инновационной компетентности (Zentren für Innovationskompetenz) – продвигают междисциплинарные центры передового опыта в университетах и исследовательских институтах;

- Межрегиональные альянсы для рынков завтрашнего дня – Форум инноваций (Interregionale Allianzen für die Märkte von morgen – Innovationsforen) – предоставляет ограниченное финансирование для новых региональных сетей или форумов, нацеленных на обмен знаниями и установление контактов.

Регионы используют федеральные и европейские источники финансирования в сочетании со своими собственными средствами. Например, инновации являются важным аспектом экономической политики в свободном государстве Саксония, позволяя региону наращивать существующие сильные стороны, особенно с точки зрения квалифицированного персонала, университетов с опытом исследований и разработок и конкретных секторов (например, микроэлектроника). В целом около 90 процентов расходов Саксония применяет на инновации в бизнес-сфере, а остальные 10 процентов – на технологические центры. В рамках GA Саксония ввела более низкие уровни инвестиционной помощи в своих двух основных городах (Дрездене и Лейпциге). Эти

уровни не применяются для научно-исследовательских и технологических проектов. В Саксонии основные вмешательства RTDI (исследования, технологическое развитие и инновации) [6] финансируются в рамках Структурных Фондов оперативной программы (ОП). Две наиболее важные схемы, финансируемые ОП, предоставляют помощь отдельным фирмам и проектам сотрудничества соответственно. ОП также финансирует программу «Помощник по инновациям», которая покрывает расходы на персонал одного человека из научно-исследовательского центра или нового выпускника для работы в МСП в течение двух лет.

Италия. В Италии существует ряд мер, связанных с инновациями, которые осуществляются в рамках региональной политики. Задача 1 CSF 2000-06 [7], охватывающая большую часть юга страны, включает ОП для научных исследований, технологического развития и высшего образования. Дополнительные совместно финансируемые, ориентированные на инновации меры содержатся в SPD (Единый программный документ) для регионов Север-Центр и в ОП по развитию местного предпринимательства. Кроме того, особенно в регионах Север-Центр, существует ряд не финансируемых совместно инновационных инструментов. В целом около половины итальянских регионов приняли законы для поддержки инноваций, хотя пока это не было основным приоритетом. Тип предлагаемой инновационной поддержки варьируется:

- для инвестиций, связанных с инновациями, частными компаниями (не только гранты, но и налоговые льготы);
- создание сетевых возможностей между научным и производственным секторами и внутри исследовательских организаций;
- поддержка поставщиков исследовательских услуг, таких как исследовательские центры, инновационные центры и технопарки;
- помощь для запуска компаний, работающих в инновационных секторах;
- поддержка повышения уровня квалификации человеческих ресурсов.

С точки зрения региональной политики, можно выделить две основные меры. Во-первых, Закон 488/1992 [8], основной закон о региональной помощи, содержит «исследовательскую» ветвь, которая предоставляет гранты для проектов, связанных с промышленными и конкурентными исследованиями, осуществляемыми в определенных областях региональной помощи. Он работает на основе бюджетной системы объявления тендеров. Во-вторых, в рамках Цели 1 «Развитие местного предпринимательства» доступен так называемый PIA (пакет комплексной помощи – *Pacchetto Integrato di Agevolazione*). Один компонент, PIA Innovation, объединяет поддержку в соответствии с Законом 46/1982 (помощь в области инноваций) и Законом 488/1992 (региональная помощь) для проектов, которые включают промышленные исследования. Упрощая и унифицируя процедуры подачи заявок и оплаты, он направлен на поддержку предконкурентных исследовательских программ и индустриализацию результатов исследований. Подобные формы интеграции схем помощи предоставляются двумя взаимосвязанными схемами – PIA Training и PIA Networking.

Наконец, стоит упомянуть о двух других формах региональной поддержки инноваций. Одним из них является пилотный проект по содействию распространению технологических инноваций в рамках МСП в специально отведенных областях. Другой пример региональной программы промышленных исследований, инноваций и передачи технологий. Это действует как со стороны спроса, так и со стороны предложения. Поддержка со стороны спроса включает в себя:

- действия по увеличению инвестиций в инновации и использование квалифицированных кадров для исследований и разработок;
- стимулирование сотрудничества между фирмами и поставщиками исследований (университетами и исследовательскими центрами);

- продвижение инновационных процессов (от исследований до патентования);
- поддержка запуска компаний, использующих исследовательские знания.

Меры на стороне предложения сосредоточены на действиях, направленных на содействие промышленным исследованиям и передаче технологий в университетах и исследовательских центрах, а также на развитие региональной сети исследовательских лабораторий и инновационных центров.

Нидерланды. Региональная политика может быть оправдана только в том случае, если она способствует региональным сильным сторонам национального значения. Другими словами, региональная политика – это выборочное использование региональных возможностей. Чтобы выявить такие возможности, Министерство экономики провело подробный SWOT-анализ по шести регионам, на которые были разделены Нидерланды. В четырех из них существовала четкая инновационная составляющая имеющихся возможностей – северное крыло Рандстада (Амстердам-Утрехт), южное крыло (Роттердам-Гаага), восток (Твенте, Арнем-Неймеген) и юго-восток. (Эйндховен-юго-восток Брабанта). Пики в Дельте направлены на то, чтобы помочь регионам использовать эти возможности.

В настоящее время в Нидерландах существует ряд разрозненных источников финансирования региональной политики. К ним относятся инвестиционная помощь (инвестиционная премия), региональное программирование на севере (программа Kompas), поддержка промышленных площадок, софинансирование Структурного фонда и политика большого города. Со временем цель состоит в том, чтобы привлечь финансирование из этих отдельных бюджетных глав в один банк, который будет поддерживать инновации.

Швеция. Общий подход к инновациям направлен на интеграцию промышленной и исследовательской политики (в соответствии с концепцией Инновационная Швеция [9]). На региональном уровне кластерный фокус проявляется в акценте на партнерстве и сотрудничестве. Синергетический эффект от сотрудничества с другими секторами политики, бизнес-сектором и научными кругами рассматривается в качестве ключевого для содействия конкурентоспособности региона. Этот подход лег в основу законопроекта о региональной политике 2001 года и введения программ регионального роста в 2004 году. Они предлагают платформу для внедрения инновационной Швеции в регионах. Они обеспечивают региональную специфику деятельности RTD, институтов распространения технологий и источников венчурного капитала, ориентированных на региональные сильные стороны промышленности. Программы регионального развития не обеспечивают финансирование для практической реализации программ: вместо этого они взяты из региональных, национальных и европейских источников. Две конкретные национальные программы имеют инновационную направленность – VINNVÄXT и VISANU [10]. VINNVÄXT стремится содействовать региональному росту посредством динамических инновационных систем. Он имеет долгосрочную перспективу, ориентирован на процесс и имеет конкурсную процедуру отбора. Его целью является увеличение роста и инновационной деятельности в отдельных функциональных регионах путем расширения сотрудничества между университетами, компаниями и общественными организациями. Концепция программы заключается в содействии эффективному местному сотрудничеству между компаниями, научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими организациями и политической системой (модель Triple Helix – модель тройной спирали инноваций) в каждом регионе с целью создания динамичных региональных инновационных систем, которые позволят региону быть конкурентоспособным на международном уровне в определенных областях роста. VISANU – это национальная программа развития инновационных систем и кластеров в областях с хорошими перспективами на будущее. Программа представляет собой сотрудничество между ISA (Агентство Инвестируйте в Швецию), NUTEK (Шведское агентство по развитию бизнеса) и VINNOVA (Шведское агентство по инновационным

системам). Цель состоит в том, чтобы усилить и дополнить существующие мероприятия на региональном уровне с целью повышения региональной конкурентоспособности. Целевые группы (ЦГ) – это компании, сектор высшего образования, некоммерческие технологические и инновационные центры и профсоюзы. Аспекты инноваций, которые рассматриваются в ЦГ:

- продвижение предпринимательства и стартапов (включая инкубаторы);
- повышение осведомленности об инновациях среди фирм;
- содействие сотрудничеству и кластеризации.

Центральными аспектами программы являются поддержка процессов, развитие знаний и международный маркетинг.

Великобритания. В Великобритании инновации направлены на поддержку совместной деятельности в области НИОКР (включая сотрудничество между предприятиями, университетами и другими) и на сети передачи знаний (поддержка посредников, которые объединяют предприятия, университеты и тех, кто интересуется технологическими приложениями в сетях). DTI (Департамент торговли и промышленности) также управляет Инновационным фондом высшего образования (для увеличения потенциала сектора высшего образования, чтобы обеспечить промышленность техническими знаниями и бизнес-выпускниками) и отвечает за исследовательские советы, которые финансируют академические исследования.

Все английские RDA (Агентства регионального развития) [11] были обязаны разрабатывать планы действий по инновациям как часть их первоначального руководства со стороны правительства, основываясь на существующих инновационных стратегиях, разработанных через региональные офисы правительства. На этом раннем этапе RDA были очень ограничены в использовании средств центрального правительства из-за того, что потоки финансирования были привязаны к программам центрального правительства, осуществляемым в регионах. Однако со временем подход к финансированию с использованием единого банка повысил гибкость, доступную для RDA. RDA в настоящее время инвестируют около 15% своего бюджета в инновационную, научную, инженерную и технологическую деятельность. В то же время формула единого банка гарантирует, что RDA с наибольшей потребностью в регенерации могут использовать самые большие ресурсы для инвестиций в программы науки и инноваций.

Региональные экономические стратегии RDA включают ряд мероприятий по повышению уровня инноваций в своих регионах. Селективные финансовые инвестиции в Англию (SFIE), основная региональная инвестиционная помощь, направлена на привлечение инвестиций в высокопроизводительные и высококвалифицированные кадры в определенные области, в том числе посредством содействия развитию кластеров. Гранты на исследования и разработки направлены на оказание помощи частным лицам и МСП в исследованиях и разработке технологически инновационных продуктов и процессов. Развитие и посредничество в связях между высшим учебным заведением и МСП включает меры по обеспечению сотрудничества или условий, при которых происходит сотрудничество (например, специализированные бизнес-инкубаторы и средства поддержки для начинающих микрокомпаний). RDA также финансируют отраслевые и кластерные сети, сторонников инноваций и чемпионов по работе с ними, веб-сайты и сети по передаче знаний и конкретные региональные брокерские проекты в области технологий. Финансирование проектов передачи знаний между высшим учебным заведением и бизнесом позволяет выпускнику университета осуществлять исследовательский проект для компании под руководством преподавателей университета. Наконец, инвестиции в совместные исследовательские объекты и программы помогают привлечь значительные дополнительные расходы со стороны бизнеса. Например, в Шотландии есть программа проверки концепции (для поддержки деятельности по

коммерциализации университетов), меры по поощрению сотрудничества между МСП и исследовательскими органами государственного сектора, а также создание промежуточных технологических институтов, которые помогут трансформировать фундаментальные исследования в инновации, близкие к рыночным. В Северной Ирландии есть набор программ поддержки НИОКР и инноваций, собственный фонд для проверки концепции, фонд для инноваций в сфере высшего образования (чтобы помочь университетам реагировать на потребности бизнеса), фонд роста NITECH (расширение, поддержка концепции для МСП и исследователей) и создание 18 центров повышения квалификации RTD.

В современных условиях технологических изменений и глобализации важно использовать инновационный потенциал, чтобы обеспечить развитие экономики и повышение ее конкурентоспособности. Наиболее полный и комплексный подход к основным элементам инновационного потенциала являются научные, человеческие, технические, финансовые и экономические, информационные ресурсы, а также эффективность инноваций (патентные заявки, объем экспорта высокотехнологичной продукции и т.д.). Развитые страны имеют достаточные информационные ресурсы и характеризуются высоким уровнем развития инфраструктуры [12].

Инновационный потенциал играет важную роль в обеспечении конкурентоспособности экономики. В то же время инновационный потенциал используется не полностью. Причиной этого является экономическая, финансовая, социальная нестабильность в результате глобального финансового кризиса и миграционные процессы. Кроме того, человеческий ресурс не является оптимальным. В связи с этим странам необходимо скорректировать инновационную политику, направленную на укрепление взаимосвязи между инновационным потенциалом элементов.

Список использованных источников

1. Monitoring and analysis of policies and public financing instruments conducive to higher levels of R&D investments. The «Policy Mix» Project. Country Review Austria Reinhold Hofer. – 2007.
2. Гительман Л.Д. Центры компетенций – прогрессивная форма организации инновационной деятельности / Л.Д. Гительман, М.В. Кожевников // Инновации. – 2013. – №10 (180). – С. 92-98.
3. OECD (2014). OECD Reviews of Innovation Policy: France 2014 // OECD / OECD. – 2014.
4. JORF n°160 du 13 juillet 1999 page 10396. LOI no 99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche (1). NOR: MENX9800171L. Textes législatifs et réglementaires de la France. – 1999.
5. Wirksamkeit des förderprogramms netzwerkmanagement ost (NEMO). NEMO-Förderrunden 1-7 – Expertize 2. – 2012.
6. Rtdievaluation standards Research, Technological Development and Innovation Evaluation Standards. – Eval-inno. – 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.zsi.at/object/publication/3182/attach/Evaluation_Standards_SCREEN_ENGLISH_OK.pdf
7. Structural Funds: signing of the Community support framework for the regions of Spain under Objective 1 (2000-06). – 2000.
8. Una valutazione della legge 488/92. di R. Bronzini e G. de Blasio. – 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2006/2006-0582/tema_582.pdf

9. Understanding innovative Sweden from farming nation to innovation leader. – 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iva.se/globalassets/rapporter/attraktion-for-tillvaxt/understanding-innovative-sweden.pdf>

10. Vinnväxt. A programme renewing and moving. Regional growth through dynamic innovation systems. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.vinnova.se/contentassets/617c28cc186a4f73b9723f16b8820686/vi_16_08t.pdf

11. RDA. Business & Enterprise Select Committee. – 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://publications.parliament.uk/pa/cm200708/cmselect/cmberr/1054/1054.pdf>

12. Петрушевская В.В. Направления повышения инвестиционной привлекательности предприятия с целью его развития / В.В. Петрушевская // Студенческий вестник ДонАУиГС. – 2017. – №1(6). – С. 165-170.

УДК 005.8:004

ЦИФРОВЫЕ КРАУДФАНДИНГОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ КАК ПЕРСПЕКТИВНЫЙ СПОСОБ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ START UP-ПРОЕКТОВ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

**ЧЕРНЫХ О.Г.,
ассистент кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

В статье раскрывается краудфандинг как привлекательный способ финансирования бизнес-проектов на примере ряда цифровых платформ разных регионов мира на основе учёта объёмов собранных денежных средств, категорий наиболее популярных проектов для финансирования стартап-проектов в малом бизнесе.

Ключевые слова: краудфандинг, цифровые краудфандинговые платформы, малый бизнес, краудинвестинг, бизнес-проект, стартап, народное кредитование.

The article reveals crowdfunding as an attractive way to finance business projects, using the example of a number of digital platforms from different regions of the world based on the volume of collected funds, categories of the most popular projects for financing and types of crowdfunding.

Keywords: crowdfunding, digital crowdfunding platforms, small business, crowdfunding, crowdinvesting, business project, start up, crowdlending.

Постановка проблемы. В настоящее время возможности современных цифровых технологий в интернете становятся действительно безграничными и это фактически доказано. Существует ряд методов финансирования проектов в сети интернет, одним из которых является краудфандинг. Краудфандинг – это относительно новый и перспективный метод финансирования с помощью специализированных цифровых платформ и интернета. Данный метод предполагает поиск потенциальных инвесторов из «народа» и получение финансирования для нового проекта, развития бизнеса или стартапа. Краудфандинг удачно используют и в области некоммерческих культурных и социальных проектов, а также в сфере финансирования стартапов и локальных бизнесов. Есть перспектива для цифровых краудфандинговых платформ стать в недалеком будущем

наряду с социальными и некоммерческими задачами альтернативой финансирования бизнес-проектов на ранней стадии

Анализ последних исследований и публикаций. Краудфандинг как альтернативный феномен финансирования и различные его аспекты активно обсуждаются в широких кругах отечественных и зарубежных исследователей, а именно: Данилевским А., Душнищким Ф., Гьюерини М., Пива Е., Росси-Лаистра С., Габисон Г. Они рассматривают вопросы, связанные с текущим состоянием краудфандинга, его будущим, новые тенденции в его развитии, возможности и проблемы, с которыми сталкиваются как сами предприниматели, так и инвесторы. Особенностью их изложения является написание оригиналов текстов на английском языке [2, 3, 4] как отечественными, так и зарубежными авторами.

Особо можно выделить зарубежных авторов С. Маннинг и Т. Беярано, которые в своих работах значительное внимание уделяют факторам подачи информации, инициаторам проектов и привлечению интереса к ним. Они также выявили два доминирующих стиля описания проектов: текущее путешествие (ongoing journey) и результаты в процессе (results-in-progress) на основе анализа 54 кампаний краудфандинга на платформе «Kickstarter». Однако в малом и среднем бизнесе инвестиционно-инновационный потенциал краудфандинговых платформ и возможности финансирования проектов Start-Up на ранней стадии еще недостаточно изучены. В последнее время в зарубежной литературе механизм краудфандинга исследовался достаточно часто. В отечественной науке этому феномену незаслуженно не уделяют внимание, несмотря на то, что в нашей стране краудфандинг активно развивается. В данной статье сделаны шаги в направлении раскрытия сущности механизма функционирования, достоинств и недостатков краудфандинга.

Цель статьи: проанализировать опыт использования ряда цифровых платформ, предложить рекомендации по внедрению и использованию краудфандинга для малого и среднего бизнеса как альтернативного способа финансирования инновационных проектов, определить перспективы развития данного вида финансирования в региональных масштабах.

Актуальность. Развитие сектора малого и среднего бизнеса является необходимым условием роста экономики каждого региона. Большинство компаний по всему миру являются малыми или средними, и они играют важную роль в решении проблем безработицы, стимулировании роста ВВП и внедрении инноваций.

Проведенное исследование может быть полезно с точки зрения как расширения возможностей финансирования малого и среднего бизнеса, так и рассмотрения краудфандинга в качестве фактора макроэкономического роста.

Успешная реализация проекта на краудфандинговой платформе во многом зависит от того, как правильно организовано его размещение на самой платформе, а также как проведена оценка его экономического выигрыша. Решению этой проблемы и посвящено данное исследование. Рассмотрен краудфандинг как новый метод финансирования [1].

Изложение основного материала исследования. Одним из важнейших факторов, влияющих на деятельность малых и средних предприятий, является доступ к финансовым источникам. Дефицит финансирования, с которым, как правило, сталкиваются подобные предприятия, подразумевает наличие определённых ограничений, обусловленных спецификой деятельности малого и среднего бизнеса. К ним можно отнести неподходящие условия внешнего финансирования, в частности, его высокую стоимость, а также недостаток активов и залогового обеспечения. Не последнюю роль играют и требования банков, диктующие необходимость привлечения в качестве поручителей – владельцев бизнеса, что создаёт риск отчуждения их личной собственности. Для преодоления трудностей, связанных с доступом к инвестиционным ресурсам, малые и средние предприятия вынуждены обращаться к альтернативным источникам финансирования, которые играют все более важную роль в обеспечении экономического

развития. [1] В настоящее время к дополнительным источникам финансирования развития бизнеса можно отнести следующие:

- венчурные предприятия;
- банки;
- финансовые организации, предоставляющие большие объёмы финансирования;
- гранты некоммерческих организаций;
- президентские гранты;
- региональные программы развития бизнеса;
- краудфандинг или «народное» финансирование.

Рассмотрим более подробно систему «народного» финансирования или «краудфандинг», термин с английского переводится как crowd – «толпа», а funding – «финансирование», т.е. дословный перевод: коллективное сотрудничество людей, которые добровольно объединяют свои деньги или другие ресурсы вместе с помощью интернета, чтобы поддержать усилия других людей или организаций. Такой сдвиг и появление новых возможностей для малых и средних предприятий произошел благодаря открытию цифровых интернет-технологий и активному использованию социальных сетей. Произошедший структурный сдвиг в области финансирования, обеспечивающий доступ к онлайн-инструментам, позволил привлекать денежные средства быстрее и проще альтернативных финансовых инструментов.

Краудфандинг выступает методом привлечения внешних инвестиций в небольших объёмах от большого количества людей, называемых вкладчиками, донорами, спонсорами или частными инвесторами, в обмен на продукт либо определённое вознаграждение. Краудфандинг направлен на решение конкретных задач, связанных с разработкой, оценкой и продажей товара или услуги путём открытого заявления либо проекта в интернете.

Следует уточнить, что вначале его использовали в основном люди творческих профессий, художники, писатели, музыканты, и постепенно только в 2000-х гг. круг пользователей расширился за счет стартап-проектов начинающих свой бизнес предпринимателей.

Так, сейчас краудфандингом можно воспользоваться как источником капитала, предоставляемого широким виртуальным сообществом, желающим поддержать определённую идею либо проект. Данная форма финансирования может стать выходом для небольших или вновь созданных предприятий, которым не хватает залога или кредитной истории для доступа к традиционным источникам привлечения капитала.

В настоящее время в мире насчитывается более 1250 цифровых краудфандинговых платформ, среди которых около половины (46%) работают на территории Северной Америки, они более известны и совершенны. К самым популярным цифровым платформам следует отнести следующие:

- KickStarter;
- IndieGoGo;
- RocketHub;
- PeerBackers;
- AirFunding.

Истоки зарождения краудфандинга уходят корнями в Северную Америку, а отечественные интернет-предприниматели уже заимствовали идею и внедрили на территории Российской Федерации, используя особенности менталитета граждан и их традиции. Популярность краудфандинга в России достаточно низкая, так как это направление финансирования развито слабо и не так интенсивно используется, как в Америке и Европе [4].

В настоящее время в России работает около 20 подобных цифровых интернет-площадок, а в Донецкой Народной Республике одна цифровая краудфандинговая платформа, самые известные из них:

- BoomStarter;
- Planeta;
- UpDonbass.

Основной особенностью деятельности всех краудфандинговых платформ, как уже было описано выше, является сбор средств на целевые нужды создателей проектов в рамках платформы. Однако существуют свои подходы, связанные с характером и сущностью проектов, которые допускаются к финансированию на той или иной платформе, а именно:

- Платформы для социальных благотворительных проектов (AirFunding, Boomerang);
- Универсальные платформы (KickStarter, BoomStarter, Planeta, IndieGogo, Planeta);
- Платформы для развития бизнеса (PeerBacks);
- Платформы для новичков (RocketHub).

К наиболее успешным и в связи с этим популярным в краудфандинге относят такие категории, как благотворительность, музыка, литература, технологии и общество. В отличие от традиционных методов инвестирования, краудфандинговые кампании собирают средства у широких масс населения. Поэтому для стартап-проектов такая поддержка становится альтернативой грантам специальных фондов, а также венчурному финансированию.

Рассматривая деятельность специальных краудфандинговых платформ, в том числе крупнейших российских площадок со следующих позиций:

- с позиций применяемых принципов сбора средств;
- размеров взимаемых комиссий;
- максимальной длительности сбора денег для проекта;
- некоторых специальных требований.

По мнению автора, нужно обращать внимание на проблемы и риски, с которыми сталкиваются участники процесса.

Так как, анализируя всё вышперечисленное, складывается довольно позитивная картина поиска инвестиций с помощью краудфандинга, что весьма противоречиво, потому что следует учитывать и ряд рисков, с которыми сталкиваются желающие получить инвестиции на свой проект, как видно из таблицы 1.

Анализируя виды краудфандинга и особенности их применения на практике, необходимо подчеркнуть, что развитие его акционерной модели потребовало предварительной доработки законодательства, которая была осуществлена в ряде стран, при этом правила регулирования в них имеют свои особенности. Рассматривая деятельность специальных краудфандинговых платформ, в том числе крупнейших российских площадок (с позиций применяемых принципов сбора средств, размеров взимаемых комиссий, максимальной длительности сбора денег для проекта, некоторых специальных требований), нужно обращать внимание на проблемы и риски, с которыми сталкиваются участники процесса.

Наиболее перспективным способом реализации проекта на краудфандинге считается успешный его старт, когда до 25-40% поступлений переводится от людей, с которыми автор каким-либо образом связан: семья, друзья, коллеги по работе, знакомые. А далее кампания набирает свою значимость и поддержку от незнакомых людей, пользователей цифровой платформы, заинтересованных в товаре или услуге, либо вдохновленных идеей его осуществления.

Таблица 1

Характеристика преимуществ и недостатков краудфандинга как альтернативного финансового инструмента в малом и среднем бизнесе

| № пор. | Преимущества | Недостатки |
|--------|--|---|
| 1 | Уникальный механизм сортировки и индикации жизнеспособности проектов за счет эффекта масштаба | Подверженность риску кибератаки, как и любой инструмент, связанный с онлайн-платежами |
| 2 | Способствует выявлению качественных инвестиционных проектов, проверки оригинальности идей перед целевой аудиторией, тестируя перспективу продукта с точки зрения восприимчивости к нему рынка | Важно соизмерять временные и материальные затраты, направленные на привлечение внимания к проекту и последующее взаимодействие с вкладчиками, т.к. из-за большого количества участников проект может оказаться более трудоёмким и дорогостоящим инструментом по сравнению с традиционными методами финансирования |
| 3 | Позволяет предпринимателю установить прямую связь с аудиторией и получить комментарии, отзывы и идеи от населения | Есть вероятность мошенничества и недобросовестности, т.к. некоторые платформы не проводят экспертизу проектов, а лишь осуществляют формальную проверку документов, не несут ответственности за представленные на них бизнес-проекты и не дают гарантий их дальнейшей реализации |
| 4 | Это цифровой маркетинговый инструмент, с помощью которого заказчики с платформы будут заинтересованы в продвижении продукта, тем самым распространяя информацию о нем среди знакомых, в социальных сетях, снижая расходы на рекламную кампанию для предпринимателя | Растет конкуренция между проектами все больше с развитием краудфандинга |
| 5 | Гибкий цифровой инструмент, устраняющий географические барьеры и позволяющий привлекать денежные средства, обращаясь как к финансовым, так и к нефинансовым мотивам вкладчиков | Повышает риск раскрытия информации и кражи идеи и может вызвать негативные последствия при дальнейшем патентировании продукта, т.к. есть необходимость в максимально подробном описании проекта, раскрытии важной информации об уникальных особенностях продукта, его потенциальных покупателях и расходах на внедрение |
| 6 | Способствует скорейшему продвижению продукта на рынке и обеспечению раннего доступа потребителей к оригинальным продуктам, вызывает интерес к новым проектам на начальных стадиях их развития | Риск провала проекта и утраты вложенных средств очень велик, т.к. сотрудники предприятия, использующего краудфандинг, могут не обладать достаточной профессиональной компетенцией |
| 7 | Не влечет за собой утрату бизнеса собственниками и контроля над принятием решений при внешнем финансировании, если речь идет не об акционерном краудфандинге | |

Таким образом, краудфандинг – это сотрудничество предпринимателей, нуждающихся в привлечении капитала, вкладчиков, являющихся его источником, и посредников – краудфандинговых платформ, обеспечивающих правовую основу и осуществляющих предварительный отбор жизнеспособных проектов.

Краудфандинг, как и любой финансовый источник, имеет свои преимущества и недостатки, которые раскрыты в табл. 1.

Таким образом, для использования краудфандинга в качестве финансового инструмента развития бизнеса, при всех его положительных моментах и перспективах, необходимо учитывать, что платформа – это интернет-ресурс и риски при расчёте в онлайн велики, также экспертность подачи материалов в данных ресурсах никто не гарантирует, и, по мнению автора, один из основных рисков – кража прав на интеллектуальную собственность разработки или проекта при анализе рынка и попытке привлечения новых клиентов через цифровую платформу.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что краудфандинг имеет ряд значительных преимуществ. Каждому участнику платформы, в том числе и предпринимателю, нужно принять к сведению и учесть риски, которые связаны с цифровой платформой. При осязаемом потенциале краудфандинга большое значение имеет создание среды его развития [5].

Во многих странах краудфандинг привлекает все большее внимание со стороны регулирующих органов с точки зрения его внедрения как инструмента финансирования при одновременном решении проблем прозрачности и защиты интересов инвесторов. Возрастающий интерес к краудфандингу также связан с тем, что на правительственном уровне он рассматривается как способ создания рабочих мест и обеспечения макроэкономической стабильности.

Список использованных источников

1. Некрасова Т.П. Экономическая оценка краудфандинга как метода привлечения инвестиций / Т.П. Некрасова, Е.В. Шумейко // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2017. – Т.10. – №5. – С.114-124.
2. Danilevskii A.I. CO vs kraudfanding: kak «khaipy» prevrashchaitusia v «antikhaipy» [ICO vs crowdfunding: as «hyips» turn into «anti-hyips»], Forbes, 23.06.2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/tehnologii/346793-ico-vs-kraudfanding-kak-haipu-prevrashchayutsya-v-antihaiпу>
3. Dushnitsky G., Guerini M., Piva E., Rossi-Lamastra C. Crowdfunding in Europe: Determinants of Platform.
4. Gabison G. Understanding Crowdfunding and its Regulation. How can Crowdfunding help ICT Innovation? European Commission Joint Research Centre – Institute for Prospective Technological Studies, 2015. – 36 p. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC92482/lbna26992enn.pdf>
5. Gobble M. A. M. Everyone is a venture capitalist: the new age of crowdfunding. Research technology management. –2012. – Vol. 55. –P. 4-7.
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Краудфандинг>