

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**СБОРНИК НАУЧНЫХ РАБОТ
СЕРИИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

Выпуск 13

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ**

**Донецк
2019**

УДК 082.1:351.82
ББК Ч 448.046 + Ф 033.141
Г72

Г72 Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 13: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 259 с.

В сборнике научных работ представлены результаты научных исследований направления подготовки «Экономика и управление народным хозяйством». Рассмотрены теоретические и практические аспекты государственного управления экономикой, организации и управления предприятиями, отраслями, комплексами (промышленностью) региональной экономики, а также менеджмента в социальной сфере.

Сборник рассчитан на научных и практических сотрудников, преподавателей высшей школы, аспирантов, магистров и студентов.

УДК 082.1:351.82
ББК Ч25я54 + Ф 033.141

Свидетельство о регистрации средства массовой информации Министерства информации Донецкой Народной Республики серии ААА 000066 от 16.11.2016 г.

В соответствии с решением Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики сборник научных работ серии «Государственное управление» включен в Перечень рецензируемых научных изданий.

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

Главный редактор:

Братковский М.Л. – доктор наук по государственному управлению, профессор

Заместитель главного редактора:

Гурий П.С. – кандидат наук по государственному управлению, доцент

Редакционная коллегия:

Гончаров В.Н. – доктор экономических наук, профессор, Луганский национальный аграрный университет

Докторова Н.П. – кандидат наук по государственному управлению, доцент

Костина Л.Н. – кандидат наук по государственному управлению, доцент

Лоскутова В.В. – кандидат наук по государственному управлению

Макеева О.А. – заместитель Председателя Народного Совета Донецкой Народной Республики

Ободец Р.В. – доктор экономических наук, доцент

Ободец Я.В. – кандидат наук по государственному управлению

Пономаренко Б.Т. – доктор исторических наук, профессор, Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации

Пономаренко Е.В. – доктор наук по государственному управлению, профессор

Чернецкий В.Ю. – доктор наук по государственному управлению

Шемяков А.Д. – доктор экономических наук, доцент

Технические секретари:

Козлов В.С. – ответственный секретарь, кандидат экономических наук

Бобылева Н.И. – технический секретарь

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а.

Телефон: (062) 337-22-46

Издается по решению ученого совета ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

© ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЕЁ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ

Братковский М.Л., Козлов В.С.

Подходы к оцениванию эффективности государственного
управления..... 6

Василенко Д.В.

Способы и методы реализации государственной политики13

Костенко И.В., Золотнюк В.А.

Коррупция в сфере образования: пути предотвращения и
противодействия24

Рудченко Т.И.

Место социальной политики в условиях функционирования
социально ориентированного государства34

Чернецкий В.Ю., Ищенко В.Д.

Применение программно-целевого подхода в управлении
здравоохранением.....41

Шемяков А.Д., Болотанова М.Ю.

О некоторых аспектах подготовки и повышения квалификации
государственных служащих50

Шепилова В.Г., Крицына А.С.

Государственное управление развитием туризма на основе
зарубежного опыта57

Шумаев Д.Г., Овинникова Р.В.

Дистанционное взаимодействие органов государственного
управления с экспертом в режиме видеоконференции65

Шумаева Е.А., Чегодаев Б.В., Чегодаева Ю.С.

Роль непризнанных и частично признанных государств в новой
модели мирового экономического развития.....74

Раздел II

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

- Докторова Н.П.*
Механизм формирования инвестиционных ресурсов социального обеспечения населения 83
- Зорина М.С.*
Концептуализация информационной поддержки инновационных решений в регулировании рынка труда 90
- Колесников Д.В.*
Социальный потенциал населения третьего возраста как скрытый ресурс развития территориальных общин 98
- Лукьянченко Н.Д.*
Трансформационные процессы рынка труда в контексте инновационных изменений 108
- Родионов А.В., Терновский О.А., Шумская Е.Н.*
Развитие системы управления персоналом предприятия в условиях информатизации рынка труда 116
- Романинец Р.Н., Падаева А.С.*
Проблемы молодежной безработицы в Донецкой Народной Республике и пути их решения 126
- Терованесов М.Р.*
Экономико-финансовая модель системы управления человеческими ресурсами 133

Раздел III

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

- Балабенко Е.В., Бородацкая А.В.*
Современное состояние рынка жилья в Донецком регионе 142
- Ващенко Н.В.*
Модель формирования стоимости социально-экономического потенциала предприятия. 148
- Дедяева Л.М., Синявская Н.В.*
Консалтинговые услуги как инструмент антикризисного управления .. 155

<i>Бородач Ю.В., Иванихина А.Н.</i> Оптимизация расходов предприятия как важный фактор повышения конкурентоспособности	164
<i>Кириенко О.Э.</i> Товарная биржа как важный элемент рыночной инфраструктуры региона	170
<i>Перевозчикова Н.А., Момот М.С.</i> Условия формирования организационного механизма управления перевозками опасных грузов	176
<i>Припотень В.Ю., Припотень О.А.</i> Признаки юридических услуг как объекта коммерческой деятельности.....	185
<i>Рыбникова Г.И., Мергаут И.А.</i> Механизм противодействия социальному иждивенчеству в Донецкой Народной Республике	194
<i>Козина Н.Ю.</i> Организационное и экономико-правовое обеспечение государственного регулирования сферы торговли	208
<i>Кучковой В.В., Данилова В.Ю.</i> Рост эффективности организации на основе развития трудового коллектива	215
<i>Тарасова Е.В.</i> Сущность принципов организации и функционирования бюджетно- налоговых отношений	223
<i>Черная Л.В.</i> Управление имиджем предприятия и особенности его формирования при выходе на зарубежные рынки	232
<i>Чернобаева С.В.</i> Система управления экспортным потенциалом Донецкой Народной Республики	243
<i>Гурий П.С., Малахай С.Н.</i> Новые формы систем управления организациями региона: ставка на социальные аспекты методов управления персоналом	252

Раздел I ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЕЁ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ

УДК 351

ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Братковский М.Л.,
д-р гос. упр., профессор кафедры
философии и психологии
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
Козлов В.С.,
канд. экон. наук., доцент кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Проанализированы работы зарубежных и отечественных учёных по исследованию эффективности государственного управления. Предложены возможные подходы к оцениванию эффективности государственного управления.

Ключевые слова: государственное управление, менеджмент, оценка, эффективность, признак эффективности, факторы, подходы, экономика, политика.

Analyzed work on the study of the efficiency of state management of foreign and domestic scientists. Analyzed possible approaches to assessment of efficiency of public administration.

Keywords: public administration, management, evaluation, effectiveness, symptom effectiveness, factors, approaches, Economics, and politics.

Постановка задачи. В условиях современных вызовов достичь достойного качества жизни каждого члена общества, основанного на принципах демократии, верховенства права и приоритета человека, можно путём повышения качества, эффективности, адекватности и логичности государственной службы, как одной из наиболее актуальных проблем, от решения которой зависит будущее любой страны.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди учёных нет единого мнения относительно вопроса оценивания эффективности государственного управления по различным критериям или индикаторам. Значительный вклад в обоснование понятия «эффективность государственного управления» внесли В. Аверьянов,

В. Бакуменко, А. Мельник, Н. Нижник и др. Понятие «эффективность государственного управления» является одним из основных показателей совершенства управления, определяемого посредством сопоставления результатов управления и ресурсов, затраченных на их достижение. Такую точку зрения высказал В. Бакуменко, в которой обозначил вектор дальнейших исследований данного вопроса [1].

Два понятия выделяет в своих исследованиях В. Цветков: «экономическая эффективность» и «целевая эффективность». Экономическая эффективность управления определяется как результат деятельности системы управления, обеспечивающий достижение цели, поставленной перед объектом управления, с наименьшими затратами, а целевая эффективность – как согласованность результата [2].

Актуальность. В современном обществе назрела необходимость формирования эффективной системы государственного управления с учётом оценочного понимания деятельности и результативности.

Цель статьи – исследовать подходы к оцениванию эффективности государственного управления.

Изложение основного материала исследования. На сегодняшний день известны несколько подходов оценивания эффективности управления. Существует целевой подход, главная идея которого – достижение организацией поставленных целей её основной деятельности рациональным и законным способом. Применяя функциональный подход, эффективность управления рассматривают с точки зрения организации труда и функционирования административного персонала. Поведенческий подход основан на измерении степени удовлетворённости потребностей всех групп, заинтересованных в результатах деятельности организации [3].

С точки зрения системности, государственное управление представляет собой чрезвычайно сложную динамическую систему, каждый элемент которой продуцирует, передаёт, воспринимает, преобразует регулирующие воздействия таким образом, что они упорядочивают общественную жизнь. Признаку системности государственного управления в специальной литературе уделяется особое внимание, так как в эту деятельность вовлечены миллионы управленцев (государственных служащих и должностных лиц), принимающих и исполняющих правовые акты управления, а также граждан и, кроме того, колоссальные финансовые, организационные, материальные и человеческие ресурсы. Системность государственного управления обеспечивает достижение поставленных задач и качественное осуществление управленческих функций, ибо она при помощи управляющего воздействия (прямых и обратных связей) связывает в единое целое субъектов и объектов управления.

Все определения государственного управления содержат указание на его главное содержание – целенаправленное практическое воздействие государства на общественные отношения, цель которого – упорядочение, организация соответствующей системы и оказание на неё регулирующего влияния, т. е. обеспечение её должного функционирования и возможного изменения.

Необходимо отметить, что такое воздействие обеспечивается именно силой государства, т. е. властным характером используемых в процессе управления методов и средств.

Государственно-правовой характер управления определяется следующими признаками:

– во-первых, в процессе управления осуществляются функции государства при соблюдении интересов государства (публичных интересов) и обеспечении прав и свобод граждан;

– во-вторых, функции управления осуществляются специально создаваемыми государством субъектами по поручению и от его имени или другими субъектами, которым государство передаёт часть своих полномочий в сфере управления;

– в-третьих, все субъекты государственного управления обязаны действовать в пределах компетенции, установленной для них законами и иными нормативными правовыми актами.

Специфическое содержание понятия «эффективность государственного управления» можно также определить через модель – соотношение «вход-выход», характеризующую деятельность политической системы в целом и подсистемы управления как её части. На «входе» системы: требования общества (управляемого объекта), обуславливающие принятие соответствующих решений, и поддержка управляющего субъекта – легитимность (доверие общества), а также ресурсы, которыми располагает государство для реализации возможных решений. На «выходе»: реальное изменение объекта как следствие осуществлённых решений и достижения целей управляющего субъекта (системы).

Внутри системной модели «вход-выход» формируются и действуют подсистемы, дублирующие системную в применении к анализу эффективности как внутренней управленческой деятельности отдельных органов государства по отношению к другим органам, так и внешней – по отношению к обществу или его части. В таком контексте используются понятия «частичная эффективность» и «полная эффективность». Первая характеризуется показателями результативного решения части проблем, отдельных составляющих общей цели; вторая – показателями успешного решения всего комплекса проблем, образующих общую, конечную цель управляющего субъекта. Для системы государственного управления в целом рассматриваемое понятие трактуется преимущественно как полная эффективность.

Понятие «критерий эффективности» государственного управления обозначает признак или совокупность признаков, на основании которых оценивается эффективность системы управления в целом, а также отдельных управленческих решений. Стержневым элементом данного понятия является термин «оценка». Его специфический смысл предопределяет неоднозначность процедуры оценивания людьми результатов и последствий одних и тех же действий и решений управляющего субъекта.

Анализируя работы по исследованию эффективности государственного управления зарубежных и отечественных учёных, можно выделить несколько теоретико-методологических подходов, связывающих эффективность с определёнными факторами:

– подход, основанный на концепции лидерства. Представители данного направления увязывают эффективность организации с лидерскими навыками, стилем управления, индивидуальными характеристиками и качествами руководителей органов власти, системами подбора, оценки выполнения задач, мотивацией и профессиональным развитием государственных служащих;

– подход, развивающий теорию веберовской рациональной бюрократии. С позиции данного подхода внимание акцентируется на иерархической структуре, функциональной специализации, наличии чётких принципов регламентации профессиональной деятельности государственных служащих, которые рассматриваются как необходимые предпосылки для эффективной деятельности властных структур;

– подход к эффективности деятельности, связанный с теорией жизненных циклов, который состоит в рассмотрении эффективности государственного управления во взаимосвязи с оценкой влияния постоянно и циклично формирующихся коалиций или групп влияния в органах власти. Характер принятия решений в бюрократических структурах и их эффективность рассматриваются в контексте жизненных циклов развития организации;

– в рамках концепции профессионализма эффективная деятельность ставится в прямую зависимость от профессионализации органов государственной власти, наличия карьерных (профессиональных) чиновников, от уровня их профессионализма и компетентности;

– экономический подход, связывающий повышение эффективности деятельности органов государственной власти с наличием механизма конкуренции среди ведомств, системой внедрения инноваций, а также политической и социальной подотчётностью государственных органов, в первую очередь перед налогоплательщиками;

– экологический подход, в рамках которого подчёркивается, что результаты деятельности бюрократии зависят от характера внешней среды (экологии организации) и способности органов государственной власти управлять изменениями и инновациями с целью адаптации к этим изменениям;

– подход, основанный на концепции управления качеством. В рамках данного подхода основное внимание акцентируется на создании в органах государственной власти системы постоянного совершенствования процессов и государственных услуг; вовлечении в эту деятельность государственных служащих, максимально используя их творческий потенциал и организуя их групповую работу. Управление качеством основано на взаимосвязи потенциала органов государственной власти и результатов деятельности при постоянном соотношении со стратегическими целями и вовлечении служащих в процессы качества, их обучении, повышении их компетентности и мотивации.

В зависимости от точки зрения, которая признаётся как основной признак эффективности, различаются три вида критериев: 1) ценностно-рациональный, 2) целерациональный и 3) прагматический. Определение эффективности управления по признаку соответствия результатов решений и их последствий признанным государством ценностям, выраженным в политической стратегии, мы называем ценностно-рациональным критерием. Если в качестве показателя эффективности управления принимается соответствие результатов исполнения решения поставленным целям, практическим задачам, выраженным в государственных программах и планах, то такой критерий называется целерациональный.

Исследуя зарубежный опыт, стоит обратить внимание на подходы к оцениванию государственного управления в Швеции. Так, Швеция применила широкий подход к оценке и отчётности об эффективности, прибегая к ежегодным отчётам трехлетнего цикла содержательных анализов эффективности деятельности. Основная задача оценивания возложена на Национальное бюро аудита, Управление парламентских аудиторов и Организацию административного развития. Существует и ряд других организаций для оценки влияния или эффективности правительственных программ, но основное место занимает Национальное бюро аудита, которое проводит аудит административной деятельности.

Оценка эффективности государственного управления является объективно необходимой. Она обусловлена целым рядом обстоятельств:

- невозобновимостью потерь, понесённых обществом вследствие необдуманного и слабого управления;
- порождением новых проблем, способных на длительное время влиять на снижение уровня управления;
- снижением доверия к управлению, его общественному престижу.

Результаты государственного управления оцениваются всем обществом, его отдельными группами и каждым человеком в отдельности, ибо они наглядно просматриваются через изменение уровня и качества жизни населения, через развитие социальной и духовной сферы, через результаты, полученные в сфере экономики, национальной безопасности, международного сотрудничества и т.д.

Однако эта оценка не заменяет необходимости в специальной, официальной оценке эффективности государственного управления. Причём оценка эффективности управления должна осуществляться ещё на стадии подготовки управленческого решения, что в определённой степени может гарантировать его достаточный уровень.

Оценка управления должна осуществляться относительно характера, уровня, эффективности организации и функционирования системы государственного управления и его результатов. Оценки должны быть строго определёнными по времени, формам, процедурам, последствиям. Они призваны превратиться в естественную и необходимую часть управления, быть систематическими и авторитетными.

В государственном управлении при оценке его рациональности и эффективности должны, как минимум, сравниваться:

- цели, практически осуществляемые в государственном управлении, с целями, которые объективно детерминированы общественными запросами;
- цели, реализованные в управленческих процессах, с результатами, полученными при объективации государственного управления;
- объективные результаты управления с общественными потребностями и интересами;
- общественные издержки, перешедшие на государственное управление, с объективными результатами, полученными вследствие управления;
- возможности, заложенные в управленческом потенциале, со степенью их реального использования.

Многие факторы внешней и внутренней среды влияют на деятельность и результативность государственной власти, обеспечивая как усиление, так и уменьшение эффективности государственной власти, каждого отдельного направления и каждой отдельной отрасли. Необходимо определить факторы, которые обеспечивают положительный, более резонансный, эффект.

В случае изменения внешней среды необходимо изменить и отношение ко многим факторам и оценивать уже не проделанную работу, а насколько быстро и качественно адаптировалось управленческое решение государственной власти к этому изменению.

На рис. 1 представлена схема, согласно которой рекомендуется реорганизовать управленческое решение государственной власти, адаптируя его под влияние внешних и внутренних факторов, а также проанализировать эффект от внесённых корректив.

Вне всякого сомнения, оценивать можно и другие управленческие инструменты и явления. Главное состоит в том, чтобы оценить степень реального удовлетворения общественных запросов в государственно-правовом целеполагании, организации и регулировании.

Оценивают государственное управление разные общественные институты: гражданин, семья, трудовые коллективы, общественные объединения, государственные структуры.

Наиболее распространённая классификация моделей оценивания в государственном управлении предложена шведским исследователем Е. Ведунгом [4]. К основным моделям оценки государственного управления он причисляет: сущностные, экономические и профессиональные [4].

Эффективные конкретные решения государственных организаций – оптимальные, т. е. такие, которые обеспечивают реализацию общезначимых целей, но не связаны с большими затратами; которые приносят значительный успех одной стороне, однако не требуют больших потерь для другой стороны. Оптимальное решение – это решение, приносящее существенные положительные результаты для всех сторон («супероптимальное решение»); решение, обеспечивающее достижение сочетания конфликтующих действий,

групп интересов, практическое устранение конкретных источников конфликтов или урегулированность последних [4].

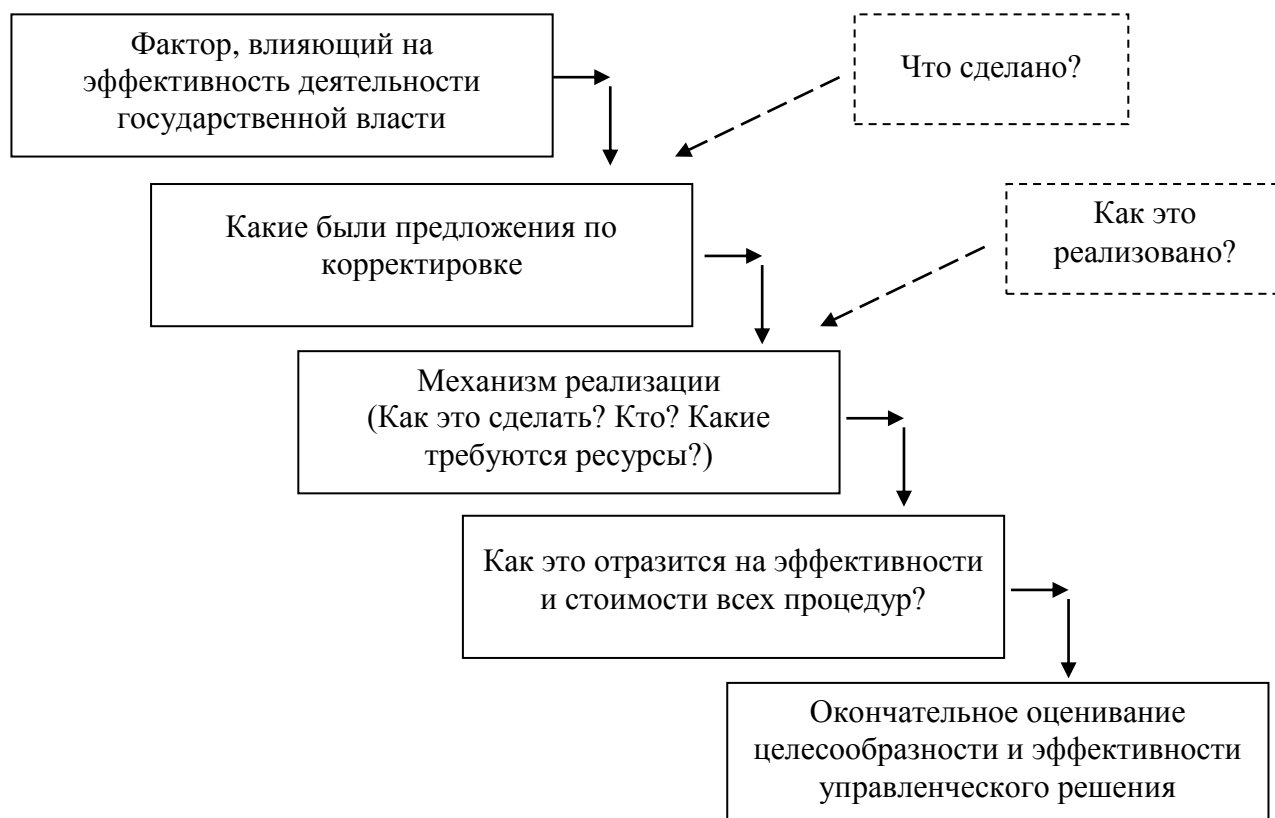


Рис. 1. Схема оценивания эффективности реализации с корректировками управленческого решения под влиянием внешних и внутренних факторов

Сущностные модели включают оценки: по целям (достижения цели и оценка воздействия); по результатам (мониторинг результатов); по системным компонентам (модель всесторонней оценки); по интересам клиентов (оценка качества предоставляемых государственных услуг); по интересам стейкхолдеров (удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон).

Выводы. Эффективность государственного управления – понятие многогранное, которое зависит от многих факторов: социальных, экономических, политических, организационных, моральных и др. Отсутствие единого подхода к оцениванию эффективности государственного управления можно объяснить тем, что эффективность учитывает специфику конкретного государственного института, которая не является общепринятой для всех.

С целью повышения эффективности государственного управления отдельными сферами общественной жизни в государстве необходимо внедрять систематизированную оценку их деятельности.

Реализация целей и задач систематизированной оценки позволит: в максимальной степени сориентировать государственное управление на достижение целей с соблюдением ограничений экономического развития, учитывая влияние внешних и внутренних факторов; сформировать логичный и адекватный поставленным целям организационный и нормативно-правовой

механизм их достижения; обеспечить отчётность и систематическую оценку результатов программно-целевой деятельности, выработку на её основе мер по корректировке действий; повысить результативность, производительность, эффективность и качество работы управленческой деятельности в любой сфере.

Список использованных источников

1. Бакуменко В.Д. Формирование государственно-управленческих решений: проблемы теории, методологии, практики: монография / В.Д. Бакуменко. – К.: Изд-во УАГУ, 2000. – 328 с.
2. Цветков В.В. Государственное управление: основные факторы эффективности (политико-правовой аспект) / В.В. Цветков. – Харьков: Право, 1996. – 164 с.
3. Козлов В.С. Особенности развития государственного управления как науки / В.С. Козлов // Сб. науч. работ. Серия «Государственное управление». – Вып. 11: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С.40-48.
4. Ведунг Е. Оценивание государственной политики и программ / Е. Ведунг; пер.с англ.В.Шульга.–К.: ВСЕУВИТО, 2003. – 350 с.

УДК: 332.12

СПОСОБЫ И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

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

В статье показано, что преодоление существующих межтерриториальных различий в экономическом развитии может быть обеспечено за счёт выбора конкретных форм содействия территориальному развитию с учётом как необходимых и достаточных условий (предпосылок), так и внешних, и внутренних причин (факторов, движущих сил) экономического развития территории, а также всестороннего взвешенного выбора и использования отдельных управленческих функций (регулирования, планирования и стимулирования).

Ключевые слова: *способы, методы, государственная региональная политика, эффективность, регион, территория.*

The article shows that overcoming the existing inter-territorial differences in economic development can be achieved by choosing specific forms of assistance to territorial development, taking into account both the necessary and sufficient

conditions (prerequisites) and external and internal causes (factors driving forces) of economic development of the territory, as well as a comprehensive balanced choice and use of individual management functions (regulation, planning and stimulation).

Keywords: *methods, methods, state regional policy, efficiency, region, territory.*

Постановка задачи. Принципиальное значение для оценки эффективности государственной региональной политики или государственной политики территориального развития приобретает действенность способов и методов её реализации. В своей совокупности способы и методы реализации государственной региональной политики формируют своеобразный инструментарий, призванный обеспечивать всестороннюю обоснованность предлагаемых мер и их адекватность сложившимся условиям развития всех без исключения территорий.

Анализ последних исследований и публикаций. Несмотря на то, что «формирование ... государственной социально-экономической политики – это сложный и трудоёмкий процесс, предполагающий последовательное осуществление ряда взаимосвязанных этапов, включающих определение целей, ожидаемых результатов, необходимых ресурсов, мероприятий и механизмов реализации» [1, с. 7-8], не менее сложным остаётся и выбор возможного инструментария её реализации.

Актуальность. Использование такого инструментария должно опираться на широкие теоретические обобщения с учётом имеющегося на сегодняшний день (как отечественного, так и зарубежного) опыта управления экономическими и социальными процессами в заранее очерченных границах (начиная с государства и заканчивая небольшими населёнными пунктами). Основными субъектами реализации государственной региональной политики во всех её проявлениях (в широком и узком смысле слова) выступают органы государственной власти, органы местного самоуправления (на региональном и базовом уровнях), субъекты предпринимательской деятельности, население. Их основное назначение состоит в согласовании всех компонентов государственной региональной политики, которая неминуемо оказывается на острие тех процессов, которые происходят на соответствующих территориях.

Сложность такого выбора зависит от того, насколько предполагаемые методы и способы воздействия будут обеспечивать решение текущих и перспективных задач, а вместе с этим и достижение поставленных целей территориального развития, что и определяет основную *цель данного исследования.*

Изложение основного материала исследования. Выбор возможного инструментария реализации государственной региональной политики должен в полной мере согласовываться с применяемым на практике механизмом управления экономическими процессами и явлениями. Управление экономическим развитием территории представляет собой целенаправленные действия органов управления (на государственном и местном уровнях) и/или отдельных субъектов хозяйствования, обеспечивающие количественные и

качественные изменения в трансформации основных факторов производства в полезные ценности (товары и услуги). Основными объектами управления экономическим развитием территории являются: производительные силы (природные, материальные и человеческие ресурсы, организационные структуры и др.), технико-экономические отношения (отношения специализации, кооперации, комбинирования, концентрации производства), организационно-экономические отношения (маркетинговая деятельность, система менеджмента и др.), и хозяйственный механизм.

Управление экономическим развитием территории по большому счёту направлено на придание цивилизованного характера происходящим процессам и явлениям. В зависимости от того, в каком состоянии пребывают эти процессы, посредством управления обеспечивается оздоровление, поддержка, выравнивание территориального развития. Под оздоровлением территориального развития предложено понимать «реализацию системы мер административно-правового, финансового и социально-экономического характера с целью приведения в структурное и количественное соответствие несколько ключевых параметров жизнедеятельности территорий – рабочих мест, населения, объектов социальной инфраструктуры, системы населённых пунктов. При этом государственное участие должно заключаться прежде всего в содействии социальной разгрузке территорий, то есть в освобождении их от избыточных социальных объектов и организации выезда незанятого населения. Переход же к развитию этих территорий должен основываться на привлечении эффективных предпринимателей и связанных с ними экономически самодостаточных работников, которые займутся освоением территориальных ресурсов на принципиально иных началах – рыночных» [2, с. 129-130]. Основными мерами по оздоровлению территориального развития могут выступать воздействия органов государственной власти и субъектов хозяйствования на некоторые параметры отдельных территориальных образований с целью приближения их к общему знаменателю (тренду) собственного экономического развития в заданных границах. При этом необходимо решать задачу объективного отбора территорий, нуждающихся в оздоровлении.

Под поддержкой понимается специально организуемые органами государственной власти действия политического, социального, финансового, экономического или иного характера [3, с. 47], направленные на нейтрализацию влияния неблагоприятных факторов внутренней среды на территориальное развитие. Основными мерами по поддержке территориального развития могут выступать воздействия органов государственной власти и субъектов хозяйствования на отдельные группы параметров наиболее нуждающихся территориальных образований с целью выведения их из кризисного состояния.

Под выравниванием понимается государственное воздействие на параметры функционирования отдельных территориальных образований, характеризующихся аномальными (резко отличающимися от средних) различиями в уровне и качестве жизни, обусловленными экономическими,

природно-климатическими, природно-ресурсными и инфраструктурными особенностями территорий [3, с. 33]. Основными мерами по выравниванию территориального развития могут выступать воздействия на основные параметры функционирования отдельных территориальных образований с целью приближения уровня, качества жизни и экономического развития от худших показателей к средним по стране.

Перечисленные воздействия государственных органов власти и субъектов хозяйствования в своей основе предполагают переход от методов временного ослабления региональной дифференциации, базирующихся преимущественно на территориальном перераспределении ресурсов, к методам, ориентированным на региональное развитие с опорой, прежде всего, на собственные силы [4, с. 80].

Таким образом, предпринимаемые шаги по оздоровлению, поддержке, выравниванию территориального развития должны обеспечивать решение вопросов развития проблемных, неразвитых и депрессивных территорий. При выборе конкретной формы содействия территориальному развитию должны учитываться как необходимые и достаточные условия (предпосылки), так и внешние, и внутренние причины (факторы, движущие силы) экономического развития территории, от комбинации которых в полной мере будет зависеть эффективность реализации государственной региональной политики.

Реализация мер, обеспечивающих оздоровление, поддержку и выравнивание территориального развития, достигается посредством таких функций, как регулирование, планирование и стимулирование, которые должны в полной мере выполняться государственными органами власти и субъектами хозяйствования.

Под регулированием территориального развития следует понимать специально организуемые комплексные действия по устранению отклонений и обеспечению задаваемого тренда функционирования территориальных экономических систем, направленные на улучшение качества и повышение уровня жизни населения. Здесь следует согласиться с точкой зрения о том, что «его характерными особенностями являются:

во-первых, система координации коллективных действий региональных экономических факторов по достижению ими совместно поставленных целей;

во-вторых, интеграция трёх видов управленческой логики: иерархической (управление политико-административными единицами), рыночной (управление хозяйствующими субъектами), социоэмоциональной (управление социальной и культурной сферами);

в-третьих, смещение акцентов от регулятивного к кооперативному типу государственного управления, от централизованного к децентрализованному управлению, от административно-территориальных – к функциональным отношениям внутри регионального сообщества» [5, с. 54].

Регулирование территориального развития представляет собой особый вид деятельности органов государственной власти, предполагающий использование некоторого набора конкретных действий экономического, организационного, правового, финансового и пр. характера, направленных на системное упорядочение отдельных сторон экономических процессов в территориальном измерении. При этом регулирование территориального развития предполагает наличие объективно необходимых и нормативно обеспеченных мер, согласуемых с объёмами реальных ресурсов, выбором регуляторных действий (адекватно отвечающих конкретной ситуации), а также наличием объективного контроля над выполнением намеченных действий.

Меры регулирования территориального развития бывают прямыми и косвенными. Прямые меры регулирования территориального развития реализуются посредством административного (правового) воздействия на характер осуществления экономических и социальных процессов, например, приватизации, строительства новых объектов и создание новых предприятий, привлечение капитала и т. д. Косвенное регулирование территориального развития происходит посредством экономических воздействий, направленных на создание общих правил поведения как по вертикали между разными уровнями бюджетов (местным и государственным), так и по горизонтали (между отдельными предпринимательскими структурами).

«Такая система регуляторов призвана поддерживать равновесие между социальной справедливостью и экономической целесообразностью, формироваться в регионах не стихийно, как это происходит зачастую в настоящее время, а строго в соответствии с их совместимостью и непротиворечивостью. Под каждый вид региона требуется обосновать экономически совместимые наборы экономических регуляторов и льгот, выделив в них блок, посвящённый поддержке определённых видов предпринимательской деятельности» [6, с. 167].

При регулировании территориального развития основными методами выступают [7, с.54]:

– экономические, назначение которых состоит в разработке и осуществлении наиболее приемлемых мер по упорядочению воспроизводственных процессов на определённой территории, суть которых состоит в регламентации поведения субъектов хозяйствования посредством лицензирования, квотирования, ценового контроля, формирования доходов;

– организационные, призванные обеспечивать нахождение наиболее приемлемых организационных структур на территориальном и межтерриториальном уровнях для решения важнейших для данной территории проблем, суть которых состоит в выделении приоритетов при выборе целей развития, в рационализации организационной структуры управления экономическими процессами, во взаимодействии и взаимном проникновении участников общественных отношений;

– административные (или правовые), назначение которых – поиск и реализация наиболее приемлемых правовых формул по разрешению выявленных противоречий в отношениях различных уровней власти и субъектов хозяйствования, суть которых состоит в упорядочении правоотношений между участниками как по вертикали (между соответствующими уровнями власти), так и по горизонтали (между равнозначными субъектами) при помощи формирования соответствующей системы правовых норм.

Под планированием территориального развития необходимо понимать обоснование решений по созданию аналитической модели состояния территориального образования на ближайшую и отдалённую перспективы (с задаваемыми параметрами основных характеристик). В первом случае речь идёт о текущем планировании (от года до трёх лет), а во втором – о стратегическом планировании (от трёх и более лет). Текущее и стратегическое региональное планирование представляет вид управленческой деятельности, направленный на формирование таких целей развития региона и механизмов их достижения, реализация которых призвана обеспечить удовлетворение потребностей целевых сегментов региона [8, с. 80].

При этом стратегическое планирование территориального развития представляет собой особый вид деятельности органов государственной власти и субъектов хозяйствования, предполагающий разработку и формирование желаемого будущего и реализацию стратегических решений, в рамках которых устанавливаются такие цели территориального развития, достижение которых обеспечивает эффективное функционирование всем элементам территориальной системы, адаптацию их к внешним и внутренним факторам развития.

Специалисты обращают внимание на то, что «концептуальные модели, на основе которых возможно решение задач стратегического планирования развития экономических систем на уровне регионов, должны быть межотраслевыми, так как макромоделю с ВВП без разбивки по отраслям неадекватны современным российским реалиям (кардинальной структурной трансформации экономики)» [9, с. 66].

Мерами современного планирования территориального развития выступают: стратегирование (разработка стратегий перспективного развития территорий), программно-целевые меры, сценарный подход (разработка стратегических планов и программ экономического и социального развития территорий), построение балансов, экономико-математическое обеспечение и др.

Разработка стратегии развития территории даёт возможность определить общие и секторальные ориентиры её внутреннего развития, учесть и «примирить» интересы и стратегические планы отдельных хозяйствующих субъектов, точно взвесить и задействовать ресурсный, инфраструктурный и геоэкономический потенциал, получив, таким образом, синергетический эффект на долгосрочную перспективу [10, с. 134].

Основными инструментами реализации стратегии (как долгосрочной, так и среднесрочной) выступают соответствующие стратегические планы и

программы развития территориальных образований. Стратегический план территориального развития должен представлять собой документ, в котором в соответствии с установленными целями и приоритетами территориального развития описываются наиболее важные из составляющих комплекса взаимоувязанных задач и мероприятий с определением ресурсов, участников и сроков выполнения (до 7 лет для долгосрочного и до 3 лет для среднесрочного плана).

Стратегический план социально-экономического развития территории должен быть достаточно конкретным документом, но не определяющим непосредственно действия органов управления или хозяйствующих субъектов территории, а ориентирующим территориальную администрацию и других социально-экономических субъектов в регионе в их деятельности, в частности, при разработке среднесрочных и краткосрочных планов и программ [11, с. 22].

В свою очередь, программа развития территориальных образований должна представлять собой документ, в котором в соответствии с установленными целями и выбранными приоритетами (по отдельным видам экономической деятельности) описываются наиболее важные взаимоувязанные задачи и мероприятия с определением ресурсов, участников и сроков выполнения (до 7 лет), направленные на решение важнейших проблем развития территорий.

Возвращение системного подхода к планированию является свидетельством того, что возникает прямая необходимость в увязке между собой существующего множества различных экономических объектов (начиная с отдельного предприятия и заканчивая всем хозяйственным комплексом страны, начиная с отдельного населённого пункта и заканчивая территориями регионов и государства в целом) и возникающих связей между ними. Важным подспорьем этому становится т. н. методология межотраслевого подхода, на основе которой может быть сформирован баланс затрат и результатов планирования. «Методология межотраслевого подхода как идеология системного управления национальной экономикой даёт ключ к решению основных государственных региональных проблем – от сбалансированного развития территорий до регулирования занятости и среднедушевого дохода» [12, с. 19].

Использование планирования предполагает определение будущего состояния территориальной системы на основе выбора возможных путей, наличия средств и способов его достижения. Важным требованием выступает поиск и выбор оптимального состояния территориальной системы, которое может быть обеспечено при помощи экономико-математических методов. Планирование с использованием экономико-математического обеспечения позволяет отобрать из всех возможных и допустимых именно такой вариант плана, в котором присутствовало бы максимальное значение целевой функции (критерия оптимальности) [13, с. 10].

Экономико-математическое обеспечение бывает детерминированным (определённым), стохастическим (вероятностным) и др. При разработке планов экономического и социального развития территорий

целевыми функциями обычно принимают максимум валового, чистого дохода, прибыли, рентабельности, производительности труда; минимум затрат на производство продукции, выполнение работ, энергозатрат и т.д. [14].

При планировании территориального развития экономические методы образуют комплексную систему стратегий, планов и программ (средне- и долгосрочных). При помощи экономических методов осуществляется настройка руководящих и руководимых систем управления, определяются конкретные цели и задачи для каждого участника общественных отношений (властных структур, субъектов хозяйствования, экспертного сообщества и др.), устанавливаются определённые пропорции как в управляемых и управляющих системах, так и в разрезе секторов и видов экономической деятельности.

При планировании территориального развития организационные методы обеспечивают создание специальных структур (комитетов, комиссий, советов, центров) по организации планирования, каждая из которых призвана выполнять заранее обусловленный круг функций (компетенций). При помощи организационных методов осуществляется организация работ по планированию территориального развития, построение всей структуры, обеспечивающей планирование территориального развития, построение системы взаимодействий между структурными образованиями и их руководством.

При планировании территориального развития административные (или правовые) методы призваны обеспечивать разработку и придание широкой огласки нормативной базы планирования территориального развития (постановлений, распоряжений, приказов, методических положений и т.д.), использование которой должно содействовать упорядочению правоотношений как по вертикали властных полномочий (между вышестоящими и нижестоящими уровнями), так и по горизонтали (между равнозначными звеньями или отдельными участниками).

Под стимулированием территориального развития необходимо понимать использование экономических форм и методов побуждения, направленных на формирование такого предпринимательского климата на соответствующей территории, который бы позволил максимально использовать не только имеющиеся в наличии ресурсы, но и способствовал существенным образом привлечению недостающих ресурсов. Сущность стимулирования территориального развития может быть сведена к побуждению государством различных экономических субъектов к активизации их деятельности, развитию хозяйственной инициативы с использованием различных рычагов воздействия, а также к системе целенаправленных действий, посредством которых экономические интересы, лежащие в основе стимулирования, приводят в движение субъекты экономики в заданном направлении [15, с. 13].

При этом стимулирование территориального развития представляет собой предоставление некоторого набора льгот и преференций участникам общественных отношений, занятых реализацией как текущих, так и перспективных замыслов относительно реального достижения стоящих перед

территориальным социумом целей и задач (как со стороны государства, так и других территориальных образований).

Среди мер стимулирования территориального развития выделяются: прямые финансовые, косвенные финансовые и нефинансовые. Прямые меры стимулирования территориального развития связаны с выделением средств на поддержку жизненного уровня населения (социальные трансферты), на пополнение доходов региональных бюджетов (бюджетные трансферты), на поддержку отраслей экономики и социальной сферы (межбюджетные трансферты). В качестве основных стимулов может использоваться финансовая помощь как региональным и местным органам власти, так и субъектам предпринимательства непосредственно из бюджетов разного уровня, оказываемая в виде дотаций, грантов, займов и др.

Непрямые или косвенные меры стимулирования территориального развития связаны с изменением порядка формирования и распределения государственных доходов, установлением льготных условий налогообложения и формирования региональных финансовых ресурсов, эксклюзивного, при необходимости, порядка привлечения заёмных средств и т. д.

Среди нефинансовых инструментов стимулирования территориального развития следует выделить [16, с. 252-253]:

- безвозмездную передачу объектов государственной / муниципальной собственности, а также их продажу в частные руки ниже рыночной стоимости;
- создание объектов инфраструктуры (дороги, водоснабжение, канализация и другие коммунально-бытовые услуги);
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работающих для частных предприятий за счёт бюджетных средств, в т.ч. через субсидирование высших и других учебных заведений;
- другие публичные услуги, предоставляемые частному сектору за счёт общественных средств (например, бесплатные или частично оплачиваемые услуги по ведению кадастра и оценке недвижимости, доступ к результатам исследований, обеспечивающих трансфер технологий. и т.д.).

При стимулировании территориального развития экономические методы представляют собой набор приёмов или операций комплексного воздействия на участников, занятых разработкой и реализацией мер и мероприятий, призванных обеспечивать достижение и решение целей и задач перспективного развития. Среди таких методов может быть использование как материальных, так и моральных стимулов, оказывающих внешнее воздействие на внутреннее состояние участников (экономическую ответственность), на их приоритеты в выборе ориентиров в поведении.

При стимулировании территориального развития организационные методы предназначены для формирования таких организационных структур, тесное сотрудничество с которыми существенным образом позволяет снизить материальные издержки, обеспечивающие территориальное развитие. Среди таких организационных методов можно назвать создание бизнес-структур (бизнес-инкубаторов, бизнес-центров), внедрение особых режимов

хозяйственной деятельности, применение упрощённого режима регистрации и отчётности субъектов хозяйствования и др.

При стимулировании территориального развития административные (или правовые) методы включают в себя законодательное (нормативно-правовое) обеспечение использования экономических и организационных методов в виде законодательных и подзаконных актов (инструкций, положений), в которых выписываются детали юридической (правовой) формулы его (мер стимулирования) применения на практике

Выводы. Таким образом, оздоровление, поддержка и выравнивание отдельных параметров (характеристик) территориального развития могут обеспечиваться посредством таких функций, как регулирование, планирование и стимулирование общественных отношений, призванных снижать, уменьшать и преодолевать межтерриториальные различия в экономическом развитии. При этом основными методами реализации названных функций могут выступать экономические, организационные и административные (правовые) методы.

Обобщая изложенный выше материал, можно утверждать, что преодоление существующих межтерриториальных различий в экономическом развитии может быть обеспечено за счёт:

→ во-первых, выбора конкретных форм содействия территориальному развитию с учётом как необходимых и достаточных условий (предпосылок), так и внешних и внутренних причин (факторов, движущих сил) экономического развития территории, от комбинации которых в полной мере будет зависеть эффективность реализации государственной региональной политики;

→ во-вторых, всестороннего взвешенного выбора и использования отдельных управленческих функций (регулирования, планирования и стимулирования), а также формирования и применения современного инструментария их реализации в практике территориального развития, посредством которых существующие межтерриториальные различия в экономическом развитии могут быть заторможены и преодолены.

Список использованных источников

1. Суспицын С.А. Пространственная результативность государственного регулирования / С.А. Суспицын // Регион: экономика и социология. – 2003. – № 2. – С. 3-17.

2. Лексин В. Социальная разгрузка депрессивных территорий: северный вариант / В. Лексин, А. Швецов // Вопросы экономики. – 2001. – № 11. – С. 128-139.

3. Лексин В.Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития. – 3-е изд. (стереотипное) / В.Н. Лексин, А.Н. Швецов. – М.: УРСС, 2000. – 368 с.

4. Поздняков А. Политика регионального выравнивания в России (основные подходы и принципы) / А. Поздняков, Б. Лавровский, В. Масаков // Вопросы экономики. – 2000. – № 10. – С. 74-91.

5. Арженовский И.В. Региональные сети и региональная экономическая политика / И.В. Арженовский // Регионология. – 2003-2004. – № 4, 1. – С.53-59.
6. Гаджиева А.И. Методы регулирования регионального развития / А.И. Гаджиева // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 3. – С. 165-171.
7. Медведь В.Ю. Систематизация инструментов экономической регуляции регионального развития / В.Ю. Медведь // Экономический вестник Донбасса. – 2013. – № 2 (32). – С. 53-57.
8. Чмышенко Е.В. Стратегия планирования как фактор регионального развития / Е.В. Чмышенко // Вестник ОГУ. – 2010 – № 1 (107). – С. 77-82.
9. Егорова А.В. Управление развитием производительных сил северных регионов на уровне субъекта федерации: возможности региональных межотраслевых балансов в натуральной форме / А.В. Егорова // Проблемы прогнозирования. – 2005. – № 4. – С. 64-71.
10. Буров А.В. Стратегии развития территорий – важное условие обеспечения национальной безопасности России / А.В. Буров, М.А. Овакимян // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки СКАГС. – 2015. – № 3. – С. 129-135.
11. Бамбаева Н.Я. Методика разработки и реализации стратегического плана социально-экономического развития территории / Н.Я. Бамбаева, А.С. Борзова // Региональная экономика: теория и практика. – 2006. – № 7(34). – С. 20-24.
12. Куприянов Ю.В. Балансовый метод стратегического планирования в промышленной политике / Ю.В. Куприянов // Мир новой экономики. – 2015. – № 3. – С. 16-20.
13. Спешилова Н.В. Экономико-математические методы и модели в принятии оптимальных решений: учебное пособие / Н.В. Спешилова.– Оренбург: ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный аграрный университет», 2015. – 396 с.
14. Экономико-математические методы планирования: – URL: <https://investfuture.ru/dictionary/word/metody-planirovaniya-ekonomiko-matematicheskie> © Investfuture.ru.
15. Бекирова С.Э. Сущность стимулирования социально-экономического развития региона / С.Э. Бекирова // Учёные записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». – Т. 23 (62). – 2010. – № 3. – С. 12-17.
16. Фатеев В.С. Современная практика стимулирования регионального и городского развития / В.С. Фатеев // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы 4-й междунар. науч. конф., Минск, 2-3 окт. 2003 г.: в 3 т. – Т. 1: Доклады. – Минск: НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь, 2003. – С. 251-265.

КОРРУПЦИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ПУТИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ

Костенюк И.В.,

*д-р гос. упр., доцент, профессор кафедры теории
управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Золотнюк В.А.,

*магистр кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Исследована сущность коррупции, её причины и последствия. Разработаны предложения по профилактике коррупции в сфере образования, обоснована необходимость формирования стратегии и тактики антикоррупционной деятельности в системе образования.

Ключевые слова: *коррупция, система образования, антикоррупционная стратегия, коррупционные действия, государственное управление.*

The article investigates the subject matter of corruption, its causes and impacts. The propositions as to corruption prevention in education sector are developed. The need of anti-corruption strategy and current options in academic establishments is justified.

Keywords: *corruption, education sector, anti-corruption strategy, acts of corruption, governance.*

Постановка задачи. Коррупция остаётся одной из наиболее актуальных проблем современности. В Донецкой Народной Республике проявления коррупции всё больше вытесняют правовые и этические нормы. Коррупция постепенно превратилась в норму общественного поведения.

В Донецкой Народной Республике правительство, политические партии и общественные деятели декларируют своё желание преодолеть коррупцию. Однако проблема коррупции сохраняется в течение всего времени с момента провозглашения независимости Донецкой Народной Республики, несмотря на общественно-политические и социально-экономические изменения в государстве. Чрезвычайно высокий уровень коррупции в нашей стране отмечают не только отечественные и зарубежные аналитики, но и представители высших органов власти Донецкой Народной Республики [1].

К сожалению, в Донецкой Народной Республике в настоящее время практически отсутствует эффективная антикоррупционная база, а именно:

→ единая, законодательно утверждённая антикоррупционная стратегия;

→ специализированный орган, который бы отвечал за формирование и реализацию государственной политики в сфере борьбы с коррупцией;

→ полноценное антикоррупционное законодательство.

До сих пор не принят закон ДНР «О противодействии коррупции».

Таким образом, уровень коррумпированности общества не снижается, а молодое государство находится в поисках эффективных механизмов противодействия этому явлению.

Одной из актуальных проблем в институтах общества выступает коррупция в сфере высшего и среднего профессионального образования. Эффективное противодействие коррупции невозможно без глубокого научно обоснованного анализа причин возникновения коррупции, чёткого понимания сущности этого явления. От правильного понимания сущности коррупции во многом зависит формирование стратегии и тактики антикоррупционной деятельности, постановка её целей, определение сил и средств противодействия.

Проблема предотвращения коррупции, в частности в сфере образования, является одной из важнейших для Донецкой Народной Республики на современном этапе её развития и требует безотлагательного решения.

Цель работы – исследование сущности коррупции, её причин и последствий, разработка предложений по её профилактике и обоснование необходимости формирования стратегии и тактики антикоррупционной деятельности в системе образования.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в изучение этой проблемы сделали следующие учёные-правоведы: В.Б. Аверьянов, В.В. Астанин, В.Н. Гаращук, В.И. Добросоцкий, О.В. Казаченкова, А.В. Кудашкин, А.В. Куракин, И.В. Левакин, В.В. Лунев, А.А. Макаров, А.В. Марьян, Н.И. Мельник, Е.В. Невмержицкий, Е.В. Охотский, Г.А. Сатаров, В.В. Субочев, А.И. Турчинов.

Эта проблема исследуется в основном с позиций криминологии, уголовного права и экономики, в то время как коррупция – это, прежде всего, социальное явление, которое требует междисциплинарного подхода к выявлению её сущности, а также предотвращения и противодействия в сфере образования.

Таким образом, несмотря на наличие значительных достижений, современная практика требует дальнейшего теоретико-методологического и научно-прикладного обеспечения в части определения путей противодействия коррупции в сфере образования.

Основное изложение материала. В научных публикациях существует немало определений коррупции.

Большой толковый словарь русского языка трактует коррупцию как «подкупность, продажность государственных чиновников, общественных деятелей, политиков» [2]. Толковый словарь русского языка Ожегова С. И. определяет коррупцию как «моральное разложение должностных лиц и

политиков, выражающееся в незаконном обогащении, взяточничестве, хищении и срастании с мафиозными структурами» [3]. Большой толковый словарь украинского языка трактует коррупцию как «деятельность лиц, уполномоченных на выполнение функций государства, направленных на противоправное использование предоставленных им полномочий для получения материальных благ, услуг, льгот или других преимуществ; прямое использование должностным лицом своего служебного положения в целях личного обогащения; продажность чиновников и общественных деятелей». В справочном документе ООН по международной борьбе с коррупцией указано, что коррупция – это злоупотребление государственной властью для получения выгоды в личных целях. В научных публикациях коррупция рассматривается как многоаспектный социальный фактор, который является:

→ своеобразным отражением политических, экономических, идеологических и других социальных явлений и процессов, которые происходят в обществе и государстве и являются результатом несовершенного функционирования государственных и общественных институтов, закономерной реакцией членов общества на недостатки общественного развития;

→ психологическим явлением, связанным с внутренним миром чиновников, которые переходят границу нравственности на некоторое время или остаются за этой чертой навсегда;

→ определённой системой, особой инфраструктурой повседневных взаимоотношений, в которую входят представители всех органов власти, правоохранительных и контролирующих органов, политические деятели, руководители предприятий и организаций [4, 5].

Несмотря на большое количество определений коррупции, до сих пор отсутствует правовая точность данного понятия.

Причины, вызывающие и провоцирующие коррупцию, могут быть раскрыты путём установления факторов коррупции, а именно явлений, процессов, условий, которые оказывают детерминирующее влияние на указанное антисоциальное явление. Выделяют факторы коррупции по сферам распространения и содержанию:

1. Политические: просчёты в политике реформ; политическая нестабильность, нестабильность политических институтов; дисбаланс полномочий и функций ветвей власти; отсутствие эффективного контроля деятельности власти; неопределённость и необоснованность антикоррупционной политики.

2. Экономические: кризисные явления в экономике; криминализация и тенезация экономики; чрезмерное вмешательство государства в экономику.

3. Организационно-управленческие: несовершенная система организации власти; неэффективная система государственного управления; гипертрофированные полномочия бюрократического аппарата; несовершенство формирования властных структур.

4. Правовые: отсутствие обеспечения в органах государственной власти верховенства права и закона; бессистемная, необоснованная смена законодательства.

5. Идеологические: отсутствие чётко определённой идеологии государственной службы и системы ценностей государства.

6. Морально-психологические: деморализация общества, девальвация нравственных ценностей; дух неопределённости и неуверенности в завтрашнем дне; непризнание населением коррупции как социального зла [6].

Существуют другие группы факторов, способствующие коррупции, в частности: *фундаментальные* (несовершенство экономических институтов и экономической политики, а также системы принятия политических решений, неразвитость конкуренции, чрезмерное государственное вмешательство в экономику и т.д.); *правовые* (отсутствие чёткой законодательной базы, частые изменения экономического законодательства, несоблюдение норм международного права, неадекватные меры наказания за коррупционные правонарушения и т.п.); *организационно-экономические* (несовершенная система контроля за распределением государственных ресурсов, трудности управления большой территорией, громоздкий и неэффективный бюрократический аппарат, относительно низкая оплата труда служащих и т.п.); *информационные* (непрозрачность государственного механизма, информационная асимметрия, наличие оффшорных зон и т.д.); *социальные* (клановые структуры, nepoтизм, эксплуатация «дружеских отношений», традиция предоставления подарков-взятки и т.д.); *культурно-социальные* (система норм бюрократического поведения; массовая культура, направленная на снисходительное отношение к коррупции) [7].

Причины возникновения коррупции в сфере образования условно могут быть объединены в три группы: 1) объективные причины, к которым относятся низкий уровень заработной платы педагогов, ограниченное количество мест на бюджетную форму обучения, в первую очередь на престижные специальности или в рейтинговых учебных заведениях, несовершенство законодательства, направленного на предотвращение и противодействие коррупции, а иногда и отсутствие такового; 2) субъективные причины, а именно: разочарование и апатия со стороны преподавателей в учебном процессе, которое вызвано повышающимися и не всегда обоснованными требованиями системы и не приносят достаточных материальных вознаграждений; отсутствие уважения к преподавательской работе со стороны студентов; замалчивание студентами случаев дачи и вымогательства денежного или иного материального вознаграждения; 3) объективно-субъективные причины, в частности: обработка лицом расходов в связи с устройством на преподавательскую работу, недостаточные правовые и социальные гарантии защиты педагогов.

Несмотря на то, что образование, по мнению граждан, не является самой коррумпированной сферой общественных отношений, информационное

пространство Республики время от времени наполняется сообщениями о фактах фиксации взяток и задержания работников образования [8].

Transparency International (TI) 1 октября 2013 г. (Берлин, Будапешт) выпустила очередной «Отчет о коррупции в мире» (Global Corruption Report), посвящённый коррупции в образовании. Этот документ затрагивает сложную и деликатную проблему коррупции в образовании и показывает, насколько важно принять участие в противодействии коррупции в образовании – не только для того, чтобы дети учились в школах и получали достойное образование, но и для того, чтобы будущие поколения были готовы сказать коррупции «нет». В нём описаны практические шаги, направленные на предотвращение злоупотреблений, взяточничества и неформальных отношений, разъедающих работу образовательных учреждений по всему миру. «Отчёт о коррупции в мире» призывает правительства, международные организации, бизнес и гражданское общество обратить внимание на систему образования и убедиться, что в мировой практике преобладает эффективное, свободное от коррупции управление образованием.

Transparency International в «Отчёте об уровне мировой коррупции в сфере образования» (2013 г.) доказывает, что активизация борьбы против коррупции в образовании важна не только для соответствия образовательному цензу или полноценному развитию детей, но и для воспитания нового поколения, которое сможет сказать «нет» коррупции. Этот документ требует от правительств, международных организаций, частных предприятий и гражданского общества обеспечить надлежащее управление в образовательной политике во всем мире [9].

Коррупция подрывает репутацию сектора образования во многих странах. Согласно данным Барометра мировой коррупции-2013, практически каждый пятый житель планеты платил взятки в системе образования. В беднейших странах мира платит каждый третий.

Какие же существуют способы борьбы с коррупцией в системе образования? Некоторые специалисты определяют три совершенно разных способа. Многие останавливаются на том, что действительно можно победить коррупцию только при наличии свободного суда, независимой прессы, реального разделения властей и конкурентной политической борьбы. Предполагается, что при наличии всех вышеуказанных элементов пропадёт основа для круговой поруки чиновников, заказных дел и других явлений, которые делают борьбу с коррупцией невозможной.

Существует мнение, что для эффективной борьбы с коррупцией в учебных заведениях можно пойти по пути США. Необходимо обеспечить работникам образования условия, которые делают честную и безупречную работу более выгодной, чем взяточничество и поборы. Предполагается, что сначала работник образования получает достаточно скромную оплату своего труда, но со временем его честной работы появляются все новые и новые материальные стимулы. Например, повышается зарплата, появляется право на

получение беспроцентного кредита на жильё, достойная пенсия по окончании трудовой деятельности.

Последним методом остаётся применение жёстких карательных мер. Работник учебного заведения, который знает, что в худшем случае получит год условно, а в большинстве случаев сможет откупиться, видит во взяточничестве очень привлекательный способ обогащения.

Можно утверждать о незамедлительной необходимости создания решительных системных действий как государственными учебными заведениями, так и Министерством образования и науки в направлении создания особой атмосферы неприятия коррупции, атмосферы отвержения самой сути проявлений такого явления в образовании.

Как считают эксперты, противодействие коррупции в образовании должно осуществляться различными субъектами на разных уровнях.

На общегосударственном уровне:

→ государственными органами – Министерством образования и науки, прокуратурой, МГБ и тому подобное. Предлагается также специально создать организацию, неподконтрольную учебным заведениям высшего и среднего профессионального образования (возможно даже вне юрисдикции Министерства образования и науки);

→ общественностью, прежде всего, образовательной и научной, которая должна объединить усилия администрации, преподавателей и студентов и требовать от государственных органов преодоления социальных предпосылок коррупции – недофинансирования образования, перегруженности преподавателей и студентов и т.д.;

→ руководство, учёные советы и студенческое самоуправление учебных заведений – через установление и соблюдение этических стандартов для преподавателей и студентов.

На уровне учебных заведений противодействовать коррупции должны, прежде всего:

→ руководство (обеспечением объективности в оценке знаний и разрешении конфликтов в этой сфере);

→ органы студенческого самоуправления, студенческие профсоюзы;

→ преподаватели и студенты.

Мероприятия, направленные на предотвращение и противодействие коррупции в образовательной сфере:

1. Повышение ценности образования, а также качества обучения (это отразится не только на коррупционной составляющей в образовании, но и значительно повысит подготовку специалистов, заканчивающих учебные заведения).

Это предполагает введение более высокого уровня оплаты специалистов с высшим образованием; повышение конкурентности при отборе в учебные заведения и в процессе обучения в высших учебных заведениях и учебных заведениях среднего профессионального образования; внедрение экономически

обоснованных объёмов наборов на специальности в соответствии со спросом экономики и общества.

2. Необходимо увеличить ответственность за коррупционную деятельность, в то же время улучшить качество социальной защиты преподавателей.

Минимизация участия в коррупционных практиках преподавателей связывается: с улучшением оплаты их труда; усилением средств сдерживания путём создания системы внутренних расследований случаев коррупции и принятия по их результатам управленческих решений; принципиальной позицией администраций учебных заведений.

Можно дополнительно ввести финансовое стимулирование преподавателей, которые готовы работать со студентами как наставники, руководители научных работ (проведение консультаций, проверка письменных работ и др.):

→ создать возможность для студентов выбирать лучших преподавателей через систему свободного выбора траектории обучения;

→ важно заинтересовать студента предметом и специальностью, объяснить призвание профессии;

→ внедрять новые формы активизации роли студента в получении знаний;

→ повысить уровень преподавания.

3. Средством борьбы с коррупцией является модификация системы государственного заказа для приведения её в соответствие с требованиями рынка, оптимизация количества учебных заведений путём пересмотра критериев лицензирования и аккредитации.

4. Изменения на уровне учебного процесса должны предусматривать введение системы внешнего оценивания знаний студентов вместе с совершенствованием критериев внутреннего оценивания, формирование стимулов для отказа преподавателей от коррупционных практик и поощрение студентов к получению реальных знаний во время учебного процесса.

Это предполагает также внедрение технологий выявления плагиата, введение программы «Антиплагиат» для проверки самостоятельности выполнения курсовых и дипломных работ; внедрение обезличенных форм проверки; жёсткое соблюдение правил оценивания; исключение из учебного заведения в случае невыполнения студентом плана обучения.

Предлагается описать в специальном положении и довести до сведения всех участников учебного процесса, что такое плагиат, и прописать процессы предотвращения, ответственности и принятия решений относительно плагиата, вплоть до процедуры лишения диплома.

5. Весомым вкладом в борьбу с коррупцией является открытие в Республике телефонных линий доверия, цель которых – оперативное реагирование на проявления взяточничества.

6. Случаи противодействия взяточничеству в образовании со стороны правоохранительных органов обычно касаются низкого уровня администрации

учебных заведений и отдельных преподавателей, и именно в тех случаях, когда, по мнению студентов, вымогательства переходят «разумный предел».

Деятельность ректоров и директоров, как правило, не находится под пристальным вниманием, хотя в педагогических коллективах активно обсуждаются случаи неприкрытого nepотизма и нецелевого использования бюджетных средств именно руководством учебного заведения.

7. Быстрая информатизация общества делает возможным активное общественное обсуждение (в частности, в социальных сетях) как отдельных случаев взяточничества и использования служебного положения в корыстных целях, так и распространение оценок общего уровня коррупции в тех или иных учебных заведениях. В свою очередь, это имеет деструктивное влияние на формирование морально-ценностных основ молодёжи, формируя извращённое понятие о сути коррупции и толерантное отношение к ней как к разновидности неправомерной социальной практики.

8. Для настоящего преодоления коррупции необходимо увеличить прозрачность и подотчётность учебных заведений как перед обществом в целом, так и перед сотрудниками учебного заведения. На Западе традиционным «смотрящим» за управленцами учебных заведений являются профсоюзы. В сложившейся в настоящее время ситуации на них, конечно, надежды мало. Поэтому преподавателям и студентам важно осознать, что кроме них самих их права никто не будет защищать.

9. Важно применять направления воспитательного характера, которые включают весь комплекс мероприятий, средств и способов, выработанных практикой воспитания человека. Молодые люди, которые прошли через коррумпированную систему образования, в дальнейшем будут пользоваться этими принципами в своей жизни, сочтут их нормальным средством решения дел, учить этому своих детей, тем самым создавая своеобразный замкнутый круг в государстве. Поэтому важной мерой предупреждения коррупционных деяний являются воспитательно-педагогические действия по отношению к студентам, разъяснительная работа среди руководителей структурных подразделений, преподавателей, сотрудников.

Раннее предупреждение коррупционных действий возможно лишь при использовании индивидуального подхода. Использование в этой работе знаний по психологии, педагогике, праву помогает ректорату, директорам, деканам, заведующим отделениями, кураторам академических групп успешно и эффективно решать многие вопросы, своевременно предвидеть и предупреждать возможное противоправное поведение. С этой целью в учебных заведениях на заседаниях административного совета, учёного совета, педагогического совета должны систематически рассматриваться вопросы по выполнению требований антикоррупционной направленности.

10. Существенная роль в предупреждении коррупционных правонарушений принадлежит мерам организационно-управленческого характера. Строгое соблюдение уставных требований в организации жизни, быта и деятельности является важнейшим организационным мероприятием по

предупреждению таких правонарушений среди сотрудников и студентов. Организованности, дисциплины и порядка нельзя достичь жёсткими требованиями, крайне важным является создание необходимой среды для преодоления коррупционных проблем. Это достигается организацией порядка везде, как в общежитиях, так и в учебном заведении.

Целенаправленная индивидуальная воспитательная работа требует от руководителей, преподавателей и других лиц, участвующих в воспитательном процессе, знаний о том, как влиять на того или иного человека в той или иной ситуации. Важны знания различных методов воздействия (убеждения, поучения, приказы о наказании) и то, как воспринимаются эти действия (предвзято, критически, отрицательно и т.д.).

Социальный контроль за противоправным поведением – одно из эффективных организационно-управленческих средств профилактического действия. Его нельзя сводить к непосредственному наблюдению (надзору) за студентами. Это малоэффективно и даже вредно.

Элементами современного социального контроля являются:

а) научно обоснованные правовые нормы, изложенные в приказах, уставах, положениях, инструкциях (нормативный элемент);

б) реальный уровень контроля за соблюдением подчинёнными этих норм ректоратом, директоратом, руководителями структурных подразделений и необходимость внедрения практики стимулирования и принуждения к выполнению действующих положений (организационный элемент);

в) общественное мнение, ожидание оценки и мнение о соблюдении действующих норм, формируемые в учебном заведении (социально-психологический элемент).

11. Формирование спроса на высокий уровень знаний на рынке труда. Ведь коррупция в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования будет процветать до тех пор, пока студенты не получат перспективы выгодно продать свои знания на рынке труда, т.е. нужна настоящая конкуренция на рынке труда.

Выводы. Почти везде коррупция выступает как барьер, затрудняющий не только работу образовательной системы, но и социальное и экономическое развитие. Коррупция сводит на нет преимущества высшего и среднего профессионального образования, даже может привести к репутационному коллапсу всей системы образования в стране.

В данной статье внимание сосредоточивалось на двух аспектах: *во-первых*, на углублении доктринального понимания коррупционного деяния в сфере образования, на мероприятиях по его предотвращению и противодействию, исследовании предпосылок возникновения в сфере образования и факторов, которые способствуют развитию антикоррупционной деятельности государства; *во-вторых*, на чётком организационном и управленческом осмыслении необходимости определения механизма предотвращения и противодействия коррупционным деяниям в сфере

образования, на формировании системы практических мер по борьбе с этим негативным явлением.

Таким образом, можно говорить о существовании основных стратегических направлений вывода высшего и среднего профессионального образования из перманентного кризисного состояния, в частности, об определении организационно-правовых аспектов противодействия коррупционным деяниям в сфере образования.

Список использованных источников

1. Заявление Александра Захарченко о коррупции // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novorossia.su/news/srochnoe-zayavlenie-aleksandra-zaharchenko-o-korrupcii>.
2. Большой толковый словарь русского языка. Гл. ред. С.А. Кузнецов. Первое издание. – СПб.: Норинт, 1998. Публикуется в авторской редакции 2014 года // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gramota.ru/slovari/dic/?word=%D0%BA%D0%BE%D1%80%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F&all=x>.
3. Толковый словарь русского языка Ожегова С.И. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ozhegov.textologia.ru/definit/korrupciya/?q=742&n=176502>.
4. Любкина Н.А. Коррупция в России: политико-правовые принципы и направления противодействия: монография / Н.А. Любкина; отв. ред. А.П. Бандурин. – Москва: РУСАЙНС, 2017. – 162 с.
5. Попов В.И. Проявление коррупции в современных условиях / В.И. Попов // Материалы конференции «Коррупция в России: состояние и проблемы». – М.: Ин-т МВД России. – 1996. – С. 55-57.
6. Заброда Д.Г. Державна антикорупційна політика в Україні: теорія, правова основа, інституціалізація: монографія / Д.Г.Заброда; Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. – Сімферополь: Крим навчпеддержвидав, 2013. – 367 с.
7. Серьогін С.М. Механізми попередження та протидії корупції в органах публічної влади / С.М. Серьогін, С.С. Серьогін // Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. праць Асоціації докторів наук з державного управління. – 2010. – № 1. – С. 134-140.
8. Официальный сайт Народного Совета ДНР. Итоги работы и новости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/ru/>.
Отчет о коррупции в мире (Global Corruption Report) / Transparency International (TI) – Берлин, Будапешт. – 1 октября 2013 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://transparency.org.ru/research/drugie-issledovaniya/v-korrumpirovannoy-shkole-khoroshemu-ne-nauchat.html>.

МЕСТО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ГОСУДАРСТВА

Рудченко Т.И.,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
экономической теории и государственного управления
ГО ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

В статье рассмотрено одно из важнейших направлений государственного регулирования экономики – социальная политика, направленная на обеспечение благосостояния и всестороннего развития граждан и общества в целом. Систематизированы научные достижения в исследуемой сфере, которые позволили выделить ряд подходов к пониманию содержания социальной политики: «деятельностный», «институциональный», «системный». Охарактеризованы задачи и направления, которые необходимо реализовать в Донецкой Народной Республике в рамках достижения основных целей социально ориентированного государства.

Ключевые слова: *Донецкая Народная Республика, социальная политика, социально ориентированное государство, комплекс социальных мероприятий.*

The article deals with one of the most important areas of state regulation of the economy, such as social policy aimed at ensuring the well-being and comprehensive development of citizens and society as a whole. Systematized scientific achievements in the field, which allowed to identify a number of approaches to understanding the content of social policy: "activity", "institutional", "system". The tasks and directions that need to be implemented in the Donetsk people's Republic within the framework of achieving the main goals of the socially-oriented state are characterized.

Keywords: *Donetsk People's Republic, social policy, socially oriented state, complex of social measures.*

Постановка задачи. Одной из приоритетных задач государственной политики цивилизованного государства является его построение – политического устройства, при котором каждый отдельно взятый человек чувствовал бы себя комфортно и уверенно. Решить эту задачу без продуманной, эффективной социальной политики невозможно, поскольку социальная политика отражает вектор государственного регулирования в части взаимодействия государства с населением для обеспечения благополучия и всестороннего развития граждан и общества в целом.

Анализ последних исследований и публикаций показал, что вопросы, связанные с изучением роли и места социальной политики в социально ориентированном государстве, постоянно привлекают внимание учёных, среди которых выделяются: Н. Балтачеева, Р. Баркер, Н. Волгин, Т. Гансли, И. Григорьева, В. Капицин, С. Макарьянц, А. Максимова, Г. Маракуца, В. Намчук, А. Тамм и другие. В настоящее время проблемы адаптации

социальной политики к государственной политике изучаются учёными и практиками, а также являются одними из распространённых проблем в повседневной жизни, поскольку затрагивают вопросы обеспеченности социальных групп общества социальными условиями и гарантиями.

Целью данной статьи является анализ роли социальной политики в социально-экономическом развитии общества и определение её места в контексте функционирования и дальнейшего развития Донецкой Народной Республики как социально ориентированного государства.

Основное содержание. Общепринятой трактовки категории социальной политики в современных научных кругах не существует. Разными учёными это понятие определяется по-разному, хотя значительная часть таких трактовок довольно схожа между собой. Традиционно социальную политику связывают с задачами государства, которые направлены на повышение благосостояния и удовлетворение потребностей социально незащищённых слоёв населения. Регулярно аргументируется постулат о том, что необходимость социальной политики в обществе предопределяется существованием экономического и социального неравенства между людьми [10].

Понимания социальной политики в экономиках развитых и развивающихся стран существенно различаются, поскольку попытки её имплементации в этих системах существенно отдалены друг от друга. Ещё в конце девятнадцатого века стало очевидным, что рыночный путь развития необходим для повышения общего уровня благосостояния, однако государственное вмешательство целесообразно для защиты тех категорий и слоёв населения, которые не могли получить преимущества от рыночной экономики. В противовес идеям модификации, присущим рыночным отношениям, всё большее значение приобретают вопросы социальных прав человека. Наибольшее распространение получили представления о социальной политике Г. Эспинга-Андерсона, а именно, его формулировка о том, что «...определяющим критерием социальных прав должна выступать граница, которая позволит людям достичь их жизненных стандартов от чисто рыночных сил» [12].

Как заявлено в международной Конвенции об основных целях и нормах социальной политики, целью социальной политики должно быть «...достижение благосостояния и развития населения, а также поощрение его стремления к социальному прогрессу» [6].

В настоящее время существует ряд подходов к пониманию содержания данного понятия, однако, на наш взгляд, целесообразно выделить основные из них: «деятельностный», «институциональный», «системный».

Деятельностный подход рассматривает социальную политику как совокупность определённых действий общества и государства, направленных на повышение благосостояния во всех его проявлениях [2; 11].

Сторонники «деятельностного» подхода, безусловно, правы, что это активный вектор, однако социальная политика не ограничивается только активными действиями.

Институциональный подход рассматривает проявление социальной политики в существовании социальных институтов. Сторонники

институционального подхода заявляют, что социальная политика является социальным институтом. При определении социальной политики важно определять не только её субъекты, но и объекты. Исследование существующих подходов к определению социальной политики показали, что не у всех чётко определены соответствующие объекты [3; 8].

Таким образом, к определению объекта социальной политики следует подходить системно, так как объектом любой политики является то, на что она направляет свои усилия и внимание через систему отношений, возникающих между различными субъектами социума, ожидая при этом положительных результатов [5; 9].

Проанализировав существующие подходы к пониманию содержания социальной политики и её роли в социально ориентированном государстве, считаем, что каждый из указанных подходов содержит объективные утверждения. Однако суть социальной политики должна проявляться в реализации комплекса мероприятий, направленных на повышение уровня развития общества и адаптированных к возможностям государства, в процессе которых формируются отношения между субъектами социума.

На основании этого следует отметить, что, исследуя сущность социальной политики, необходимо представлять её как пространство социальных отношений между государством, рынком и населением. Следовательно, в узком понимании социальная политика означает деятельность её субъектов с формированием социальной безопасности индивидуума и общества, тогда как в широком смысле социальная политика – это система мер, направленных на удовлетворение социальных нужд. В каком бы смысле, узком или широком, не рассматривалась социальная политика, она всегда сфокусирована на интересах человека, его здоровье, чести и достоинстве, неприкосновенности и безопасности.

В то же время узкое и широкое понимание социальной политики условное. Существует понятие целостной социальной политики, то есть, социальная защита, социальная безопасность, с одной стороны, и социальное развитие, социальные отношения – с другой, органично соединены: без развитых социальных отношений не может быть стабильной социальной безопасности человека, общества, а социальная безопасность в значительной степени предопределяет развитость, зрелость процессов социального, общественного развития [4].

Анализируя сущность и содержание социальной политики, можно сделать вывод о том, что социальная политика современного государства должна рассматриваться как комплекс мероприятий, который осуществляется государственными институтами и негосударственными субъектами по выявлению, удовлетворению, согласованию потребностей и интересов всех слоёв населения и социальных групп. Таким образом, социальная политика является ключевым фактором социально ориентированного государства, поскольку «источники социального государства уходят в социальную политику».

Исходя из этого, приходим к пониманию того, что высшим достижением социальной политики должно стать социально ориентированное государство,

поскольку среди главных приоритетов – достижение эффективной социальной защиты граждан, нейтрализация социально-экономических конфликтов, соблюдение социальных стандартов и принципов достойной жизни для всех граждан посредством распределения и перераспределения обще государственного бюджета.

Считаем, что среди предпосылок становления социального государства должен пропагандироваться открытый характер государственной власти; гарантированное равенство всех категорий граждан перед законом и право на участие в государственной и общественной жизни; национальные аспекты экономических отношений; гражданский мир и солидарность. Условиями развития социального государства и его характерными признаками должны стать: демократическая организация государственной власти; высокий экономический потенциал, позволяющий осуществлять меры по перераспределению доходов без подавления интересов собственников прибылей; социально ориентированная структура экономики, которая проявляется в разработке адаптированных к действительности социальных программ и приоритетности их реализации; поддержание развитого гражданского общества.

Необходимо учитывать, что только такое государство, которое стремится обеспечить своим гражданам и лицам, находящимся на его территории на законных основаниях, достойный уровень жизни и свободное развитие, имеет смысл идентифицировать социально ориентированным государством. Такое государство создаёт систему социальной политики, которая охватывает социальное страхование, социальные гарантии, социальную помощь, систему финансирования пенсий, компенсаций, медицинских и других социальных услуг. Главным атрибутом социального государства является реальная минимизация уровня бедных, а не декларативное провозглашение помощи социально уязвимым слоям населения. При этом благосостояние обеспечивается не только и не столько перераспределением собственности одних в пользу других, а, главным образом, стимулированием и обеспечением активной и инициативной деятельности всех граждан.

Мировая практика свидетельствует о том, что в настоящее время действенными являются два способа обеспечить социальную защищённость граждан: во-первых, государство само осуществляет перераспределение национального богатства путём финансирования социальных программ; во-вторых, государство предоставляет гражданам возможность обеспечить себя пенсией, средствами, к примеру, на случай болезни, а также предоставляет право выбора той или иной социальной услуги на рынке [1].

Такому типу государства присущи специальные функции, поскольку только социально ориентированное государство является «государством человека» и реально обеспечивает материальными ресурсами право гражданина на жизнь. Соответственно, социально ориентированное государство реализует следующие функции:

1) защитную, которая заключается в создании механизма обеспечения социально-экономической безопасности человека путём устранения и

предупреждения рисков и их последствий, в обеспечении системы защиты от имеющихся и возможных нарушений прав и свобод личности, а также в реализации государственных социальных гарантий, стандартов и нормативов;

2) стимулирующую, которая состоит в создании системы поощрений социально-экономической активности, инициативы и эффективного использования предпринимательского потенциала. Важным стимулом выступает соблюдение высоких стандартов жизни и условий для человеческого развития;

3) интегративную, то есть обеспечение общественного согласия, предотвращение поляризации общества, его фрагментации на социально изолированные слои и группы;

4) инвестиционную, которая заключается в развитии социальной инфраструктуры, обеспечении доступности здравоохранения, образования, духовно-культурных принципов. Именно эти направления социальной политики являются необходимыми инвестициями в будущее благосостояние государства;

5) функция социального контроля заключается в наличии механизма, с помощью которого общество и его элементы обеспечивают соблюдение определённых правил (обычаев, правовых и нравственных норм, законов, административных решений), нарушение которых наносит ущерб функционированию всей социальной системы. Социальный контроль выступает как органический элемент системы управления социальным процессом, как механизм обратной связи между гражданами и государством [1, с. 287].

Не следует забывать о том, что в условиях политической неопределённости на территориях с ограниченным статусом, которые идентифицируются как непризнанные республики, практически невозможно обеспечить социальную защищённость граждан на том уровне, чтобы Республика имела право отождествлять себя с социально ориентированным государством. Следует учитывать, что подобное территориальное образование, к которому относится Донецкая Народная Республика, задекларировала в своей Конституции социальную ответственность перед населением [7]. Для этого Республика ориентируется на определённые постулаты, среди которых:

– общественные действия по решению проблем, которые касаются всего общества. Цель социальной политики Республики – способствовать достижению целей общества;

– социально-трудовые отношения ориентированы на их стабилизацию, регламентирование отношений труда и капитала, исключая экстремистские или радикальные варианты решения противоречий;

– систему социальной политики, которая предусматривает работу с потенциально социально опасными слоями населения (нетрудоспособными, маргиналами, деклассированными элементами), чтобы через систему государственной помощи и общественной благотворительности обеспечить этим слоям минимально приемлемый уровень удовлетворения их потребностей, благосостояния и таким образом защитить остальные слои населения от «возможной неконтролируемой ярости».

В связи с этим для Донецкой Народной Республики, которая находится в состоянии политических, экономических и инфраструктурных ограничений, целесообразно выделить основные задачи, которыми следует руководствоваться при формировании и развитии национальной социальной политики:

- создание условий для реализации социального потенциала человека;
- содействие развитию социальных и социально-рыночных отношений;
- преобразование социальных факторов в одну из доминант экономического роста;
- формирование и развитие социально-трудовых отношений;
- адаптация системы социальной защиты, социального страхования, пенсионного обеспечения к реальным социально-экономическим условиям.

В данном случае для Республики одними из важных условий эффективной реализации социальной политики должны стать:

- утверждение динамичности механизма регулятивной деятельности, направленной на обогащение социального потенциала общества;
- поиск её эффективных способов и форм, устранение неоправданных и малоэффективных, прежде всего устаревших, методов регулирования, тормозящих процесс утверждения ценностей социального бытия;
- отказ от форм и методов управления, порождающих социальное отчуждение человека.

Таким образом, особенностью социальной политики Донецкой Народной Республики является необходимость доведения её конечных результатов до каждого гражданина. В связи с этим территориальные органы власти оказываются основным звеном осуществления мер социальной политики, поскольку в государстве, которое стремится стать социально ориентированным, непосредственным субъектом решения указанных задач, является местное самоуправление. В то же время не следует отрицать влияние экономической политики на уровень и возможности обеспечения социальными гарантиями всех слоёв населения, поскольку экономика, в данном случае – базовый механизм функционирования социально ориентированного государства.

Выводы. Подводя итоги, следует отметить, что место социальной политики в условиях функционирования социально ориентированного государства, так как и её цели в современном мире, необходимо определять в зависимости от особенностей социально-экономической среды или уровня развития экономики страны. В то же время необходимо учитывать общепринятое осознание того, что социальная политика – это общественный феномен, который объединяет целый ряд разнообразных составляющих, объединённых общей целью, которая предусматривает обеспечение благополучия человека, повышение уровня и качества его жизни.

Особое политико-экономическое состояние Донецкой Народной Республики диктует нестандартные меры, которые должны реализовываться для достижения основных целей социально ориентированного государства, а именно:

- восстановление роли доходов трудовой деятельности как основного

источника денежных доходов населения и важнейшего стимула развития производства и повышения трудовой активности работников;

– повышение уровня и качества жизни населения, формирование «среднего класса», преодоление бедности, ликвидация социального неравенства, резкого расслоения населения;

– защита прав наёмных работников, формирование высокопроизводительного трудового потенциала, повышение цены рабочей силы, обеспечение занятости;

– социальная защита, адресная забота о человеке, распространение социального обеспечения населения;

– повышение роли самоопределения и идентификации населения Республики;

– обеспечение стабильного финансирования социальной сферы и социальных программ;

– укрепление генофонда народа, его физического и морального здоровья и интеллектуального потенциала, обеспечение развития человеческого капитала;

– дальнейшее стимулирование развития гражданского общества, формирование теоретических и практических основ социального государства, акцентирование внимания на идеологии данного процесса;

– приоритет общечеловеческих ценностей и механизма их внедрения, возрождение социальной инфраструктуры, совершенствование системы образования, науки, здравоохранения, жилищных условий, обеспечение продовольственной безопасности.

Список использованных источников

1. Балтачєєва Н.А. Вплив світового досвіду на вибір української моделі соціальної політики / Н.А. Балтачєєва // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сборник научных трудов. – Ч. III. – Донецк: ДонНУ, 2010. – С. 256.

2. Баркер Р. Словарь социальной работы: пер. с англ. / Р. Баркер. – М.: Наука, 1994. – С. 201.

3. Григорьева И.А. Современная социальная политика: возможности и ограничения / И.А. Григорьева. – СПб.: ЛГУ им. Пушкина, 2011. – С. 109.

4. Дубич К.В. Актуальні проблеми державного управління соціальним захистом населення України / К.В. Дубич // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2012. – № 4. – С. 99-111.

5. Капицын В.М. Социальная политика и право: сущность и взаимозависимости / В.М. Капицын // Российский журнал социальной работы. – 2017. – № 8. – С. 18-25.

6. Об основных целях и нормах социальной политики. Конвенция №117 (Дата вступления в силу: 23 апреля 1964 года). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1901833>.

7. Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014 г.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>.

8. Нельсон Б.Дж. Социальная политика и управление: общие проблемы / Под ред. Р. Гудина, Х.-Д. Клингеманна. – М.: Вече, 1999 – С. 28-31.

9. Основы социальной работы / под ред. Н.Ф. Басова. – 3-е изд., испр. – М.: Издат. центр «Академия», 2007. – С. 188.

10. Смирнова Н.В. Социальное неравенство: теоретические аспекты проблемы / Н.В. Смирнова // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 2. – С. 40-41.

11. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – С. 163.

12. Esping-Andersen G. The three worlds of welfare capitalism / G. Esping-Andersen. – Princeton (N.J.): Princeton Univ. Press, 1994. – 33 p.

УДК 316.4

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ

Чернецкий В.Ю.,

*д-р гос. упр., доцент кафедры
менеджмента в непроизводственной сфере
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

Ищенко В.Д.,

*депутат Народного Совета
Донецкой Народной Республики*

В статье рассмотрены исторические предпосылки для возникновения и внедрения в практику государственного управления и формирования бюджетной политики государства механизмов и методов социальных медицинских программ. Применение программно-целевого подхода в здравоохранении предусматривает сбалансированное определение конкретной цели, взаимосвязь между тактическими мероприятиями и финансовой стратегией, оценку эффективности деятельности органов государственной власти и контроль расхода бюджетных средств.

Ключевые слова: *программно-целевой подход, государственная программа, программное бюджетирование, экономика здравоохранения*

The article deals with the historical background for the emergence and introduction into practice of public administration and the formation of state budget policy mechanisms and methods of social medical programs. The application of the program-target approach in health care provides for a balanced definition of a specific goal, the relationship between financial strategy and tactical measures, an assessment of the effectiveness of the activities of government authority and control over the expenditure of budgetary funds.

Keyword: program-target approach, state program, program budgeting, health economics

Постановка задачи. Одним из основных способов повышения эффективности бюджетных расходов считается программно-целевой подход работы бюджетного процесса и переход к формированию бюджетов в контексте государственных программ. Суть данного подхода заключается в установлении приоритетных целей и задач социально-экономического и научно-технического развития, разработке мероприятий по их выполнению в установленные сроки при гарантированном обеспечении ресурсами в условиях их эффективного применения. На современном этапе большинство развитых стран уже используют такой принцип работы, а опыт таких стран, как Великобритания, Франция, Германия, США и др. подтверждает успешность и необходимость осуществления программных реформ для увеличения эффективности государственных расходов [1].

Независимо от существующей политической системы управления, любое государство может развиваться при обязательном соблюдении необходимых условий социальной сферы, особенно в области охраны здоровья населения. Здравоохранение по своей сути является одним из механизмов государственного управления и в своей экономической основе базируется на сформированном и утвержденном бюджете. Зависимость успеха в финансируемых направлениях сферы охраны здоровья населения в целом связана с тем, насколько корректно сбалансирована бюджетная политика государства. В любой стране мира ежегодно возрастает значимость в подходах эффективного и грамотного расходования бюджетных средств, в связи с чем правительство каждого государства сталкивается с проблемой формирования сбалансированной бюджетной политики.

В условиях современных вызовов руководителям в отрасли здравоохранения необходимо понимать, с помощью каких средств и методов на фоне ограниченного финансирования отрасли здравоохранения возможно достичь значимых результатов. Принципиальный подход к решению данной задачи для современных менеджеров в здравоохранении, которые по своей сути являются управленцами нового порядка в этой отрасли, является очевидным и подразумевает наиболее эффективное использование имеющихся бюджетных средств. Таким образом, решение данной задачи позволит не только максимально эффективно осваивать заложенные ассигнования, но и обосновать модель программно-целевого подхода в финансировании отрасли здравоохранения, а использование инструментов программирования позволит осуществлять контроль над полнотой исполнения расходов и её эффективностью.

Анализ последних исследований и публикаций. На современном этапе большое внимание уделяется принципам программно-целевого управления в сфере охраны здоровья населения, которое подразумевает разработку целевых программ и выделение финансов для их реализации.

К основным принципам программно-целевого подхода в управлении финансами государства относятся:

- разработка целевых программ согласно заявленным стратегическим приоритетам и с учётом указов правительства и главы государства;
- распределение бюджетных средств не по видам затрат, а по программам и стратегическим направлениям;
- отображение программного бюджета как через финансовые показатели, так посредством показателей эффективности социально-экономической деятельности ведомств и министерств.
- ведомственный контроль целевого использования бюджетных средств [2].

Первоначальные данные о разработке, внедрении и применении государственных программ в отрасли здравоохранения в СССР появились в 80-х годах XX столетия. По своей сути эти программы были более простыми и в значительной степени отличались от программ в здравоохранении современного этапа. В тот промежуток времени эти программы обозначались как государственные целевые комплексные научно-технические программы по борьбе с широким спектром различных заболеваний [3].

В Российской Федерации практическое применение программного метода в здравоохранении актуализировалось в начале 2000-х годов, а его основу составляли: «Концепции развития здравоохранения и медицинской науки в Российской Федерации», «Концепции охраны здоровья населения Российской Федерации на период до 2005 г.», «Скорая медицинская помощь», «Планирование семьи», «Безопасное материнство», «Дети России», «Предупреждение и борьба с заболеваниями социального характера», «Профилактика и лечение артериальной гипертонии в Российской Федерации». Вышеперечисленные федеральные целевые программы были разработаны и внедрены в практическую деятельность органов управления в здравоохранении в таких регионах: Чувашская Республика, Ставропольский край, Новгородская, Свердловская, Самарская и Липецкая области, г. Москва, г. Санкт-Петербург.

По данным Лакути Б.Г. [4], одним из направлений, способным принципиально изменить характер и методы нецелевого расходования бюджетных средств, что подтверждается на практике, является переход к построению бюджетов, которые будут базироваться на исполнении государственных программ. Программно-целевой подход формирования и расходования бюджетных средств усиливает понимание природы государственного бюджета, а все бюджеты единой бюджетной системы являются государственными по целевому характеру решаемых задач. Для продуктивного и планомерного развития страны и государственного управления здравоохранением необходимо обязательное соблюдение трёх

составляющих: финансирование, управление и экономически-правовое обеспечение отрасли. Проанализировав каждый из названных сегментов, можно заметить, что каждый из них требует последующего тщательного изучения. Указанные данные подтверждаются выступлением председателя 70-й сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения В.И. Скворцовой: «Наша общая задача – эффективно реализовывать разработанные глобальные механизмы на национальном и региональном уровнях» [5].

Актуальность. Проводимая в государстве бюджетная политика, вне зависимости от уровня бюджетной системы, не может пренебрегать принципами реализации целевого и эффективного расходования бюджетных средств в целом. Переход к формированию бюджетов, которые будут основываться на исполнении государственных программ, является одним из направлений, которое способно в полной мере изменить методы недобросовестного использования бюджетных средств.

Целью статьи является определение возможности и целесообразности применения программно-целевого подхода к управлению здравоохранением как эффективного механизма планирования и использования бюджетных средств в условиях современных вызовов.

Изложение основного материала исследования. Эффективная бюджетная политика в государстве должна сочетать возможность оценки уровня достижения поставленных задач и нацеленность на результат. С позиций формирования бюджета этим задачам соответствует программное бюджетирование. Данные международного опыта подтверждают положительные результаты применения данного подхода, особенно с целью повышения эффективности деятельности государственного сектора.

Со второй половины XX века, до момента использования программного метода в экономике здравоохранения, превалировал принцип стандартного формирования бюджета, т.е. без использования программно-целевого метода, где для каждой отрасли народного хозяйства закладывалась своя расходная часть, а простота определяла и соответствующий контроль.

Применение программно-целевого подхода позволяет при сравнительно малых бюджетных ресурсных затратах добиться точной адресности и строгой целевой направленности [6]. С целью осуществления программно-целевого метода Андреева О.В. и Одинцова В.В. выделяют существование двух механизмов: национальная программа государственных гарантий и федеральные целевые программы [7]. Последовательно сформулированы определённые этапы целевых программ, среди которых отмечают:

- выбор проблемы для дальнейшей программной разработки;
- формирование и утверждение программ;
- реализация и последующий контроль хода выполнения программы;
- оценка эффективности функционирования программ.

При всей полноте описанных механизмов и методов, применяемых в реализации программ на государственном и региональном уровнях, остаётся нераскрытым тема их внедрения в условиях ограниченного бюджета или

полного его отсутствия. Достижение определённых показателей в здравоохранении не может быть постоянной величиной, следовательно, для получения более высоких цифр необходимо наличие наиболее «усиленного» бюджета. Простое выделение определённого бюджета на борьбу с тем или иным заболеванием, проведением мероприятий, направленных на профилактику определённого заболевания, и комплекса мер реабилитационной направленности оказалось бы неэффективным. Возникает ситуация, когда проще формировать и исполнять бюджет, получать результат. Но тут важен подход или механизм повышения эффективности выделенных средств. Метод применения программ в здравоохранении настолько универсален, что позволяет использовать его в любой направленности, как финансирование непосредственного лечения определённых болезней, так и их профилактика или углублённое научное исследование отдельных нозологических единиц. Постепенная отработка механизмов целенаправленного бюджетирования позволяет не только осуществлять контроль над эффективностью, но и отслеживать исполнение расходов в полной мере. Необходимо отметить тот факт, что программный метод может применяться на всех уровнях государственного управления, начиная от общегосударственного и заканчивая местным. Существует вариант использования программного механизма в практике международной организации, например, Всемирная организация здравоохранения [8].

Проведенный анализ позволил выявить следующие аспекты:

1. Государственное управление экономикой здравоохранения по-прежнему является одной из актуальных тем в условиях современных вызовов.
2. Несмотря на попытку раскрыть данную тематику во всем её многообразии в здравоохранении, это пока не удалось выполнить ни одному из авторов работ.

Так, в Донецкой Народной Республике бюджет представлен в виде плана по формированию и использованию бюджетных средств для осуществления задач и функций, которые выполняются органами государственной власти и местного самоуправления на протяжении бюджетного периода. Бюджет складывается из общего и специального фондов республиканского и местных бюджетов [9]. В общем фонде бюджета составляющими компонентами являются:

- вся доходная часть бюджета, не считая поступлений, подлежащих начислению в специальный фонд бюджета;
- вся расходная часть бюджета, которая осуществляется, благодаря поступлениям общего фонда бюджета.

К составным компонентам специального фонда бюджета относятся:

- доходы бюджета (в том числе и собственные поступления бюджетных учреждений);
- расходы бюджета, осуществляющиеся за счёт поступлений специального фонда бюджета (в том числе и собственные поступления бюджетных учреждений).

В бюджетном процессе выделяются следующие стадии:

- формирование проекта бюджета;
- рассмотрение проекта и утверждение бюджета;
- исполнение бюджета, в том числе внесение поправок в бюджет;
- составление отчёта об исполнении бюджета [10].

В соответствии с действующим законодательством Донецкой Народной Республики на всех стадиях бюджетного процесса проводится оценка эффективности управления бюджетными средствами и осуществляется контроль соблюдения бюджетного законодательства [11].

Анализ стандартных и программных механизмов управления и финансирования в здравоохранении позволяет определить положительные и отрицательные стороны каждого из них. Как показывает практика, оба эти механизма используются в настоящее время при формировании и использовании бюджетных средств в здравоохранении Российской Федерации. Необходимо отметить, что основной целью бюджета без программ является выделение средств на защищённые и незащищённые статьи бюджета. В то же время программно-целевой метод предусматривает сбалансированное определение конкретной цели и контроль эффективности расхода бюджетных средств с помощью индикаторов.

Правильно сформулированная цель в случае с использованием программного метода даёт возможность чётко определять задачи и возможные пути их решения. Это позволяет конкретизировать и детализировать не только поставленную цель, но и расширять её границы. При использовании стандартного метода финансирования цели и задачи не определяются. Отсутствие задач, в свою очередь, не позволяет при стандартном методе финансирования выработать систему индикаторов.

Достижение целей и решение поставленных задач невозможно без определения сроков их реализации. Это возможно при использовании программного метода. При стандартном финансировании тоже существуют сроки, но они, в отличие от программного метода, имеют величину календарного года. Срок выполнения программ может варьировать от трёх до пяти лет. Существует прямая зависимость между уровнем и сроками реализации программы. В качестве примера мы можем наблюдать участие стран-членов Всемирной Организации Здравоохранения в международной программе, направленной на борьбу с туберкулёзом, ВИЧ/СПИД и малярией, где срок выполнения такой программы может быть более 5 лет. В России программы от федерального до местного уровней делятся от 3-х до 5-ти лет. Важно также отметить, что с понижением уровня программы наблюдается не только уменьшение количества и объёма задач, но и снижение величины выделяемых на эти программы средств.

Механизмы правового нормативного обеспечения и в первом, и во втором случаях полностью соблюдаются и подкреплены необходимым пакетом законодательных документов, что свидетельствует о правильности подхода к этому вопросу. Несомненно, применение программного метода в

здравоохранении повлекло за собой увеличение пакета нормативных правовых документов, используемых в управлении здравоохранением.

Существенным вопросом в сравниваемых методах является определение круга исполнителей. Это органы исполнительной власти, ответственные за выполнение бюджетной части в первом случае или они же и привлекаемые к ним общественные и коммерческие организации, тоже участвующие в выполнении программы в целом во втором случае. При использовании программного метода к органам исполнительной власти могут добавляться общественные или коммерческие организации. Однако участие этих структур в программном методе может носить чисто методический характер и в части исполнения бюджета они не участвуют. Привлечение данных организаций расширяет участие населения в разработке, принятии решений и исполнении программ, направленных на улучшение здоровья нации.

Последним вопросом при анализе вышеуказанных методов являются такие показатели как индикаторы и мониторинг. Мы включили эти два понятия вместе, так как мониторинг осуществляется по определённым индикаторам. Индикаторы определяются для каждой программы, а для осуществления мониторинга выделяется орган. В случае стандартного управления и финансирования эти два критерия отсутствуют или недостаточно определены. Их использование в программно-целевом варианте позволяет более оперативно реагировать на любые изменения, появляющиеся во время выполнения намеченной программы.

Ошибочно было бы считать, что модель формирования программного бюджетного механизма напрямую зависит от того, какой бюджет принят за основу; сама принятая программа, в свою очередь, косвенно влияет на качество расходующихся бюджетных средств. В этом и заложен основополагающий стержень программного подхода бюджетной социальной политики – максимально эффективное расходование.

Министр здравоохранения Донецкой Народной Республики Долгошапко О.Н. 22.02.19 г. выступила в Народном Совете с докладом «Основные проблемы здравоохранения Республики и пути их решения» по итогам работы за 2018 год [12]. Согласно данным, которые она представила, в 2018 году численность постоянного населения сократилась почти на 30 тыс. человек и на 01.01.2019 г., по данным Главстата ДНР, составила 2276,6 тыс. человек против 2306,3 тыс. человек в 2017 году. Уровень рождаемости снизился с 5,1 (2017 г.) до 4,6 на 1 тыс. населения, а уровень смертности остался неизменным – 14,6 на 1 тыс. населения. Таким образом, естественная убыль населения составила 10,0, а в 2017 г. – 9,5. Представленные данные указывают на наличие существенной демографической проблемы, которая, безусловно, требует незамедлительного решения. Долгошапко О.Н. акцентирует внимание на том, что ключевая задача руководства Республики – это сбережение населения, а способом решения демографической проблемы является разработка Единой Национальной межотраслевой программы «Сохранение народа Донбасса», которая должна включать различные аспекты: социокультурные, образовательные,

медицинские и экономические. Таким образом, данная программа предполагает участие в работе не только министерства здравоохранения, но и других профильных министерств и комитетов Народного Совета Республики, а экономический компонент программы предполагает формирование Республиканского бюджета, в ходе чего предпочтительно использовать программно-целевой метод.

Выводы. Проведенный аналитический обзор выделяет программный метод как своевременный и крайне необходимый шаг в системе управления и финансирования здравоохранения. В данный момент Донецкая Народная Республика находится на стадии своего становления как государства. Социально-экономическая политика является одним из приоритетных направлений в деятельности государства в условиях военных действий. Построение системы финансирования органов исполнительной власти и в частности здравоохранения, при недостаточном бюджете, в особенности в условиях локального конфликта, вынуждает прибегнуть к программному подходу как наиболее экономному. Существующая практика применения программ в здравоохранении Российской Федерации доказывает необходимость расширения и углубления исследований вопросов, связанных с рациональным и эффективным использованием бюджетных средств. Приведенные данные требуют более детального анализа и основательной теоретической и практической доработки, что планируется выполнить в последующих исследованиях. Современное положение здравоохранения в части крайне ограниченного бюджетирования предполагает применять на практике программно-целевой подход к управлению здравоохранением.

Список использованных источников

1. Миленький А.В. Программное бюджетирование: преимущества и проблемы / А.В. Миленький, П.С. Демидов // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 2 (часть 3). – С. 558-562 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36853>.

2. Макарова С.Н. Реформа управления бюджетным процессом: переход к программно-целевому подходу в бюджетном планировании регионов / С.Н. Макарова, В.В. Коломиец // *Дискуссия*. – 2015. – № 2(54). – С. 77-82 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.journal-discussion.ru/vypuski-zhurnala/vypusk-nomer-54-fevral-2015/statya-1539>.

3. История развития здравоохранения в России // Интернет журнал Wume.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wume.ru/raznoe/8-1/304-istoriya-razvitiya-zdravooxraneniya-v-rossii>.

4. Лакути Б.Г. Программно-целевой принцип формирования и расходования бюджетных средств / Б.Г. Лакути // *УЭКС*. – 2012. – № 8(44). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/programmno-tselevoy-printsip-formirovaniya-i-rashodovaniya-byudzhetyh-sredstv>.

5. Выступление Председателя Всемирной Ассамблеи Здравоохранения В.И. Скворцовой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rosminzdrav.ru/news/2017/05/22/5468-vystuplenie-predsdatelya-vsemirnoy-assamblei-zdravoohraneniya-v-i-skvortsovoy>.

6. Литвинов О.С. Анализ применения программно-целевого принципа на региональном уровне / О.С. Литвинов // Приоритетные направления развития науки и образования: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 12 июня 2015 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – № 2 (5). – С. 408-409.

7. Андреева О.В. Реализация программно-целевого метода планирования на федеральном уровне в сфере здравоохранения / О.В. Андреева, В.В. Одинцова // Электронный научный журнал «Социальные аспекты здоровья населения». – 2008. – № 1(5). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/48/30/lang,ru/>.

8. Шестьдесят восьмая сессия Всемирной Ассамблеи Здравоохранения. – Женева, 18-26 мая 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/260358/A68_2015_REC1-ru.pdf?sequence=1&isAllowed=y&ua=1.

9. Об утверждении Временного положения о бюджетной системе Донецкой Народной Республики: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 17.12.2016 г. № 13-18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://doc.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2017/03/Postanov_N13_18_17122016_ch.pdf.

10. Глоссарий терминов Министерства финансов Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfindnr.ru/wp-content/uploads/2017/12/Glossariy.pdf>.

11. О внесении изменений во Временное положение о бюджетной системе Донецкой Народной Республики: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 13.12.2018 г. № 1-6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/wp-content/uploads/2018/12/1-6-ot-13.12.2018.pdf>.

12. Долгошапко О.Н. Об итогах работы Министерства здравоохранения за 2018 год: доклад / О.Н. Долгошапко // Официальный сайт Народного Совета ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/doklad-olgi-dolgoshapko-ob-itogah-raboty-ministerstva-zdravoohraneniya-za-2018-god/>.

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
Болотанова М.Ю.,
магистрант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»

В статье рассматриваются некоторые аспекты, влияющие на функционирование и развитие подготовки и повышения квалификации государственных служащих в Донецкой Народной Республике. Выяснено, что проблемным аспектом в деятельности системы органов власти является отсутствие эффективной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, способных реализовать свои функции в принципиально новых социально-экономических условиях. Внесены предложения, направленные на создание эффективной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, кадровая политика, подготовка и переподготовка кадров.

Some aspects, influencing on functioning and development of preparation and in-plant training of civil servants in Donetsk Republic of People's, are examined in the article. It is reasonable, that a problem aspect in activity of the system of organs of power is absence of the effective system of professional preparation, retraining and in-plant training, able to realize the functions in the fundamentally new socio-economic terms of civil servants. Suggestions, direction on creation of the effective system of professional preparation, retraining and in-plant training of civil servants, are made.

Keywords: government service, state administration, skilled policy, preparation and retraining of shots.

Постановка задачи. Строительство новой государственности как стратегической цели развития Донецкой Народной Республики (ДНР) обеспечивается разработкой эффективных направлений, нацеленных на реализацию социально-экономической политики в государстве. Реализация этой политики требует максимальной мобилизации государственного аппарата органов власти на качественное осуществление ими государственных полномочий в политической, социально-экономической и духовно-культурной

сферах жизни общества. Вместе с тем, военные действия на территории ДНР не позволяют в полной мере обеспечить решение этой проблемы. Поэтому в этот период и возник, по различным причинам, дефицит высококвалифицированных государственных служащих, обеспечивающих управленческую деятельность вновь сформированных органов власти.

Государственные служащие, являясь работниками аппаратов органов власти, реализуют осуществление функций государства в политической, социально-экономической и духовно-культурной сферах жизни общества. Без оптимизации деятельности института государственной службы невозможно целенаправленное влияние как на жизнедеятельность общества, так и на развитие эффективной государственности. Очевидно, что в новых условиях её развития меняются формы и методы достижения эффективной деятельности государственных служащих. Иными словами, в системе государственной службы должны быть сформированы механизмы, обеспечивающие развитие персонала органов государственной власти.

Указанной проблеме посвящены исследования таких учёных: А.Я. Кибанов, Л.В. Иванова, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатина, В.И. Матирко, М.Б. Курбатова, Е.А. Бреусова, А.А. Горбачева и др. В своих изысканиях они обращают внимание на развитие кадровой политики в системе государственной службы. Значительное место в этой системе отводится формированию кадрового потенциала, а также созданию резерва управленческих работников, способных в новых условиях принимать качественные управленческие решения. Принятие таких решений требует высокого уровня знаний, умений и профессионализма государственных служащих.

Как показывает теория и практика государственного управления, профессиональное развитие государственных служащих зависит от кадровой политики государства. Эта политика должна включать не только стратегию формирования, востребования и использования потенциала кадров, но и систему их профессионального роста и развития. Являясь государственными служащими, управленческие работники в условиях быстроизменяющейся внешней и внутренней среды должны постоянно повышать свою квалификацию. Поэтому вопрос организации и дальнейшего совершенствования системы подготовки, повышения квалификации и профессионального развития государственных служащих является в настоящее время особенно актуальным.

Цель статьи – рассмотреть аспекты, влияющие на функционирование системы профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных служащих, а также выделить эти проблемные аспекты и предложить пути их решения.

Государственное управление в условиях строительства новой государственности всегда предполагает поиск инновационных форм и методов управления, способствующих эффективной деятельности органов власти, проводником которых является государственная служба.

Учёные [1-8] рассматривают государственную службу как профессиональную деятельность работников государственного аппарата, которые являются связующим звеном целостной системы органов государства. Являясь государственными служащими, эти работники реализуют осуществление функций государства в политической, социально-экономической и духовно-культурной сферах жизни общества.

В течение длительного исторического пути своего развития государственная служба приобрела ключевую роль во взаимосвязи государства и общества. Будучи связующим элементом, она обеспечивает реализацию полномочий законодательной, исполнительной и судебной властей, что является одним из условий формирования демократического, правового государства.

Следует заметить, что действенность и качество государственного управления зависит от влияния человеческого фактора. В современных формах управления общепризнанным и самым ценным ресурсом любой организации являются люди. Профессионально подготовленные, имеющие необходимые навыки и умения, они составляют «человеческий потенциал», который как раз и обеспечивает эффективную деятельность государственной службы.

Сложившаяся практика развития государственной службы Донецкой Народной Республики указывает на то, что нынешний этап развития государственности характеризуется поиском эффективных форм деятельности государственного аппарата по обеспечению выполнения государственных функций в социально-экономической и политической сферах Республики.

Принятый Закон Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы ДНР» [9] позволяет выделить в ней такие основные направления как государственно-гражданское, военное и правоохранительное. Вместе с тем этот Закон не является механизмом реализации деятельности каждого из обозначенных направлений.

К другой особенности следует отнести слишком частые перемещения работников в системе органов власти.

Третью особенность образует тот факт, что в условиях сложившейся социально-экономической нестабильности, невысокого профессионализма, несовершенства законодательства, определяющих правовой порядок оценки и аттестации госслужащих, не сформирована эффективная система подготовки и переподготовки кадров.

К этому следует добавить и то, что государственный служащий, имеющий желание повышать свой квалификационный уровень, попадает в ситуацию, когда коллеги и особенно руководитель негативно относятся к самой идее профессиональной подготовки.

Анализ сложившейся нормативно-правовой базы и обозначенные особенности позволяют сделать вывод о том, что сложившаяся практика развития государственной службы Донецкой Народной Республики не в полной мере обеспечивает эффективную реализацию функций государства.

Проблемным аспектом, на наш взгляд, является отсутствие эффективной системы подготовки и переподготовки работников органов власти. Но как показывает зарубежный опыт, качественная управленческая деятельность во всей системе государственной службы может осуществляться только профессионально подготовленными, имеющими навыки и умения работниками органов власти.

Из анализа научной литературы [1-8] следует, что система профессиональной подготовки кадрового персонала органов государственной власти сопряжена с совершенствованием института государственной службы и представляет собой неотъемлемую часть её кадрового обеспечения. По этой причине развитие государственной службы и подготовка кадров являются органично взаимосвязанными процессами.

Принципиальное значение имеет определение сути государственной службы как управленческой деятельности, в первую очередь для системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Возникновение системы переподготовки и повышения квалификации госслужащих было обусловлено потребностью в повышении их компетентности и исключении внештатных кадровых ситуаций, которые возникают из-за недостаточного профессионализма. Основным способом решения проблемы недостатка профессионализма и компетентности государственных служащих на современном этапе является усовершенствование качества их профессионального развития и образования.

На наш взгляд, существуют два направления, по которым следует повышать профессионализм и действенность персонала государственной службы, а именно:

1. Специализация в сфере функционирования объектов управления, поскольку без знания последних ими нельзя управлять. Госслужащему следует всегда быть осведомлённым в тех сферах общества или отраслях общественной жизни, в управлении которыми он участвует.

2. Специализация в сфере функционирования и организации субъектов государственного управления (государство, государственная власть, государственный аппарат), то есть знание всего того, что на сегодняшний день представляет собой система государственной власти.

Важным аспектом в реализации этих направлений является соблюдение базовых принципов, обеспечивающих функционирование системы профессиональной подготовки госслужащих, среди которых следует выделить принцип профессионализма и компетенции [3]. Этот принцип означает постоянство исполнения государственным служащим обязанностей, и он всегда стимулирует его к повышению профессионализма путём профессиональной подготовки и переподготовки, приобретения практического опыта, развития организаторских способностей, а также повышения уровня ответственности.

На принципах профессионализма и компетенции осуществляется функционирование системы профессионального развития государственных

служащих. Основными элементами этой системы являются профессиональная подготовка, повышение квалификации и стажировка.

Организация и деятельность профессиональной подготовки осуществляется также на основе принципов, которые можно классифицировать на три группы [4]:

1. Общегражданские принципы:

– формирование повышенного чувства ответственности и сознания, включая такие этические качества, как гражданский долг и верность интересам государственной службы;

– честность и невосприимчивость к коррупционным влияниям.

2. Профессиональные принципы:

– наличие специальных знаний в областях права, экономики, социальной психологии и т.д.;

– способность применять данные знания;

– непрерывность и гибкость профессионального образования;

– систематическое профессиональное образование работников.

3. Внутрикorporативные принципы:

– привитие управленческих навыков, лидерских качеств;

– солидарность, взаимодействие и взаимная поддержка на государственной службе;

– повышение социального статуса и имиджа госслужбы, а также чести и достоинства государственного служащего.

Повышение квалификации является процессом обновления знаний теории и практических навыков согласно регулярно растущим требованиям образовательных стандартов.

Среди основных форм повышения квалификации учёные выделяют [5]:

– краткосрочное тематическое обучение в соответствии с вопросами конкретной служебной деятельности, осуществляемой по месту службы госслужащего;

– среднесрочное тематическое обучение (проблемные семинары) в образовательном учреждении с целью разрешения конкретных вопросов в сфере служебной деятельности;

– длительное обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации согласно профилю профессиональной деятельности.

Вместе с тем развитие правового поля института государственной службы, базирующегося на принципах профессионализма и компетенции, выдвинуло ряд проблем, требующих дополнительного исследования. Так, исследователь Луковцева Е.Н. обращает внимание на то, что «...важнейшая среди них – проблема переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, способных реализовать свои функции в принципиально новых социально-экономических условиях в соответствии с предъявляемыми законодательством профессионально-квалификационными требованиями...» [8].

Как показывает практика строительства государственности в ДНР, кадровое обеспечение системы органов власти – одно из самых проблемных мест в государственном управлении.

Выводы: 1. Сложившаяся ситуация с развитием новой государственности в ДНР предопределяет поиск инновационных форм и методов, направленных на реализацию социально-экономической политики в государстве, требующей новых подходов в кадровом обеспечении системы органов власти.

2. Проблемным аспектом в деятельности системы органов власти является отсутствие эффективной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, способной реализовать свои функции в принципиально новых социально-экономических условиях.

3. Для решения возникшей проблемы предлагается:

– разработать концепцию развития направлений, обеспечивающих специализацию в сфере функционирования и организации субъектов государственного управления;

– создать механизм мониторинга потребностей государственных служащих в их профессиональной подготовке и переподготовке;

– сформировать систему мотивации, обеспечивающую активность государственных служащих в потребности повышения своего квалификационного уровня;

– на законодательном уровне разработать правовой механизм взаимосвязи между системой органов власти и учреждениями высшего профессионального образования на предмет систематической подготовки специалистов с последующей их переподготовкой.

Список использованных источников

1. Управление персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова и Л.В. Ивановской. – М.: «Изд-во ПРИОР», 1999. – 352 с.

2. Управление организацией: учебник / А.Г. Поршневу, Г.Л. Азоеву, В.П. Баранчеву, А.Г. Поршневу, З.П. Румянцеву; под ред. Саломатиной Н.А. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 736 с.

3. Государственная и муниципальная служба: учебник для академического бакалавриата / Ю.Н. Туганов [и др.]; под ред. Ю.Н. Туганова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 294 с.

4. Курбатова М.Б. Подготовка резерва на руководящие должности / М.Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2013. – № 12 (98). – С. 63-65.

5. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы: курс лекций / В.С. Нечипоренко. – М.: РАГС, 2008. – 329 с.

6. Бреусова Е.А. Проблемы формирования кадрового потенциала для малых предприятий сферы услуг / Е.А. Бреусова, А.А. Горбачева // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5-1 (46-1). – С. 335-338.

7. Петров О.А. Чему и где учиться повышать квалификацию / О.А. Петров, Л.В. Калашников // Служба кадров. – 2011. – № 8. – С. 87-93.

8. Луковцева Е.Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика (на примере ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС(Я)») / Е.Н. Луковцева // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Т. 4. – № 1. – С. 25-38.

9. О системе государственной службы ДНР: закон Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 № 32-ІНС // Постановление Народного Совета № І-117П-НС. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents-categories/polnyj-tekst-11>.

УДК 338.481.32

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТУРИЗМА НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Шепилова В.Г.,

канд. экон. наук, доцент,

заведующая кафедрой туризма

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при

Главе Донецкой Народной Республики»

Крицына А.С.,

магистр

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы при

Главе Донецкой Народной Республики»

В статье рассмотрены предложения по развитию туризма в Донецкой Народной Республике с учётом анализа и обобщения зарубежной практики государственного регулирования развитием туризма Турции.

Ключевые слова: *туризм, регион, мировой опыт, Турция, государственное регулирование, модель управления, развитие, анализ.*

In the given article it is considered the proposals of tourism development in the Donetsk People's Republic, taking into account the generalization of the analysis of foreign practice of the state regulation of the tourism development in Turkey.

Keywords: *tourism, region, world experience, Turkey, government regulation, management model, development, analysis.*

Постановка задачи. В мировой практике важное значение отводится признанию воздействия развития туризма на экономику страны в целом и экономическое развитие отдельных регионов. При этом как средство повышения конкурентоспособности турпродукта в мире применяются и используются новейшие технологии и различные модели управления туризмом. В Донецкой Народной Республике (ДНР), несмотря на политические и социально-экономические проблемы последних лет, туризм возродился и развивается, стабильно наращивая объёмы производства туристского продукта. ДНР имеет достаточный потенциал для формирования туристско-рекреационной отрасли экономики. Туризм в регионе может и должен стать сферой реализации рыночных механизмов, источником пополнения регионального бюджета, средством общедоступного и полноценного отдыха и оздоровления населения региона. Основой разрабатываемых мер по формированию туристско-рекреационной отрасли региона должен стать опыт различных государств, которые добились значительных успехов в развитии туризма и рекреации. Изучение мировой практики развития туризма обусловлено пониманием значимости сферы туризма для социально-экономического развития страны и осознанием масштабов его мультипликативного влияния. Формирование стратегии развития туристско-рекреационной сферы на основе комплексного и системного анализа зарубежной практики позволит создать благоприятные условия для продвижения туристских услуг в регионе.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам изучения опыта и государственных систем управления в сфере туризма посвящён ряд научных работ [1, 2, 3]. В работе Артемовой Е.И., Цаценко Н.А. на примере стран с наибольшим количеством прибытий проанализирован международный опыт в сфере управления и развития туризма и рассмотрено место России в мировой туристской индустрии [1]. Автором Овчаренко Л.А. на основании анализа существующих моделей управления туризмом и рекреацией в мире разработаны предложения по формированию системы управления отраслью в ДНР [2]. Статья Новичкова В.В., Полозкова М.Ю. посвящена анализу опыта государственного регулирования туризма в развитых странах. Авторами акцентируется внимание на принятии долгосрочных стратегий по обеспечению устойчивого развития отрасли, разработка на их основе программ развития отдельных составляющих туристской индустрии туризма в регионах [3].

Целью исследования является изучение зарубежной практики и разработка предложений по формированию стратегии развития туристско-рекреационной сферы в регионе.

Изложение основного материала исследования. Государственное регулирование в сфере туризма определяет основные направления как туристской отрасли, так и других отраслей экономики, которые связаны непосредственно с индустрией туризма. Как свидетельствует мировая практика, уровень развития туризма в различных странах во многом зависит от государственной политики в сфере туризма и рекреации, а успешность развития туризма зависит от эффективности государственной поддержки этого сектора экономики. Анализ практики государственного регулирования туристской отрасли позволил

выделить следующие модели управления в сфере туризма (табл. 1), при этом механизмы взаимодействия уполномоченных органов, ответственных за развитие туризма в различных странах, имеют отличия. По мнению автора Гласюка С.С., существует четвёртая модель управления туристско-рекреационной сферой, сущность которой заключается в отсутствии центрального органа исполнительной власти в сфере туризма. Данная модель присуща странам, которые не занимаются развитием туризма на должном уровне, имеют недостаточный уровень экономического развития и находятся в состоянии политической нестабильности [6].

Таблица 1

Модели управления и государственное регулирование сферы туризма

Модель управления туризмом	Характерные черты для обоснования выбора модели	Страны, которые применяют данную модель	Приоритетные направления государственной политики в сфере развития туризма
Модель «саморегулирования» – отсутствие центрального органа государственного регулирования сферой туризма	Данную модель выбирают: – развитые страны при наличии привлекательности страны для иностранных туристов, в которых имеется – развитая инфраструктура; – высокий уровень оказания банковских, страховых, медицинских услуг; – наличие системы обеспечения безопасности туристов; – страны с недостаточным уровнем экономического развития	США	Национальной управленческой структурой по туризму в США является Управление по вопросам путешествий и туризма. Приоритетными направлениями государственной политики по туризму являются: руководство программами развития туризма, исследование регионов, статистическая деятельность, стимулирование внутреннего туризма
Модель «межотраслевого регулирования» – наличие многоотраслевого министерства, которое выполняет функции по развитию и государственному регулированию туризма	Модель присуща: – развивающимся странам; – странам с переходной экономикой; – развитым странам, которые готовы уделить туристско-рекреационной сфере больше внимания	Франция Испания Италия Россия	Национальной управленческой структурой по туризму Франции является министерство транспорта и общественных работ. Приоритетными направлениями государственной политики являются стимулирование социального туризма, охрана окружающей среды
Модель «приоритетности туристско-рекреационной сферы» – наличие отраслевого министерства по туризму	Выбор модели обоснован необходимостью создания и поддержки национального турпродукта, развития туристской инфраструктуры; привлечения иностранных инвестиций; обеспечения безопасности иностранных туристов	Турция, Болгария, Египет, Малайзия, Греция	Национальной управленческой структурой в Турции является министерство культуры и туризма. К приоритетным направлениям государственной политики в сфере туризма относятся: укрепление материально-технической базы путём налоговых льгот, субсидий, инвестиций; упрощение визовых формальностей

(Составлено по материалам [1, 2, 4, 5]).

По результатам исследования моделей государственного управления туризмом и рекреацией в мире самой распространённой системой управления является модель межотраслевого регулирования, которая предусматривает создание комбинированного министерства, осуществляющего управление смежными отраслями и туризмом. Таких стран в мире насчитывается более 40%. Каждая пятая страна в мире имеет отдельное министерство по туризму, используя модель приоритетности туристско-рекреационной сферы [2]. Каждая из этих моделей не имеет жёстких рамок и может варьироваться в зависимости от поставленных задач и целей на отдельных этапах развития.

Заслуживает внимания изучение опыта развития туризма Турции, которая выбрала модель приоритетности туризма в части государственного управления туристско-рекреационной сферой. Турция входит в первую десятку стран в мире по популярности в сфере туризма и является привлекательным объектом для инвестиций, а также имеет значительный потенциал и выгодное место расположения.

Правительство Турции уделяет большое внимание финансовой поддержке туризма. Вопросами государственного регулирования туризмом занимается Министерство культуры и туризма, которое выдает лицензии (сертификаты) туристским агентствам, отелям, гидам и другим работникам туристической сферы [7]. Сертификацией в Турции занимаются Институт стандартизации Турции и Государственные институты статистики и стандартизации. Особенностью организации туризма является объединение всех туристических фирм Турции в Ассоциацию турецких турагентов TURSAB, которая была организована в 1972 году [8]. TURSAB – это профессиональная организация, включающая 15 региональных представительств, которая объединяет свыше 5000 туристических агентств и фирм. Цель TURSAB – содействие развитию туристического сектора экономики, подготовка отчётов о развитии туризма в Турции, информирование государственных органов и общественность о достижениях и проблемах туристического сектора.

В Турции, как и во многих других странах, существует ряд правил, которые должны соблюдать стороны отправки и приёма туристов, а также и сами туристы. По некоторым оценкам, турецкая таможня входит в десятку лучших таможенных служб Европы [9]. При этом на сайте турецкой таможенной службы можно ознакомиться с достаточно большим перечнем предметов, которые попадают под определение «вещи повседневного обихода». Ввоз обозначенных предметов на территорию Турции не облагается пошлинами.

Характерные черты в сфере основных направлений развития туризма в Турции, по информационным данным за 2017-2018 гг., представлены в табл. 2.

Таблица 2

Характеристика основных направлений развития туристско-рекреационной сферы Турции (составлено по материалам [10])

№ п/п	Основные показатели направлений развития туризма	Показатели и характеристика направлений
1	Показатели роста туристской отрасли	Рост туристической отрасли Турции в последние годы превышает среднемировой уровень, её прямой вклад в дефицит текущего баланса в 2017 году составил 36%
2	Количество посещений	По данным Министерства культуры и туризма, в 2017 году Турцию посетило 38,6 млн туристов, при этом общий оборот туристической отрасли за этот год составил 26 млрд долларов США. Агентство Forbes Travel составило список 10 наиболее посещаемых городов мира, в котором Стамбул занимает 6-е место
3	Наличие и наращивание объектов туристско-рекреационной сферы	Протяжённость береговой линии Турции составляет 7 200 км. Страна занимает 2-е место среди 38 стран по числу пляжей, отмеченных синим флагом – всего таких пляжей – 454. Больше пляжей с синим флагом, чем у Турции, только у Испании – 579. В Турции также расположено 22 яхтенных гавани, отмеченных синим флагом
4	Развитие отдельных видов туризма и благоустройство территорий	<p>В сфере религиозного туризма Турция является одной из немногих стран мира, на территории которой расположены достопримечательности нескольких крупнейших религий. Из общего числа в 316 объектов старины 167 относятся к исламу, 129 – к христианству и 20 – к иудаизму</p> <p>Самый популярный у туристов город в Турции, исходя из числа посещающих его иностранных гостей – это Анталья. В центре Анталья, которую в 2017 году посетило 25% иностранных туристов, и близлежащих городах, таких как Кемер, Белек и Каш, расположено более 500 отелей с 4- и 5-звёздочным рейтингом</p> <p>С точки зрения возможностей геотермального туризма, Турция входит в семёрку лучших стран в мире и занимает 1-е место в Европе, располагая 1 500 термальными источниками. Общее число гостиничных мест на различных термальных СПА-курортах достигло 55 140</p> <p>Регион Белек известен как наиболее важное направление для любителей гольфа в Турции. Он принадлежит к самым популярным туристическим центрам мира, насчитывает 15 полей для игры в гольф, 50 000 гостиничных мест и привлекает 2 миллиона туристов. Кроме этого, в 2008 году Международная ассоциация операторов гольф-туров (IAGTO) признала Белек лучшим туристическим направлением для игроков в гольф</p>

Наиболее показательным месяцем в 2017 г. по посещениям туристов в Турцию является апрель, количество иностранных туристов составило 2,07 млн, что на 28% больше, чем в апреле прошлого года. Самыми популярными городами и провинциями для туристов стали Стамбул, Анталья, Эдирне, Артвин и Мугла [11].

Структура туристического потока в Турцию за этот период представлена на рис. 1.

Наибольшее количество посетителей в Турции – это иностранные туристы из Германии (30%), на втором месте – Грузия и Россия (по 20% от общего турпотока за указанный период).

С января по май 2018 г. Турцию посетили 11,8 млн иностранных туристов, что на 31% больше показателей того же периода прошлого года.

По оценкам Ассоциации туристов и путешественников Средиземноморья [12], Турция зафиксировала увеличение числа европейских туристов с начала 2018 года. За 6 месяцев 2018 года из Германии в Турцию прибыло 847 745 туристов, что на 250 000 чел. больше, чем за аналогичный период прошлого года.

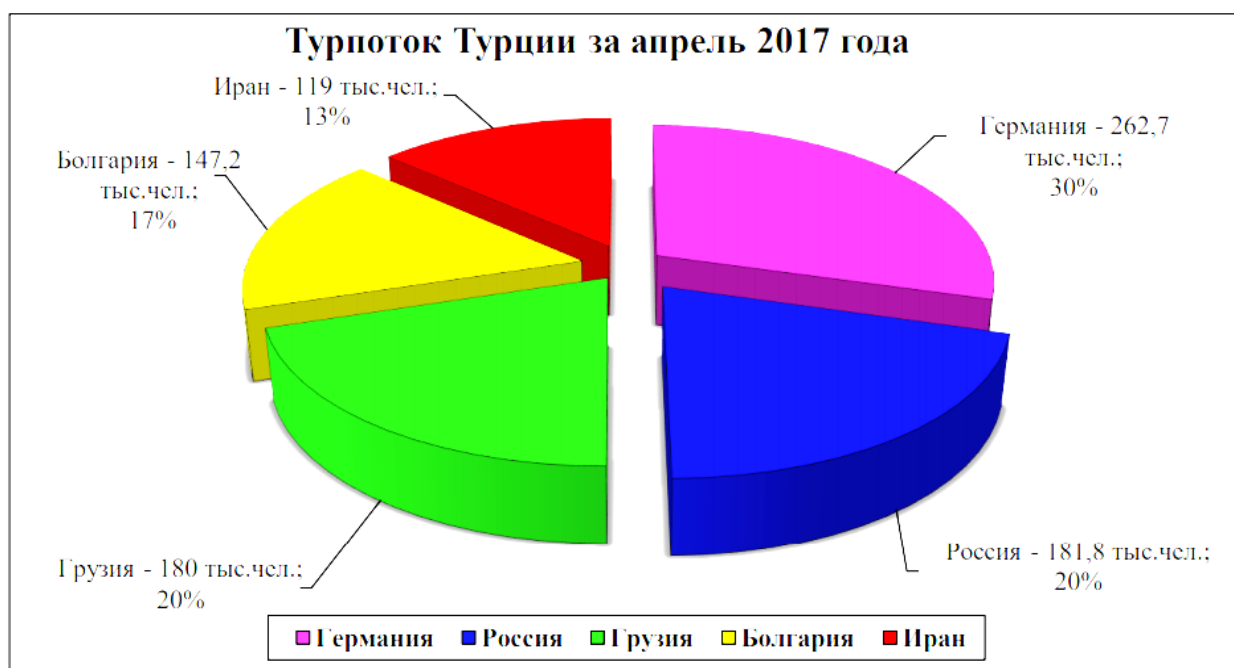


Рис. 1. Структура туристического потока Турции

Количество российских туристов только в июне 2018 года составило 826 963 чел., что на 28,5% больше по сравнению с прошлогодним июнем. Прирост туристов за июнь 2018 года из Великобритании составил 71,07%, Нидерландов – 76,98%, Швеции – 74,62%, Польши – 16,9%. Учитывая рост иностранных гостей Федерацией отельеров Турции на 2018 год зарезервировано для туристов миллион мест для авиафлота Анталья-Европа, а на период школьных каникул (июль-август) предусмотрены 20 000 дополнительных мест на рейсах из Германии в Анталию.

Турция является одной из самых популярных стран мира не только для иностранных туристов, но и для турков. По данным Ассоциации туристических агентств Турции (TURSAB) за 2017 год, популярными местами отдыха среди туристов из Турции были Грузия, Греция, Болгария и др. (рис. 2).

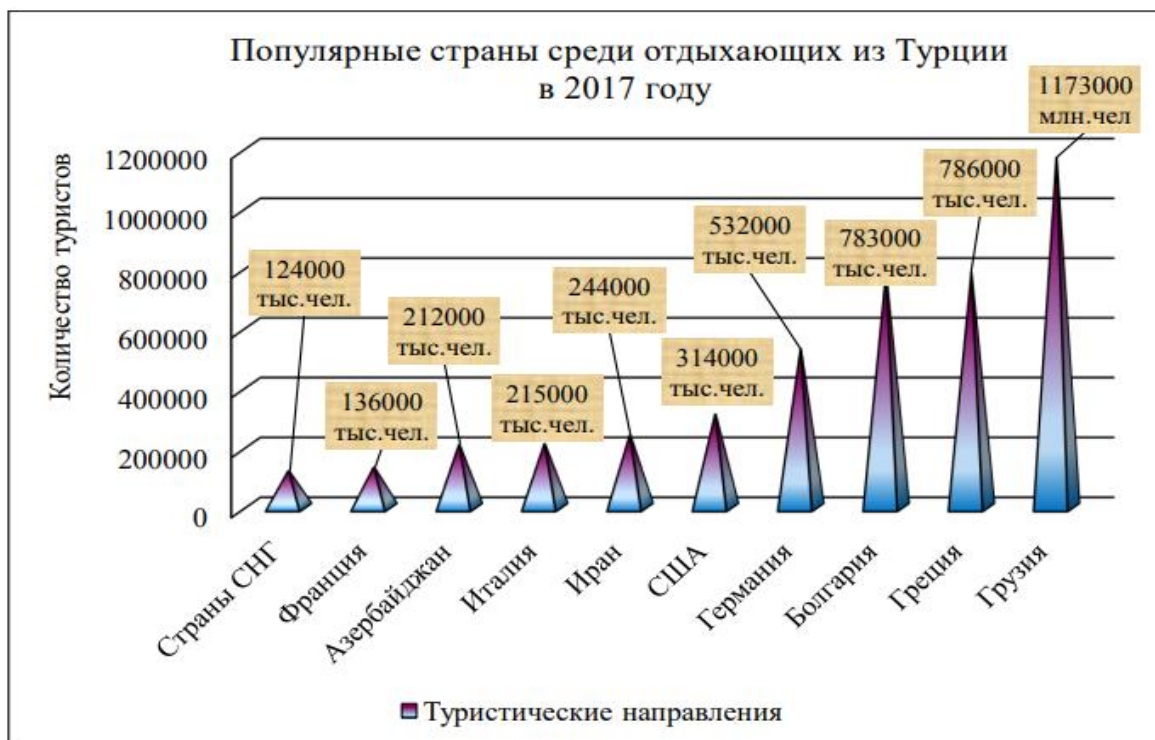


Рис. 2. Популярные туристические направления среди турков в 2017 г.

Индустрия туризма Турции поставила перед собой цель – увеличить ежегодное количество принимаемых туристов к 2023 г. до 50 млн человек и доходность до 50 млрд долларов США. При этом турецкое правительство осуществляет политику устранения любых бюрократических барьеров, которые могут препятствовать росту туристического сектора. Предлагаются такие программы стимулирования: сниженные цены на коммунальные услуги, пониженные налоговые ставки и др. Кроме того, на ближайшую перспективу планируется увеличение вдвое доли туризма в ВВП Турции (с нынешних четырёх до восьми процентов) [13].

Анализ мировой практики управления и развития туризма свидетельствует о невозможности прямого заимствования передового опыта других стран без адаптации соответствующих механизмов к реальным условиям Донецкой Народной Республики, которая использует модель межотраслевого регулирования управления туристско-рекреационной отраслью. Функции управления и регулирования туризмом выполняет Министерство молодёжи, спорта и туризма ДНР. Эффективная деятельность турфирм в рамках развития

въездного и внутреннего туризма во многом зависит от работы смежных отраслей экономики. За счёт мультипликативного действия туризма предприятия, транспорт, средства размещения, лечебно-оздоровительные, культурно-развлекательные центры и др. получают возможность дальнейшего роста своей деятельности.

На сегодняшний день на территории ДНР отсутствует реальный механизм привлечения инвестиций в объекты туризма, сохраняются экстенсивные методы использования ресурсов, в том числе трудовых. В туристском бизнесе ещё не сложилась чёткая система маркетинговых исследований, неразработанными остаются многие существенные в теоретическом и практическом отношении вопросы туристского маркетинга, немало недостатков и в организации рекламной деятельности.

Активизация инвестиционного процесса в туристическом бизнесе региона является долгосрочной и сложной задачей, поэтому всем участникам туристского рынка необходимо использовать маркетинговые инструменты для достижения эффективного развития этого сектора экономики.

Приоритетными направлениями деятельности государства в сфере туризма и рекреации с учётом региональных особенностей и зарубежного опыта могут быть следующие:

- разработка и совершенствование нормативно-правовой базы регулирования туристской деятельности в ДНР;
- законодательное закрепление порядка лицензирования и сертификации в сфере туризма;
- формирование государственной программы стимулирования въездного и внутреннего туризма, основанной на создании благоприятных условий для привлечения инвестиций, получения льгот в налогообложении и кредитовании.

Государственная программа развития туризма в настоящее время должна акцентировать внимание на базовых подходах, которые могут быть использованы для создания долгосрочной программы развития туризма в регионе:

- признание важности воздействия туризма на развитие экономики региона;
- создание условий для интегрирования индустрии туризма и рекреации в социально-экономическую систему Донецкой Народной Республики;
- разработка мер, предусматривающих стимулирование развития социального туризма;
- усиление внимания вопросам безопасности туристов и обеспечения прав туристов на получение достоверной информации.

В этих условиях необходима разработка новых подходов к формированию организационно-экономического механизма развития туризма в интересах повышения эффективности его функционирования как в экономике региона, так и при выходе на международный уровень.

Выводы и предложения. Опыт зарубежной практики развития туризма свидетельствует о необходимости государственной поддержки этой сферы

деятельности. Одним из обоснованных подходов к реализации государственной политики является выбор модели управления и государственного регулирования сферой туризма. Турция входит в первую десятку стран по популярности туристических направлений в мире, использует модель приоритетности туризма в части государственного управления туристско-рекреационной сферой. Гибкая государственная политика в сфере туризма Турции приносит позитивные существенные изменения.

В рамках государственной программы развития туризма в ДНР важное значение приобретает выработка приоритетных направлений деятельности государства в сфере туризма и рекреации. Проведение политики управления развитием туризма и рекреации должно осуществляться вместе с программами социально-экономического развития территории, а программа социально-экономического развития региона должна иметь направление, связанное с развитием туризма и рекреации.

Список использованных источников

1. Артемова Е.А. Международный опыт управления в сфере продвижения и развития туризма / Е.А. Артемова, Н.А. Цаценко // Научный журнал КубГАУ. – 2013. – № 92 (08). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnyy-opyt-upravleniya-v-sfere-prodvizheniya-i-razvitiya-turizma>.

2. Овчаренко Л.А. Формирование системы управления сферой рекреации и туризма в ДНР / Л.А. Овчаренко // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий государственный университет управления». Сборник научных работ. Серия: «Государственное управление». Вып. 2: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО ДонГУУ. – Донецк: ДонГУУ, 2016. – С. 72-83.

3. Новичков В.И. Анализ опыта государственного регулирования туризма в развитых странах / В.И. Новичков, М.Ю. Полозков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-opyta-gosudarstvennogo-regulirovaniya-turizma-v-razvityh-stranah>.

4. Куклина Е.А. О государственной политике в сфере туризма и рекреации (в контексте лучших мировых практик) / Е.А. Куклина, Д.Ю. Десятниченко // Управленческое консультирование. – 2017. – № 10. – С. 15-30.

5. Ефремова М.В. Анализ зарубежного опыта государственных управленческих механизмов в сфере туризма / М.В. Ефремова, И.П. Смирнова // Научно-практический и аналитический журнал «Экономический анализ: теория и практика». – 2003. – № 5. – С. 11-20.

6. Гласюк С.С. Модели государственного регулирования в сфере туризма: Научные исследования в сфере туризма: труды Международной туристской академии. Вып.6. / С.С. Гласюк. – 2010. – С. 189-204.

7. Т.С. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI Официальный сайт Министерства культуры и туризма Турции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kultur.gov.tr>.

8. The Association of Turkish Travel Agencies Ассоциация турецких туристических агентств (TÜRSAB) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.tursab.org.tr>.

9. Система государственного регулирования Турции Studwood [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studwood.ru/1028967/turizm/sistema_gosudarstvennogo_regulirovaniya_turtsii.

10. Туризм. Invest in Turkey [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.invest.gov.tr/RU-RU/SECTORS/Pages/WellnessAndTourism.aspx>

11. Турпрогнозы по Турции, динамика посещений туристами: ОК, Аланья! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ok-alanya.com/turprognozy-po-turtsii-dinamika-poseshhenij-turistami/>.

12. Доходы от туризма в Турции могут достичь \$30 миллиардов в 2018 году. Международные инвестиции. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://internationalinvestment.biz/tourism/414-dohody-ot-turizma-v-turcii-mogut-dostich-30-milliardov-v-2018-godu.html>.

13. Турция стремится увеличить вдвое долю доходов от туризма в ВВП страны: Официальный сайт Телерадиокомпании Турции TRT [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trt.net.tr/russian/ekonomika/2018/08/12/turtsiia-striemitsia-uvielichit-vdvoie-doliu-dokhodov-ot-turizma-v-vvp-strany-1030675>.

УДК 351; 343

ДИСТАНЦИОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ С ЭКСПЕРТОМ В РЕЖИМЕ ВИДЕОКОНФЕРЕНЦИИ

Шумаев Д.Г.,

*преподаватель кафедры криминалистики
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»*

Овинникова Р.В.,

*ассистент кафедры теории и истории государства и права
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

Рассмотрены вопросы дистанционного взаимодействия экспертов с государственными органами, показаны его информационное содержание и преимущества. Сформулированы критерии эффективности, представлена структура такого взаимодействия. Обращено внимание на достижение информационной безопасности в этом процессе.

Ключевые слова: государственное управление, специальные исследования, эксперт, взаимодействие, режим видеоконференции.

The issues of remote interaction of experts with state agencies have been considered. Its informational content and the advantages of distance form have been shown. The criteria of efficiency have been formulated, the structure of such

interaction has been presented. Attention has been paid to the achievement of information security in this process.

Keywords: *state administration, special studies, expert, interaction, videoconference mode.*

Постановка задачи. С позиций системного подхода государство представляет собой упорядоченное множество объектов государственного управления, распределённых по иерархическим уровням в соответствии с действующей в данный период организационной структурой. Отношения между объектами характеризуются связями и процессами управления, подчинения и взаимодействия [1]. Между элементами системы государственного управления организован информационный обмен. И в нём определённое место занимают специальные знания. Они применяются для обоснования принимаемых управленческих решений.носителем специальных знаний в государственном управлении называем эксперта. Он находится во взаимодействии с органом государственного управления, предоставляя консультации либо заключения по результатам проведенных специальных исследований. Взаимодействие с экспертом может осуществляться путём обмена официальными документами, а также в форме непосредственного общения. В плане оптимизации такого взаимодействия до настоящего времени в научной литературе не обоснован выбор его дистанционной формы. Однако такой выбор представляется актуальным в аспекте применения новых технических средств коммуникации в государственном управлении.

Обзор последних исследований и публикаций. По мнению авторов, привлечение независимых экспертов направлено на решение прикладных задач государственного управления и социальной политики [2; с. 56-63]. Одним из его назначений называем внедрение специальных исследований в этот процесс. Их результатами могут интересоваться органы государственного и местного самоуправления, общественные организации, другие государственные и общественные структуры. Передача информации между взаимодействующими субъектами (между экспертами и государственными органами) представляет собой сущность коммуникативной деятельности. Поэтому проблемы коммуникативного взаимодействия данного вида приобретают актуальность. В теории коммуникации авторами уделено много внимания вопросам информационного взаимодействия между различными субъектами, в том числе и в дистанционной форме [3; с. 113-123]. Основные положения этого процесса сформулированы наукой, которую называют коммуникативной прагматикой (Н.Д. Арутюнова, Ф.С. Бацевич, Г.Г. Почепцов и др.). Применим её положения для оптимизации взаимодействия эксперта с государственными органами.

Цель статьи – обоснование дистанционной формы взаимодействия эксперта с органами государственного управления в процессе применения

специальных знаний. Для изучения процедур коммуникативного взаимодействия использован системно-структурный метод.

Изложение основного материала исследования. Под специальными знаниями в государственном управлении понимаем знания, которыми должностные лица, в силу специфики объектов управленческой деятельности, владеют в недостаточной степени. К таким знаниям в государственном управлении относим научные, технические, узкопрофессиональные, а также навыки, приобретённые при выполнении специального вида работ. Содержанием их применения в государственном управлении является содействие должностным лицам в процессе принятия ими управленческих решений [4].

Эксперты выполняют исследовательские и разъяснительные функции в деятельности аппарата государственного управления. Реализацией исследовательской функции становится познание экспертом на основе собственных специальных знаний представленного на исследование объекта. Под разъяснительной функцией эксперта подразумеваем правило, согласно которому эксперт каждому элементу из области собственных специальных знаний подбирает соответствие из области знаний субъекта государственного управления [5].

Совместная деятельность органов государственного управления с экспертами осуществляется в режиме взаимодействия и предполагает использование как собственных ресурсов, так и привлечение результатов применения специальных знаний. Для повышения эффективности работы органов государственного управления важное значение приобретает применение информационных технологий. На современном этапе информатизация деятельности органов государственной власти становится одной из приоритетных задач. Активно формируются новые подходы к управлению информационными технологиями. Заметим, что использование информационных и коммуникационных технологий требует формирования соответствующей нормативной правовой базы.

Правовую основу взаимодействия органов государственного управления с экспертами составляют законы и подзаконные нормативные правовые акты. Такое взаимодействие осуществляется на конституционных принципах. Конкретизируем принципы взаимодействия эксперта с органами государственного управления.

1. Законность – выражает требование безусловного и строгого соответствия приёмов и средств деятельности, организации их использования букве и духу закона. Деятельность органов государственного управления регламентирована определённым набором нормативных правовых актов. Нормы права всегда имеют приоритет для субъектов государственного управления при принятии управленческих решений, по сравнению с иными предписаниями.

2. Научность – состоит в последовательной реализации научно обоснованных действий, которые обеспечивают целеустремлённость деятельности по использованию специальных знаний субъектами

государственного управления. Выражается в обоснованно целесообразной организации управления, которая предусматривает постановку цели и задач, определение путей их достижения на основе применения специальных знаний, последовательности действий, научной организации распределения ресурсов аппарата государственного управления и возможностей экспертов.

Дистанционная форма взаимодействия участников государственного управления предполагает разграничение их компетенций. Тогда исключается неоправданное дублирование функций, в результате повышается качество принимаемых решений. Содержанием взаимодействия органов государственного управления с экспертами является обмен информационными сообщениями. Такое взаимодействие субъектов любой деятельности определено как коммуникативное. Коммуникативное взаимодействие понимается учёными как совместная согласованная деятельность лиц по обмену информацией между ними. Эффективность такого взаимодействия определяется качественным уровнем взаимопонимания между коммуникантами, то есть таким состоянием общения, при котором высказывания должностных лиц государственного управления либо экспертов становятся понятными и верно толкуются всеми адресатами сообщения (в том числе и общественностью). Исходя из этого, цель коммуникативного взаимодействия между указанными субъектами можно определить как убеждение в достоверности и обоснованности собственной позиции и сделанных выводов, а средствами достижения этой цели будем считать составление обоснованного утверждения. Для эксперта оно воплощается в форму официального документа (экспертного заключения) или в форму аргументированных высказываний при оказании консультационно-справочного содействия государственному аппарату [6, с. 107].

Становится очевидным, что в государственном управлении значение приобретают информационные технологии. Они способствуют ускорению процессов получения, распространения и использования новых знаний. Речь идёт об информатизации управленческих процессов в органах государственной власти, а также об информатизации межведомственных взаимоотношений, о создании компьютерных систем, способных поддерживать все функции взаимодействия этих органов с учреждениями и с общественностью. Именно информационные технологии представляют реальную возможность автоматизировать государственную управленческую деятельность, передавать информацию, исключая её потерю или искажение, создавать автоматизированные информационные системы, объединять их в интегрированные банки данных, находить оптимальные пути решения проблем [7, с. 112]. При грамотном внедрении информационных технологий открывается возможность передавать, хранить и анализировать большие объёмы данных, выявлять закономерности и увеличивать эффективность работы структур государственного и муниципального управления.

Отметим, что осуществление экспертной деятельности как автономной информационной структуры невозможно без существования разнообразных программ автоматизированного поиска по базам информации. Подобные базы

данных формируются в экспертном учреждении и используются при производстве специальных исследований, в зависимости от содержания решаемых задач [8, с. 463].

Обратимся к понятию взаимодействия государственного органа с экспертами, осуществляемого в процессе государственного управления. Взаимодействие всегда носит конкретный характер. В каждом отдельном случае оно проявляется через основные направления, формы и принципы. При этом его эффективность можно повысить совершенствованием существующих форм взаимодействия должностных лиц аппарата государственного управления с экспертами.

Структура технологии рассматриваемого взаимодействия открыта для оптимизации в целом, а также относительно каждого её элемента. На начальном этапе взаимодействия с экспертом представитель государственного органа формулирует задание на проведение специального исследования. На этом этапе его коммуникативная цель – добиться верного понимания экспертом поставленных вопросов. Их содержание должно быть понятным для всех участников взаимодействия, к которым относим ещё и государственные, и общественные структуры, контролирующие деятельность органов государственного управления [9, с. 133-134]. На заключительном этапе взаимодействия эксперт представляет заключение по итогам проведенных специальных исследований. Оптимизация осуществляемого взаимодействия означает достижение адекватной интерпретации полученных результатов всеми адресатами – лицами, которые не владеют специальными знаниями. Государственный орган – заказчик специального исследования – должен обеспечить правильную формулировку задания эксперту. Вместе с тем, ему предстоит ещё и верно интерпретировать полученное заключение [10, с. 84]. Для этого со стороны экспертов может потребоваться справочно-консультационная поддержка. При выполнении этих условий взаимодействие указанных субъектов можно признать оптимальным и эффективным.

Система государственного управления соответствует критериям экономности и оперативности. В случае привлечения эксперта оптимизация по этим критериям может быть достигнута за счёт уменьшения расходов по доставке эксперту материалов на исследование, а также путём ускорения коммуникации, в случае справочно-консультационного взаимодействия. Таким условиям отвечает дистанционная форма взаимодействия с экспертом, реализуемая с применением средств видеосвязи.

Современный уровень развития науки и техники существенно влияет на экспертную деятельность во всех сферах общественной жизни. На сегодняшний день возникает необходимость в разработке технологии эффективного и оптимального применения специальных знаний. Не только проведение специального исследования, но и разъяснение эксперта полученных им результатов нередко требует его обращения к различного рода базам данных. В современных условиях без них не только заключение эксперта, но и его разъяснения относительно своего заключения и в целом экспертная деятельность

не могут быть в полной мере обоснованными и аргументированными. Поэтому в науке возникает задача обоснования дистанционной формы обращения к специальным знаниям и предоставления экспертом разъяснений относительно своего заключения.

Авторы отмечают, что разъяснение заключения эксперта – это его пояснения по поводу сведений, которые уточняют и раскрывают смысл и значение:

- сведений о научно-технических средствах, которые использовались при проведении специального исследования;
- обоснования методики исследования представленных объектов;
- отказа эксперта от дачи заключения;
- разногласий между объёмом поставленных вопросов и выводами;
- критериев оценки признаков, которые эксперт использовал в промежуточных и окончательных выводах;
- определения возможностей дальнейшего исследования объектов, если поставлены новые задачи на их исследование [9, с. 230].

Заметим, что при необходимости эксперты могут проявить инициативу, предлагать должностным лицам аппарата государственного управления свою поддержку, оказывать информационно-консультационное содействие и сообщать новые данные, полученные ими в ходе инициативного применения имеющихся в их распоряжении специальных исследовательских методов и других средств.

В научных исследованиях сформулировано понятие взаимодействия с экспертом в режиме видеоконференции. Под видеоконференцией понимают компьютерную технологию, которая позволяет осуществить аудиовизуальное взаимодействие двух и более удалённых друг от друга пользователей в режиме реального времени. Можно утверждать, что при такой организации коммуникативного взаимодействия обеспечен надёжный обмен аудио- и визуальной информацией. Видеоконференции получили широкое распространение в образовании, науке, политике. Они используются при проведении судебных заседаний [11, с. 23]. Использование систем видеоконференцсвязи на современном этапе позволяет оптимизировать организацию рабочего времени сотрудников учреждений, оперативно решать синоминутные задачи, существенно экономить средства на командировки и т.п. Благодаря возможности общения в режиме реального времени, а также интерактивному обмену информацией, видеоконференции рассматривают как средство автоматизации управленческой деятельности. Технология, используемая при этом, обеспечивает качественную возможность для связи и обмена информацией между экспертом и органами государственного управления. Результативность данного процесса обусловлена уровнем развития компьютерных и интернет-технологий. Видеоконференцсвязь является достойной альтернативой иным формам совместной работы.

Так, коммуникативное взаимодействие в режиме видеоконференции направлено на разъяснение терминологии проведенных экспертом специальных

исследований, отдельных формулировок его заключения. В ходе дистанционного общения в форме видеоконференции взаимодействующие коммуниканты обсуждают методологию планируемого исследования. В такой форме коммуникативного взаимодействия происходит и уточнение пределов компетенции эксперта. Также принимаются его разъяснения относительно полученных выводов. В таком режиме общения выясняют имеющиеся разногласия между несколькими выводами, если по одному и тому же предмету исследования получены различные заключения экспертов [12].

Дистанционное участие эксперта во взаимодействии с государственными органами, осуществляемое в режиме видеоконференции, представляет собой информационно-психологический процесс общения. В ходе выполнения специального исследования эксперт готовит своё заключение и представляет его заказчику. При необходимости он может запрашивать недостающие сведения, уточнять текущие проблемные вопросы. Всё это возможно осуществить посредством видеоконференцсвязи. В режиме такой связи эксперт не только отвечает на поставленные вопросы, но также одновременно может наблюдать эмоциональную реакцию своих адресатов. Выражение эмоций связывают с репрезентацией языковых категорий эмотивности и экспрессивности. Эмотивность понимают как часть высказывания, соответствующее самовыражение коммуниканта. Это научное понятие отражает его впечатления, чувства, оценки. Экспрессивность заключается в усилении впечатляющей силы высказывания, в соответствии с планируемым целенаправленным воздействием на адресата [13, с. 14]. Эмоциональность и эмотивность рассматриваются как понятия языковой системы, разграничение которых тесно связано со степенью контроля эмоций в процессе общения [14, с. 228]. Эмоциональность характеризуется спонтанностью, она не соответствует содержанию речевого сообщения, а отражает проявление эмоционального состояния участников общения. Эмотивность же, наоборот, предсказуема. Это осознаваемый признак речи. Она формируется в результате употребления определённых языковых средств, которые целенаправленно отражают в речи качества эмоциональности и экспрессивности, то есть приводят к специально созданному эмоциональному эффекту коммуникации [15]. Поэтому экспрессивность является признаком как спонтанного, так и подготовленного эмоционально окрашенного сообщения. Бесспорно, видеоконференцсвязь передаёт в достаточной степени указанные свойства речи.

Отметим, что видеоконференция обеспечена информационной безопасностью. При этом действуют меры по защите информации и поддерживающей её инфраструктуры. Строго исключён несанкционированный доступ к информации конфиденциального характера или обладающей грифом «для служебного пользования». В деятельности по обеспечению информационной безопасности действуют свои субъекты, организована собственная инфраструктура [16, с. 37].

В современных условиях сложились определённые требования относительно информационной безопасности официального коммуникативного

взаимодействия. Так, политика Европейского Союза в сфере обеспечения информационной безопасности основывается на следующих составляющих:

- обеспечение прикладного характера правовых норм на основе общего понимания основных вопросов информационной безопасности и специальных мероприятий по её обеспечению;

- необходимость постоянного совершенствования правового регулирования с учётом технического прогресса и порождаемых им новых угроз;

- потребность в дополнении рыночных механизмов политическими мерами;

- формирование межгосударственного рынка информационно-коммуникационных услуг.

На международном уровне критериями информационной безопасности являются:

- доступность – означает, что информация открыта для доступа и обработки. Технические средства продолжают функционировать, несмотря на возможные негативные события, такие как отключение электропитания, стихийные бедствия, несчастные случаи или приступы болезни у технического персонала;

- аутентификация – означает подтверждение заявленной идентичности юридических лиц или пользователей;

- целостность – означает подтверждение того, что информация, которая была направлена в определённый адрес, получена или сохранена в целостности и неизменности;

- конфиденциальность – защита сообщений или хранимой информации от перехвата и просмотра лицами, которые не имеют на то права [17, с. 94].

Выводы. Специальные исследования представлены как структурный элемент управленческой деятельности государственных органов. Обоснована возможность взаимодействия органа государственного управления с экспертом посредством видео конференцсвязи. При такой форме взаимодействия достигается простота и оперативность, оптимально решаются задачи передачи материалов, получения разъяснений, а также информационно-консультативной поддержки. Условиями функционирования системы государственного управления является информационная безопасность. По сравнению с обменом официальными документами, коммуникативным преимуществом взаимодействия государственного органа с экспертами в режиме видеоконференции становится, наряду с логической, адекватная передача эмотивной составляющей сообщений.

Список использованных источников

1. Кусова Е.А. Информационно-правовое обеспечение государственного управления / Е.А. Кусова // Вестник ТГУ. – 2011. – № 4. – С. 292-295.

2. Шестов С.Н. Документирование как инструмент исследования общественных событий / С.Н. Шестов // Этносоциум. – 2018. – № 6(120). – С. 56-63.

3. Моисеев А.М. Коммуникативное взаимодействие эксперта с другими субъектами судопроизводства / А.М. Моисеев, Ф.А. Моисеева // Сборник научных работ серии «Право». Вып. 11. Правовое обеспечение деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в современных условиях / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 113-123.

4. Шумаев Д.Г. Экспертная деятельность как элемент системы государственного управления / Д.Г. Шумаев // Сборник научных работ серии «Право». Вып. 10: Правовое обеспечение деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в современных условиях / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 129-141.

5. Шумаев Д.Г. Исследовательская и разъяснительная функции эксперта при документировании событий общественного значения / Д.Г. Шумаев // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня 2017 г. Секция 1. Социально-правовое регулирование общественных отношений: актуальные проблемы и требования современности / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 184-186.

6. Моисеева Ф.А. Феномен переговорів у комунікативному просторі соціуму: монографія / Ф.А. Моисеева. – Донецк: ДонНУЕТ, 2011. – 191 с.

7. Бірюков В.В. Інформаційно-довідкове забезпечення розслідування злочинів: проблеми теорії і практики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.09 / В.В. Бірюков. – Луганськ, 2010. – 236 с.

8. Капустник К.В. Інформаційне забезпечення судово-економічних експертиз / К.В. Капустник, І.В. Губанова // Теорія та практика судової експертизи і криміналістики: зб. наук. праць. – Харків: Право, 2009. – Вип. 9. – С. 462-466.

9. Щербаковский М.Г. Судебные экспертизы: назначение, производство, использование: учебно-практическое пособие / М.Г. Щербаковский. – Харьков: Эспада, 2005. – 544 с.

10. Моїсєєв О.М. Особливості комунікації між експертом та іншими учасниками процесу / О.М. Моїсєєв // Право і безпека. – 2006. – Т. 5. – № 3. – С. 80-84.

11. Устинов А.В. Взаимодействие органов предварительного следствия Российской Федерации с уполномоченными субъектами иностранных государств в целях получения доказательств по уголовному делу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09 / А.В. Устинов. – М., 2012. – 27 с.

12. Легостаєв О.А. Допит експерта під час досудового та судового провадження з використанням відеоконференцв'язку / О.А. Легостаєв // Наше право: науково-практичний журнал. – 2013. – № 4. – С. 114-118.

13. Блох М.Я. Средства эмоционального воздействия политических выступлений / М.Я. Блох, Н.А. Резникова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2006. – № 9. – С. 14-19.

14. Ларина Т.В. Категория вежливости в аспекте межкультурной коммуникации (на материале английской и русской коммуникативных культур): дис. ... д-ра фил. наук: 10.02.20 / Т.В. Ларина. – К., 2003. – 450 с.

15. Гнезділова Я.В. Емоційність та Емотивність / Я.В. Гнезділова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VKnlu/fil/2012.../Gnezdilova.pdf

16. Стрельцов А.А. Организационно-правовое обеспечение информационной безопасности: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.А. Стрельцов [и др.]; под ред. А.А. Стрельцова. – М.: Академия, 2008. – 256 с.

17. Смирнов А.А. Обеспечение информационной безопасности в условиях виртуализации общества: опыт Европейского Союза: монография / А.А. Смирнов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 196 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru/smirnov.pdf>.

УДК 330; 339:321.013

РОЛЬ НЕПРИЗНАННЫХ И ЧАСТИЧНО ПРИЗНАННЫХ ГОСУДАРСТВ В НОВОЙ МОДЕЛИ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Шумаева Е.А.,

*канд. гос. упр., доцент кафедры менеджмента
и хозяйственного права*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

Чегодаев Б.В.,

*соискатель кафедры менеджмента и
хозяйственного права*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

Чегодаева Ю.С.,

магистрант

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

В статье рассмотрены особенности эволюции моделей мирового экономического развития, выделены этапы и их характерные признаки. Авторами особое внимание уделено исследованию исторических аспектов понятий «непризнанное государство» и «частично признанное государство», приведены современные примеры соответствующих территориальных образований и предпосылки их создания. В работе проведен анализ отдельных экономических показателей Донецкой Народной Республики и других стран мира, определена динамика и спектр внешнеторговых связей.

Ключевые слова: непризнанное государство, частично признанное государство, экономика, экспорт, импорт, промышленный сектор экономики.

The article deals with the features of the evolution of models of world economic development, the stages and their characteristic features. The authors pay special attention to the study of the historical aspects of the concepts of «unrecognized state» and «partially recognized state», give modern examples of relevant territorial entities and the prerequisites for their creation. The paper analyzes the individual economic indicators of the Donetsk People's Republic and other countries of the world, the dynamics and range of foreign trade relations.

Keywords: unrecognized state, partially recognized state, economy, export, import, industrial sector.

Постановка задачи. Вехи истории не оставили прямого отсылочного предписания на формализацию термина «непризнанное государство» или «частично признанное государство». Государство как социальное явление известно на протяжении более 7 тысяч лет и признание его или непризнание широкой дискуссии не подвергалось. Вся история человечества и существование государств, отображённые в трудах античных и древних цивилизаций, построена на конфликтах между территориальными единицами того времени. Захват, поглощение или распад стран в истории подразумевали пересмотр их границ, что в те времена имело довольно условное обозначение. Это и предопределяло нецелесообразность рассмотрения вопроса о признании новых образований, так как через небольшие временные промежутки соответствующие образования исчезали с политической и экономической карт мира.

К началу XIX века основные современные государства сформировались, границы были определены, и при активной торговле между странами получило развитие международное право. Необходимо отметить, что в международном праве XIX века отсутствовала терминология относительно статуса признанности государств, однако конкретизировался термин «суверенитет», сформулированный в XVI в. французским юристом Боденом, именуемый в Российской империи как «самодержавие».

Две мировые войны, распад империй (Германская, Российская, Австро-Венгерская, Османская и позже Британская) и ряда иных стран стали прологом к переделу границ с учётом территориальных претензий новых образований. Например, в 1900 г. насчитывалось 57 суверенных государств, в 2000 г. – 193 государства, а на сегодняшний день таких насчитывается 252 страны, из которых 195 суверенных государств. Из 59 иных стран необходимо выделить существование: 7 стран, признанных, как минимум, одним членом Организации Объединённых Наций (ООН); 4 страны, признанные частично признанными государствами, в том числе Донецкая Народная Республика и Луганская Народная Республика; 3 территории с особым статусом; 35 зависимых территорий и др. Все указанные страны имеют постоянное население и являются неотъемлемой частью экономики своих регионов. Необходимо отметить, что ООН внесла значительный вклад в развитие понятийной базы, механизмов взаимодействия и обеспечения мира на территориях непризнанных и частично признанных государств.

В научной литературе российских авторов термин «непризнанное государство» сформировался к середине 90-х гг. XX века. Этому послужил, в большей степени, распад Союза Советских Социалистических Республик, вследствие чего образовался ряд стран, непризнанных республиками бывшего союзного государства, в состав которых они входили до начала указанных процессов. Например, Приднестровская Молдавская Республика и Нагорно-Карабахская Республика. Экономически данные территории развивались при поддержке третьих стран, которые открывали свои рынки для сбыта продукции, производимой на территории «непризнанных государств».

На сегодняшний день, по оценкам экспертов, экономика Приднестровской Молдавской Республики и Нагорно-Карабахской Республики показывает неплохие темпы роста. Так, если ВВП Нагорно-Карабахской Республики в 1999 г. составлял 60 млн дол. США, то уже в 2013 г. он достиг 425 млн дол. США (рост в 7 раз) или 2600 дол. США на человека. При этом отмечается, что ряд отраслей народного хозяйства на данной территории воссозданы заново, например, горнодобывающая промышленность. В отношении Приднестровской Молдавской Республики необходимо обратить внимание, что вклад данного региона во времена расцвета союзного государства давал 40% ВВП и 90% промышленного производства Молдавской ССР. После провозглашения суверенитета в 1990 г. Приднестровская Молдавская Республика сохранила свой промышленный потенциал, и сегодня ежегодный рост ВВП составляет 9-11% при ВВП на душу населения около 3000 дол. США [1].

Несмотря на существующую динамику развития территорий, суверенитет которых не признан мировым сообществом, у них остаётся ряд нерешённых проблем, основные из которых:

- невозможность осуществления экономической деятельности с большинством стран мира;
- отсутствие доступа к мировым рынкам и финансовым механизмам;
- политическое и экономическое давление на страны, оказывающие различную помощь таким территориям;
- периодические всплески эскалации конфликта в местах соприкосновения соответствующих сторон;
- экономическая и политическая зависимость от страны «донора», то есть государства, оказывающего поддержку определённой территории;
- слабая экономика и слабые государственные структуры [2, с. 28];
- милитаризация экономики;
- невозможность выступления в качестве субъекта международных отношений;
- сложность организации поставок материалов и комплектующих для выпуска определённой продукции, например, с высокой добавленной стоимостью (машиностроение, станкостроение, ракетостроение и др.);
- низкие инвестиционная активность и привлекательность территорий для международных инвесторов и др.

В условиях становления правосубъектности «непризнанных государств» или «частично признанных государств» мировому сообществу необходимо выработать действенные механизмы, позволяющие таким территориальным образованиям осуществлять международную экономическую деятельность, а также чёткий порядок, сроки и процедуры признания государств полноценными субъектами международных отношений.

Анализ последних исследований и публикаций. Современные авторы особую роль отводят исследованию феномена образования «непризнанных государств» и «частично признанных государств», а также экономико-политическим процессам, происходящим на данных территориях. Необходимо отметить, что проблематика непризнанности территорий поднимается авторами циклически, по мере активизации напряжённости в том или ином регионе.

Целесообразно выделить исследования российских и зарубежных авторов, связанные с формализацией предпосылок образования «непризнанных государств» и «частично признанных государств», а также правовыми аспектами соответствующих территорий, в числе которых труды: А.Н. Сквозникова, И.К. Джигоева, А.Б. Крылова, К. Маццато, А.В. Ватамана, Д.К. Бабаяна, А.Г. Большакова, К.А. Ампар, М.В. Невзорова и др.

На сегодняшний день особую актуальность представляют труды авторов, связанные с исследованием процессов закрепления международной правосубъектности Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики, а также с кризисными вопросами соответствующих территорий, из которых выделим исследования А.А. Белкина, Н.В. Ступакова, А.В. Гущина, А.С. Левченкова, А.Б. Шатилова, Е.В. Штрубы, М.А. Махалкиной, И.А. Иванкова, Н.В. Пробегайловой, И.В. Метрофановой и др.

Несмотря на глубокую проработку политических и правовых проблем «непризнанных государств» и «частично признанных государств», в современной литературе недостаточно освещены вопросы экономического развития и интеграции данных территорий в мировую экономическую систему, принимая во внимание их экономический и промышленный потенциал.

Актуальность. Непризнанные и частично признанные страны являются неотъемлемой частью мировой экономики, им присущи, в ряде случаев, все атрибуты государства, в том числе наличие внешнеэкономических связей и торгово-промышленных отношений. В связи с наличием признаков формирования новой модели мирового экономического развития, на сегодняшний день актуальным является исследование вклада таких территориально-административных объединений в международную и региональные экономические системы.

Цель статьи – исследование роли и вклада непризнанных и частично признанных государств в современной экономической модели мироустройства.

Изложение основного материала исследования. Начиная со времён зарождения капиталистической мысли в XV-XVI вв., мировое экономическое развитие («милитаристская модель») обеспечивалось путём захвата территорий более сильными игроками, перераспределением рынков и ресурсов,

установлением протектората над определёнными землями и колониями. Последние проявления данной экономической модели наблюдались в периоды первой и второй мировых войн, а также 1991 г. после распада союзного государства. После указанных конфликтов мировые державы вынуждены были пересмотреть существующую экономическую модель, которая была трансформирована в так называемую «кредитную модель» мирового экономического развития. Этому способствовало подписание в 1944 г. Бреттон-Вудского соглашения, чем сменялась мировая финансовая система «золотого стандарта» на долларовую финансовую систему. Именно в этот период возникают такие международные финансовые институты, как Международный валютный фонд (МВФ) и Международный банк реконструкции и развития (МБРР), которые стали агрегатами валютных займов различным странам мира, устанавливая невоенным путём внешний контроль над развивающимися государствами.

«Кредитная модель» мирового экономического развития, несмотря на то, что явилась в своё время двигателем мировой экономики, создала условия к появлению «финансовых пузырей» и, как следствие, череды финансовых кризисов XX века. Обширные схемы кредитования позволили мировой экономике развиваться в счёт будущих доходов, необоснованно увеличивая стоимость активов и при этом разрушая построенные схемы возврата соответствующих кредитов [3].

После 1980 г. получила развитие третья «инновационная» модель мирового экономического развития, которая агрегировала в себе две предыдущие модели. Так, в этот период начинается экспансия транснациональных корпораций невоенными методами, что показало свою эффективность в установлении с помощью финансовых механизмов протектората над необходимыми территориями. При этом широко используются международные кредитные и инвестиционные институты, которые, по сути, закрепили власть ключевых игроков международных рынков, например, США, стран Европейского Союза. Необходимо обратить внимание на то, что «инновационная модель» мирового экономического развития строится на производстве товаров массового потребления, в том числе бюджетной серии, востребованных в относительно небольшой период времени из-за новых качеств или функциональных особенностей. Другими словами, мировое сообщество перешло на следующую ступень эволюции социально-экономических отношений, получившую название «общество потребления». Указанной модели присущи все недостатки предыдущих моделей, связанных с переоценкой активов, широким кредитным спектром предложений по низким ставкам, что с большей вероятностью приводит к мировым финансовым кризисам.

На сегодняшний день в экспертном сообществе ведутся дискуссии о целесообразности перехода от инновационной модели мирового экономического развития к другим формам осуществления социально-экономического взаимодействия между странами (рис. 1) [3].

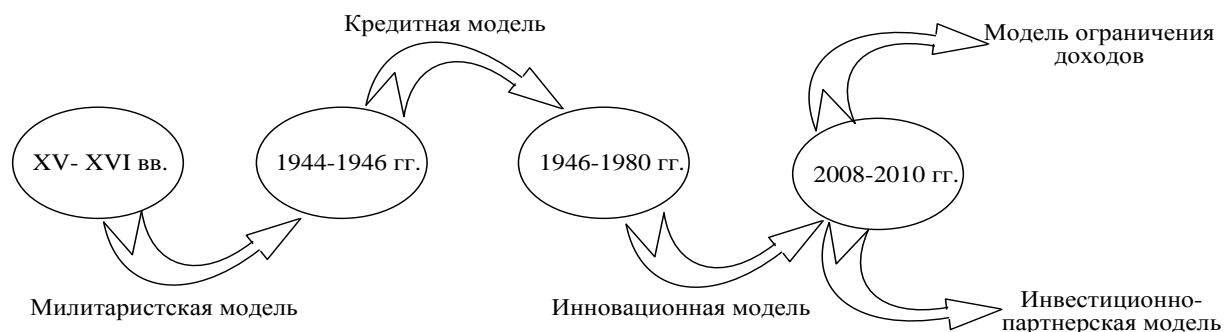


Рис. 1. Эволюция моделей мирового экономического развития (составлено авторами)

Исходя из представленного рисунка, следующую ступень эволюции моделей мирового экономического развития возможно представить в двух вариациях: «модель ограничения доходов» и «инвестиционно-партнёрская модель». Первая «модель ограничения доходов» заключается в ограничении роста активов сверх нормы их себестоимости. Например, если рост активов субъекта экономической деятельности достиг 300% от своей себестоимости, происходит регулируемый сброс соответствующего актива, что будет способствовать снижению его цены. Данные процедуры должна осуществлять независимая организация вне сферы влияния какого-либо государства. Вторая «инвестиционно-партнёрская модель» базируется на перестройке всех кредитно-финансовых институтов, что заключается в отказе от прямой выдачи средств, а вместо этого представитель кредитно-финансовой организации входит в бизнес компании и вносит средства в уставной капитал соответствующего субъекта. Данная модель частично реализована в странах арабского мира.

Приведенные модели мирового экономического развития не исключают возможности интеграции непризнанных и частично признанных государств. Это соответствует базовым постулатам мировой экономики, а именно, расширению хозяйственной деятельности за счёт новых рынков. Принимая во внимание, что рынки непризнанных и частично признанных государств имеют свою привлекательность, на сегодня остаётся острым вопрос создания механизмов прозрачного взаимодействия крупнейших субъектов экономической деятельности с такими территориями. Далее проведём сравнительный анализ отдельных экономических показателей Донецкой Народной Республики и стран, признанных мировым сообществом.

По статистическим данным Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, численность её населения на 1 августа 2018 г. составляет 2 292,3 тыс. чел., при этом 59 государств мира имеют численность населения меньше указанного показателя, среди которых: Словения – 2 069,3 тыс. чел.; Македония – 2 069,2 тыс. чел.; Латвия – 1 972,1 тыс. чел.; Эстония – 1 313,3 тыс. чел. и др. (рис. 2) [4, 5].

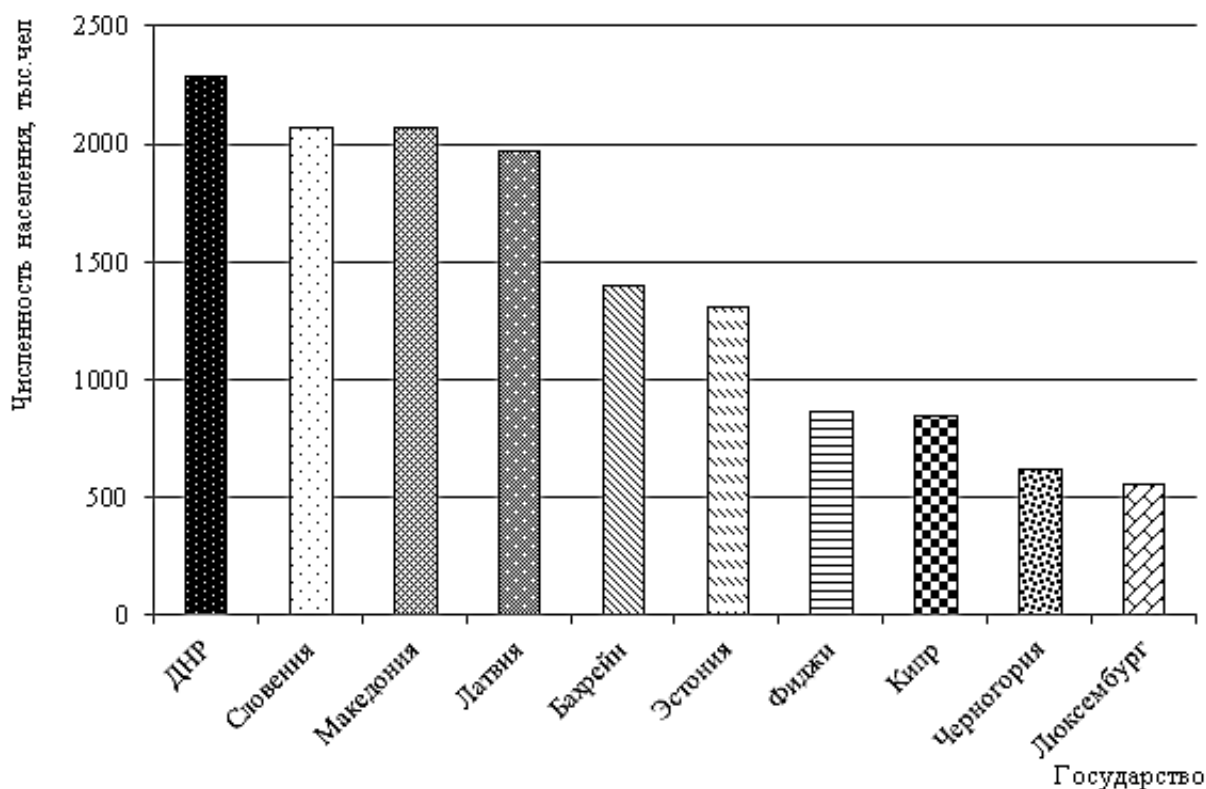


Рис. 2. Численность населения отдельных стран, 2018 г., тыс. чел. (составлено авторами на основании [4, 5])

Несмотря на данные по естественному сокращению населения, которые составляют в 2018 г. – 14 115 чел. (минус), по отношению к 2017 г., рынок Донецкой Народной Республики можно охарактеризовать как растущий и перспективный для инвесторов.

С целью оценки текущего состояния промышленного сектора экономики проанализированы данные внешнеэкономической деятельности Донецкой Народной Республики в сравнении со странами Балтийского региона, результаты представлены в табл. 1.

Как видно из представленной таблицы, в 2014 г. Донецкая Народная Республика имела положительное сальдо 828,4 млн дол. США, однако, продолжающееся напряжение в регионе привело к практической остановке промышленности. В этот период происходит разрыв технологических цепочек и ориентация всех секторов экономики на новые рынки. Так как процесс переориентации занимает значительное время, в 2016 г. наблюдается отрицательное сальдо – 203,7 млн дол. США при более чем тридцатикратном снижении экспорта из региона. Несмотря на негативные внешние и внутренние факторы, к 2017 г. наблюдается абсолютный прирост экспорта на 50,1 млн дол. США и импорта на 190,8 млн дол. США или на 95,4% и 74,5% к уровню 2016 г. соответственно. Необходимо отметить, что в Латвии, Литве и Эстонии отрицательное сальдо отмечается на протяжении последних четырёх лет, что подтверждает стагнацию промышленного сектора экономики Балтийских стран и переход на импортоориентированную модель экономики. В

свою очередь, экономика Донецкой Народной Республики адаптируется к существующим ограничениям. Так, если в 2015 г. экспортно-импортные отношения с Республикой поддерживали 53 государства, то в 2017 г. – уже более 79 стран [10].

Таблица 1

Динамика внешней торговли Донецкой Народной Республики, Латвии, Литвы и Эстонии за 2014-2017 гг., млн дол. США
(составлено авторами по материалам [4, 6-8])

Страна	Показатель	Год			Абсолютный прирост, 2016/2017 гг., млн дол. США	Относительный прирост, 2016/2017 гг., %
		2014	2016	2017		
Донецкая Народная Республика	Экспорт	1642,6	52,5	102,6	50,1	95,4
	Импорт	814,2	256,2	447,0	190,8	74,5
	Сальдо	828,4	-203,7	-344,4	-140,7	-69,1
Латвия	Экспорт	13600	11400	13742*	2342	20,5
	Импорт	16800	13600	16927*	3327	24,5
	Сальдо	-3200	-2200	-3185*	-985	-44,8
Литва	Экспорт	32400	25000	31888*	6888	27,6
	Импорт	35200	27500	34699*	7199	26,2
	Сальдо	-2800	-2500	-2811*	-311	-12,4
Эстония	Экспорт	17500	14000	16081*	2081	14,9
	Импорт	20200	15800	17736*	1936	12,3
	Сальдо	-2700	-1800	-1655*	145	9,2
*Переведено с евро в дол. США по курсу 1,2065 дол. США за 1 евро. Европейский Центральный Банк на 02.01.2018 г. [9]						

Принимая во внимание существующие проблемы политико-правового характера непризнанных и частично признанных государств, необходимо отметить, что экономически эти территории не находятся в полной изоляции, развиваются и интегрируются через определённые каналы в мировую экономическую систему.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, роль государств с неопределённым правовым статусом в новой модели мирового экономического развития требует дополнительного изучения и изыскания унифицированных механизмов взаимовыгодного партнёрства с иными странами, желающими осуществлять экономическую деятельность на соответствующих территориях. В этой ситуации для Донецкой Народной Республики будет полезен опыт Приднестровской Молдавской Республики и Нагорно-Карабахской Республики в вопросах вывода своей продукции на новые рынки, а также создания новых секторов экономики и развития уже существующих.

Список использованных источников

1. Непризнанная экономика непризнанных государств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lratvakan.com/news/105236.html>.

2. Добронравин Н.А. Непризнанные государства в «серой зоне» мировой политики: основы выживания и правила суверенизации: препринт. / Н.А. Добронравин – СПб.: Изд-во Европейского ун-та в Санкт-Петербурге, 2011. – 56 с.

3. Шохов А. Новая модель мирового экономического развития / А. Шохов – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.shokhov.com/2011/08/09/new-model-world-economy-development>.

4. Официальный сайт Главного управления статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru>.

5. Численность населения стран мира по состоянию на 2018 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://aae.su/chislennost-naseleniya-stran-mira.html>.

6. Структура внешней торговли Латвии в 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.liaa.gov.lv/ru/torgovlya-s-latviey/statistika-vneshney-torgovli>.

7. Основные экономические показатели Литвы за 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://export.by/lithuania>.

8. В 2017 году Эстония экспортировала товары в 180 государств мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://baltnews.ee/economy/20180209/1016536400.html>.

9. Официальный сайт Европейского Центрального Банка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bank24.eu/currency/rates/europe/usd/archive/>.

10. ДНР ведёт экономическое сотрудничество с 70 странами мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-hotline.ru/dnr-vedet-ekonomicheskoe-sotrudnichestvo-s-70-stranami-mira/>.

Раздел II

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 364.7

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕСУРСОВ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

*Докторова Н.П.,
канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Статья посвящена анализу научно обоснованных подходов к изучению механизма формирования инвестиционных ресурсов социального обеспечения населения. На основе анализа выявлено, что повышение эффективности социальной сферы зависит от управления инвестиционными процессами со стороны органов исполнительной власти. Выявлено, что развитие механизмов частно-государственного партнёрства предполагает расширение использования лизинговых и концессионных механизмов, практики смешанного финансирования инвестиционных проектов и социальных программ, что делает более перспективным активное привлечение частного капитала для решения задач модернизации инфраструктуры.

Ключевые слова: государственное регулирование, социальная защита, достойный труд, социальная политика, социально-экономические механизмы, трудовое население.

The article is devoted to the analysis of science-based approaches to the study of the mechanism of formation of investment resources of social security. On the basis of the analysis it is revealed that improving the efficiency of the social sphere depends on the management of investment processes by the Executive authorities. It is revealed that the development of mechanisms of public-private partnership involves the expansion of the use of leasing and concession mechanisms, the practice of mixed financing of investment projects and social programs, which makes it more promising to actively attract private capital to solve the problems of infrastructure modernization.

Keywords: state regulation, social protection, decent work, social policy, socio-economic mechanisms, labor population.

Постановка задачи. В современной экономике существуют три базовых ресурса: инвестиции (мобильные деньги), люди (кадры) и информация.

Инвестиции – это основа функционирования экономики республики. Именно инвестиционные ресурсы способны обеспечить эффективное функционирование экономики государства: повысить уровень развития

отраслей социальной сферы и улучшить уровень жизни населения страны, потому что главное условие инвестиций – достижение социального эффекта.

Для достижения наибольшей эффективности общественного производства необходимо, чтобы действия государства отвечали интересам всех слоёв общества. Эффективным признаётся общественное производство, когда гармонично развиваются все структуры общества. Когда инвестиционные ресурсы направляются на социальное развитие страны. Это определяет экономическую функцию государственного управления – создание организационно-правовых условий эффективной экономической деятельности общества.

Экономические проблемы тесно связаны с социальными, поэтому инвестиционный процесс можно считать важным для социально-экономической политики государства, который направлен на улучшение социально-экономического положения общества в целом.

Особое место в экономической системе государства занимают инвестиции в социальную сферу. Социальная сфера – это совокупность государственных и частных институтов, деятельность которых направлена на поддержание и повышение социально приемлемого уровня жизни людей. Отрасли социальной сферы удовлетворяют материальные, духовные и социальные потребности населения.

Как и любая отрасль общественной жизнедеятельности, социальная сфера требует финансирования. Однако нормальное функционирование предприятий и организаций социальной сферы зависит не только от объёмов их текущего финансирования, но и от состояния и развития материальной базы этих объектов.

Инвестиции в социальную сферу – это финансовые ресурсы, которые направляются в отрасли социальной сферы.

Состояние и развитие материальной базы (основных фондов) социальной сферы напрямую зависит от финансирования инвестиций в основной капитал. Их размеры и динамика определяют уровень указанных качественных параметров состояния и развития материальной базы социальной сферы.

В современной отечественной и зарубежной литературе проблемам инвестиций уделяется достаточно большое внимание. Однако вопрос инвестиций в условиях централизованного социалистического государства на сегодня изучен недостаточно. В последние десятилетия сформировались два основных подхода к определению инвестиций на основе затрат и на основе ресурсов.

Согласно первому (затратному) подходу инвестиции определяются как расходы на воссоздание основных фондов, их увеличение и усовершенствование.

Необходимость повышения эффективности централизованной управляемой социалистической экономики привела к появлению другого подхода (ресурсного), согласно которому ресурсы рассматриваются как одна

из основных составляющих инвестиций. Инвестиции стали определяться как финансовые средства, применяемые для воспроизводства основных фондов.

Анализ последних исследований и публикаций. Российский учёный Л. Игонина отмечает, что существенным недостатком обоих подходов является статическая характеристика объекта анализа. Л. Игонина строит своё исследование на комплексном характере инвестиций. Невозможно отделять один элемент инвестиций, расходов или ресурсов, на основании приоритета отдельных стадий обращения средств, продуктивной или денежной. Это, по её мнению, ограничивает возможности исследования инвестиций как целостного процесса. Именно комплексное исследование инвестиций реализует динамическую связь элементов инвестиционной деятельности: ресурсы – расходы – доходы.

Необходимо заметить, что в социально-экономической литературе широко используется определение понятия инвестиций как «всех видов имущественных и интеллектуальных ценностей, вложенных в объекты различных отраслей экономики с целью получения впоследствии прибыли (дохода) или достижения социального эффекта».

Такая трактовка может быть применима лишь к части основных фондов социальной сферы, участвующих в производстве исключительно платных, то есть социальных услуг, и работе коммерческих организаций. Именно к этому сегменту отраслей социальной сферы можно отнести такой важный признак инвестиций, на который указывается в большинстве определений, как долгосрочное прибыльное вложение капитала.

Такого понимания инвестиций придерживаются видные отечественные и зарубежные авторы: Л. Артеменко, А. Ахметзянова, А. Барановский, И. Бестужев-Лада, И. Бородачев, А. Епифанов, Г. Фатхутдинов, Л. Федулова, И. Арсен Мирзоян-Зимовий.

Значительная часть основных фондов социальной сферы относится к некоммерческим предприятиям и организациям, предоставляющим социальные услуги на бесплатной основе. Их материальная база должна поддерживаться и развиваться за счёт неодоходных инвестиций. Основной капитал в этом сегменте социальной сферы не воспроизводится, а используется на конечное потребление (после окончания сроков амортизации подлежит списанию). Некоммерческий характер этих предприятий направлен на получение социального эффекта, обеспечение социальной защиты, физического и духовного развития населения.

Актуальность. Важной предпосылкой повышения эффективности социальной сферы является оптимальное управление инвестиционными процессами со стороны органов исполнительной власти. Относительно государственных инвестиционных ресурсов в социальной сфере, которые составляют более 40%, государство должно осуществлять прямые управленческие функции, а в отношении негосударственных инвестиций – регулирование с помощью налогов, льгот и т.д.

Предприятия и учреждения рыночного сектора социальной сферы, работая в условиях постоянно растущих цен на инвестиционные товары и тарифы, были вынуждены предельно ограничить строительство и восстанавливать основные фонды, что в свою очередь привело к снижению возможностей их самофинансирования.

Цель статьи. Главная цель инвестиций в социальную сферу – это повышение уровня жизни населения. Категория «уровень жизни» включает такие элементы, как здоровье, еда, одежда, условия труда, занятость, образование, жильё, социальное обеспечение. Уровень жизни определяется как степень соответствия имеющихся социальных, экономических, экологических, бытовых и других условий определённым нормативам с точки зрения конкретного человека. Цель не определена.

Изложение основного материала исследования. Уровень жизни населения – это показатели доходов населения Республики (уровень средней заработной платы, размер социальной помощи), налоги с физических лиц, уровень занятости, уровень пенсионного обеспечения населения и др.

Качество жизни – это своего рода производная величина от уровня жизни, его комплексная характеристика, которая определяется рядом объективных и субъективных показателей.

Объективные показатели: уровень доходов населения, потребление, качество социальных услуг и качество отраслей социальной сферы: образования, здравоохранения, жилищно-коммунальных услуг.

Субъективные показатели зависят от уровня удовлетворения человека социальными благами: работой, социально-бытовыми условиями, окружающей средой.

Государственное регулирование инвестиций в социальную сферу должно включать научно обоснованный выбор целей, форм, принципов, методов и механизмов, с помощью которых государство сможет эффективно регулировать инвестиции в социальную сферу. Указанные категории призваны формировать структуру системы государственного регулирования инвестиционного процесса на общегосударственном и региональном уровнях.

Именно нехватка средств всегда выдвигается как доказательство торможения реформ, в частности, таких особенно важных для инвестора, как налоговая и судебная. Сильное самоуправление позволило бы местным властям эффективнее использовать такие инструменты стимулирования инвестиций, как создание отраслевых кластеров. В условиях современной системы накоплений трансфертов на местах нередко возникает желание как можно сильнее «доить» инвесторов неформальными поборами, поскольку значительная часть налоговых поступлений таких инвесторов теряется в фондах центрального бюджета.

Качественными характеристиками основных фондов социальной сферы могут служить такие показатели, как степень их износа и удельный вес полностью изношенных основных фондов.

Анализ структуры и динамики движения основных фондов социальной сферы с начала 90-х годов и сегодня показывает, что, оставшись без необходимого финансирования со стороны государственных и региональных органов управления, большинство отраслей были вынуждены отказаться от нового строительства, реконструкции и восстановления основных фондов социального назначения. А увеличение стоимости платных услуг, предоставляемых населению, привело к уменьшению их объёмов и ограничение возможностей самофинансирования коммерческих предприятий этой сферы.

Сегодня особую актуальность приобретают проблемы воспроизводства основных фондов отраслей социальной сферы, находящихся в собственности государственных органов власти и местного самоуправления, финансирование которых не решило проблем, связанных с истечением амортизационного срока эксплуатации. Большая часть этих объектов социальной сферы в условиях кризиса, неплатежей и традиционно устойчивого принципа остаточного бюджетного финансирования резко снизила уровень инвестиций в свой основной капитал, что стало главной причиной их технической отсталости.

Уже с середины 90-х годов перед частью учреждений социального комплекса предстали реальные организационно-экономические угрозы прогрессирующего разрушения основных фондов. Сегодня ситуация несколько изменилась, наблюдаются первые положительные сдвиги, что позволяет прогнозировать изменения в развитии этой части социальной сферы экономики.

Таким образом, анализ основных фондов в социальной сфере как в целом, так и на уровне конкретного субъекта, показывает, что имеющиеся тенденции их развития (или износ) в ближайшее время могут привести к краху этой сферы в целом. Во избежание этого необходимы скорейшая реанимация и развитие инвестиционных процессов, направленных на изменение и обновление основных фондов.

Для восстановления и сохранения сети предприятий и учреждений социальной сферы необходимо на государственном уровне провести учёт и полную инвентаризацию основных фондов социальной инфраструктуры всех форм собственности и проследить их использование по целевому назначению. Если мощность объектов социальной сферы используется менее чем на 50%, то следует в установленном законодательством порядке провести их деприватизацию.

Важным фактором организации и стимулирования может стать введение дифференцированных льгот на налогообложение для предприятий и организаций реального сектора экономики и разного рода фондов, банковской системы и других компаний, инвестирующих средства для развития отраслей социальной сферы.

Небольшие объёмы инвестиций в социальную сферу – главная причина сдерживания строительства и обновления объектов образования, здравоохранения и культуры.

Существующая система исключительно государственного финансирования развития социальной инфраструктуры не подтвердила высокой социально-экономической эффективности, став одной из причин значительного сокращения объёмов человеческого капитала в его качественной составляющей. В связи с этим актуальным становится вопрос расширения структуры частных субъектов инвестирования материальной базы социальной сферы.

Привлечение инвестиций в основные фонды отраслей социальной сферы при сохранении государственного контроля является достаточно сложной проблемой, поскольку государство не может полностью отказаться от участия в этих сферах, но для повышения качества предоставляемых услуг финансирование расходов за счёт средств бюджета является недостаточным.

Привлечение инвестиций в социальную сферу связано с определёнными трудностями, поскольку эта отрасль экономики требует больших капиталовложений, имеет незначительную отдачу от вложенных средств, что противоречит сложившемуся представлению о норме прибыли олигархического капитала.

Ограничительным фактором является и современная система бюджетного инвестирования, которая не обеспечивает гибкого графика использования средств в течение года, накопление не использованных в течение этого срока ресурсов, не создаёт перспектив для стабильного многолетнего финансирования проектов и использование сразу нескольких инструментов государственной поддержки. В связи с этим необходим поиск более эффективных механизмов государственной инвестиционной политики.

Основные фонды отраслей социальной сферы – ещё не освоенный простор для привлечения мелкого и среднего бизнеса. Эти две сферы бизнеса представляют для государства значительный потенциал развития экономики, что может быть задействовано при создании для него благоприятных условий, важнейшим из которых является развитие частно-государственного партнёрства, особенно в форме концессионных соглашений [1].

Концессия (концессионное соглашение) – специфическая форма отношений между государством и частным партнёром, распространена в мировой практике. Её особенность заключается в том, что государство в рамках партнёрских отношений остаётся полноправным собственником имущества, являющегося предметом концессионного соглашения [2].

Необходимо внедрение дифференцированной модели реализации частно-государственного партнёрства в социальной сфере, базирующейся на сочетании различных вариантов концессионных отношений – поворотной, при которой государственная власть возмещает концессионеру сумму его расходов за счёт бюджетных средств, и компенсационной, при которой

предприниматель оплачивает значительную часть проекта с последующей компенсацией затрат его пользователями [3].

Выводы. Таким образом, развитие механизмов частно-государственного партнёрства предполагает расширение использования лизинговых и концессионных механизмов, практики смешанного финансирования инвестиционных проектов и социальных программ, что делает более перспективным активное привлечение частного капитала для решения задач модернизации инфраструктуры.

Учитывая ограничение финансовых ресурсов инвестирования рыночного сектора социальной сферы, отсутствие мотиваций к его инвестированию, необходимо предоставить инвесторам государственные гарантии, а также развивать новые формы и механизмы привлечения средств юридических и физических лиц к реализации проектов создания и развития социальных объектов, имеющих высокую (75-90%) степень готовности.

Для повышения инвестиционной привлекательности объектов социальной сферы следует создать и расширить базу собственного инвестиционного потенциала, развивать рыночный сектор, прежде всего за счёт сбережений домашних хозяйств и отчислений из прибыли (при рентабельности не менее 10%) тех предприятий и организаций, на балансе которых объекты социального характера составляют не более 2% от стоимости основных производственных фондов.

Список использованных источников

1. Старосьцяк Е. Элементы науки управления / Е. Старосьцяк; под ред. Ц.А Ямпольской [перевод с польского Махненко А.Х.]. – М.: Прогресс, 1965. – 423 с.

2. Бородачев И.М. Использование потенциала частно-государственного партнёрства в развитии социальной инфраструктуры / И.М. Бородачев. – М.: Норма, 2007. – 142 с.

3. Бородачев И.М. Частно-государственное партнёрство как фактор развития социально значимых проектов / И.М. Бородачев, Е.В. Вашаломидзе // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 6. – С. 293-297.

КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА

Зорина М.С.,

канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

Работа посвящена развитию концепции управления ресурсами (в том числе и человеческими) региона как основы воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса с учётом целого ряда факторов. Определена экономическая составляющая концептуализации сочетания информационной поддержки принятия инновационных управленческих решений на этапе создания нормативного обеспечения рынка труда в регионе как основа воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, трудовой потенциал Республики, концепция формирования рынка труда.

The work is devoted to the development of the concept of resource management (including human) in the region as the basis for the reproduction of progressive industrial business, taking into account a number of factors. The economic component of the conceptualization of the combination of information support for making innovative management decisions at the stage of creating regulatory support for the labor market in the region as the basis for the reproduction of progressive industrial business has been determined.

Keywords: labor market, employment, unemployment, labor potential of the Republic, the concept of a labor market.

Постановка задачи. Развитие концепции управления ресурсами (в том числе и человеческими) региона как основы воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса с учётом целого ряда факторов.

В процессе исследования использованы различные теоретико-методологические подходы и методы познания, а также следующие методы научных исследований: абстрактно-логический; статистико-экономический; монографический, научной абстракции, комплексный и адаптивный подходы; методы количественного, коэффициентного и сравнительного анализа; методы экономико-математического моделирования.

Донецкий регион в настоящее время является одним из наиболее ярких примеров территорий, характеризующихся проявлением признаков депрессивности. До середины 2014 года его социально-экономическая система стабильно развивалась, а Донецк входил в топ-городов мира по социально-экономическому развитию. Боевые действия на территории региона обусловили спад промышленного производства и ухудшение качества жизненного уровня населения.

Современные разработки в области применения инновационных экономических приёмов и методов повышения эффективности управления рынком труда региона, сохранившего часть своих высокопрофессиональных кадров, приобретают особенную актуальность и практическую ценность. Обеспечение жизнедеятельности предприятий региона в условиях хронического недостатка всех видов ресурсов, постоянного изменения логистических связей в процессе их преобразования из сырья в готовый продукт в ареале их создания, производства и реализации требует изучения и осмысления результатов анализа воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса. Только креативное сочетание практического опыта и интуиции экономиста-управленца с достижениями IT-технологий в ходе обработки массивов производственно-экономической информации позволит усовершенствовать социально-экономическую направленность управления инновационной деятельностью предприятий в сфере управления всеми видами ресурсов и снизит социальную напряжённость в регионе. Доминирующую роль в ходе имеющихся преобразований следует отвести созданию нормативного обеспечения функционирования рынка труда региона.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Теоретической основой исследования являются фундаментальные труды, научные статьи и прикладные разработки отечественных и зарубежных учёных и специалистов в области формирования системы управления персоналом, менеджмента, социологии, теории организации и управления, экономики, психологии, а именно работы И.А. Бланка, Ю.Ф. Бриггема, И.Т. Балабанова, Д.К. Ван Хорна, Л. Гапенского, Т.В. Гениберг, Х.-У. Дерига, М.С. Эрхарда, Р.С. Каплана, В.В. Ковалева, Л.А. Костырко, Ю.Г. Лысенко, Д.П. Нортон, А.А. Терещенко, Г.А. Фатхутдинова и других отечественных и зарубежных учёных, а также законодательные и нормативные акты [1-6].

Цель статьи заключается в исследовании процесса развития концепции управления ресурсами (в том числе и человеческими) региона как основы воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса с учётом целого ряда факторов.

Изложение основного материала исследования. Современное состояние мировой экономики обуславливает необходимость разработки новых механизмов управления или постоянной модернизации и адаптации уже имеющихся гибких организационных структур эффективного управления как для отдельной производственной структуры, так и для всей системы. Социально-экономическая природа управленческой деятельности должна рассматриваться в контексте закономерного процесса формирования всемирной экономической системы. Изменения в экономической среде на уровне государства обусловили возникновение новых требований к механизму управления. Развитие рыночных отношений на фоне обострения глобальных кризисных явлений характеризуется необходимостью постоянного приспособления всех хозяйствующих субъектов к изменениям внутренней и внешней среды в целях сохранения прибыльности своей сферы деятельности. Формирование нового подхода к решению проблем

рынка труда происходит в рамках территории, где продолжаются боевые действия, разорваны производственно-экономические и социально-экономические связи, существуют безработица и отток кадров, ухудшается платёжеспособность населения, отсутствует возможность развития только за счёт внутренних ресурсов, что снижает инвестиционную привлекательность региона [3, 4].

Одним из эффективных направлений повышения занятости населения считается создание «территорий приоритетного развития», представляющих собой разновидность свободной экономической зоны. Однако значительной роли в обеспечении занятости населения, как показала практика, в отечественной практике они не играют. 2017 год показал, что в России за 11 лет существования свободных экономических зон (или особые экономические зоны) в них было создано только 21,1 тыс. рабочих мест. В 2016 году оказалось, что особые экономические зоны малоэффективны. С 2006 года по январь 2016 года на создание 33 свободных экономических зон в РФ было направлено 122 млрд рублей из федерального бюджета, а поступления из зон в виде таможенных и налоговых платежей составили 40 млрд рублей. В них были созданы 18 тыс. рабочих мест (вместо 25 тыс. запланированных). По данным статистики, на 1 января 2016 года подобные зоны не успели освоить 84,4 тыс. га из 214 тыс. га отведенных им земель. Возможно, невысокая эффективность подобных зон носит временный характер и связана с невыполнением региональными властями своих обязательств по их финансированию. Деятельность многих особых экономических зон была признана либо неэффективной, либо вовсе не ведущейся [1, 5].

Государственный подход к соблюдению интересов депрессивных территорий в процессе привлечения инвесторов извне должен быть основан на таких принципах:

- временный характер предоставляемых льгот;
- соблюдение экологических норм, в том числе запрет на добычу и переработку полезных ископаемых;
- затраты на заработную плату работников должны быть не более чем на 15-20% меньше, чем у «соседей» со всеми пенсионными и социальными отчислениями, а также подходным налогом.

Преимущества, получаемые депрессивной территорией от привлечения внешних инвесторов, как минимум, следующие:

- увеличение денежного потока и платёжеспособного спроса, который приведёт к развитию всех без исключения отраслей народного хозяйства территории;
- увеличение налоговых поступлений;
- уменьшение оттока квалифицированных кадров, что сегодня для региона является проблемой, требующей первоочередного решения;
- повышение качества социально-трудовых отношений и рынка труда региона в целом.

Работа по регулированию и развитию социально-трудовых отношений ведётся в направлении формирования законодательной и нормативно-правовой баз в тесном сотрудничестве с комитетами и ведомствами, а также профсоюзами. От методов правового регулирования социально-трудовых отношений во многом зависит общественное спокойствие и ощущение взаимопонимания субъектов трудовых правоотношений и, соответственно, стабильность в обществе в целом. Это сфера, в которой задействовано наибольшее число членов общества, поэтому она заслуживает особо пристального внимания государства как на законодательном, так и на финансовом уровнях.

В течение 2018 года в центрах занятости Республики на учёте состояло 44,5 тыс. человек, ищущих работу. При содействии центров занятости на постоянную работу трудоустроено почти 26 тыс. человек. Уровень трудоустройства ищущих работу лиц на постоянные рабочие места составил 57%. Общий уровень трудоустройства обратившихся лиц, ищущих работу, составил более 80% [1, 5].

На сегодняшний день в Республике острой остаётся проблема трудоустройства молодёжи. Существующий механизм квотирования эту проблему не решает. С целью его усовершенствования государством проработаны предложения для внесения изменений и дополнений в законодательство, что позволит предоставлять работодателям дотации за создание первого рабочего места для выпускников образовательных организаций. Кроме того, на рынке труда сохраняется дисбаланс спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе. В первую очередь это обусловлено оттоком кадров и ростом трудовой миграции, что порождает нехватку специалистов определённой квалификации. Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики совместно с Республиканским центром занятости разработало варианты социально значимых программ с целью содействия развитию самозанятости и предпринимательской инициативы. По направлениям центров занятости осуществляется обучение по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, что расширяет возможности ищущих работу лиц в получении оплачиваемой работы (доходного занятия) и по профессиям под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями [1, 5].

Так, в течение 2018 года, по направлениям центров занятости уже прошли профессиональное обучение 360 человек, ищущих работу. Отдельного внимания заслуживают работы временного характера. В 2018 году в работах временного характера приняли участие более 10 тыс. человек. Центры занятости Республики продолжают реализацию Программы по восстановлению частного жилого фонда, повреждённого в результате боевых действий. В 2018 году осуществлялись восстановительные работы 201 дома с привлечением квалифицированных временных рабочих по направлению центров занятости. В 2018 году существенно сократился объём работ временного характера, что в первую очередь обусловлено уменьшением объёмов финансирования на предоставление такого рода услуг. В настоящее время временные работы

являются одной из основных форм поддержки занятости населения и защиты от негативного влияния безработицы. Министерством труда и социальной политики принимаются меры по решению вопроса увеличения объёма финансирования работ временного характера и по возобновлению возможности организации работ временного характера с предприятиями частной и муниципальной форм собственности, выполняющими социально значимые работы для городов и районов Республики [1, 5].

В сфере оплаты труда прослеживается тенденция увеличения средней заработной платы штатных работников Республики. Так, средняя заработная плата одного штатного работника за 2018 год по сравнению с аналогичным периодом 2017 года (9 697 руб.) увеличилась на 12,3% (составила 10 892 руб.). Также отмечается положительная динамика снижения задолженности по заработной плате [1, 2, 5, 6].

В целях определения механизма погашения имеющейся задолженности по заработной плате, а также предупреждения образования новой, создана специальная Комиссия и рабочие группы в городах и районах, по результатам работы которых погашено более 349 млн рублей задолженности по заработной плате. Осуществляет свою деятельность Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде ДНР. На выполнение требований и предписаний, внесённых должностными лицами, с начала 2018 года была погашена задолженность по заработной плате на общую сумму почти 109 млн рублей.

В Республике на постоянном контроле находится вопрос легализации трудовых отношений. Так, только за 2018 год у 61 работодателя были установлены нарушения в части оформления трудовых отношений с наёмными работниками. Легализация трудовых отношений – актуальная тема. Недополученные с «теневых» зарплат налоги и отчисления – это прямые потери бюджета. Вследствие этого происходит уменьшение финансирования социальных программ, а также сокращение средств для увеличения размеров различных пособий.

Проблемными вопросами в сфере трудовых отношений по-прежнему остаются: построение основ для создания системы нормативного правового регулирования в сфере трудовых отношений; доведение размера минимальной заработной платы до определённого уровня. На территории Республики он установлен с мая 2015 года и составляет 2 514 руб. Для сравнения: даже в Луганской Народной Республике её размер значительно выше и составляет 3 565 руб. Для нашей Республики решение этих задач имеет фундаментальный характер. Работа в данном направлении ведётся постоянно, в том числе с привлечением специалистов из министерств и ведомств [5, 6].

В 2018 году задолженность по выплате заработной платы сократилась на 5,6%. Среднесписочная численность штатных работников в 2018 году увеличилась на 0,6%. Средняя заработная плата трудящихся предприятий энергетической отрасли за 2018 год составила 15 715 руб., что выше факта за 2017 год на 1 727 руб. [1, 5].

Проблемными остаются следующие вопросы, требующие скорейшего решения:

- низкий уровень престижности шахтёрского труда, профессии учителя, медика и др.;
- отток высококвалифицированных кадров из региона;
- низкий уровень оплаты труда, что снижает стимулирующую роль заработной платы.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Разработка обоснованной концепции использования человеческих ресурсов является основой для обеспечения жизнеспособности территории в долгосрочной перспективе. Её финансирование включает определение целей использования всех ресурсов и капитала, методов финансирования, управление движением ресурсов и капитала, планирование и т.п. Принципами концепции управления ресурсами являются: изменения материальных и финансовых потоков; эффективное финансирование развития отдельных подсистем и всего предприятия; прогнозирование альтернативных вариантов развития; финансовый контроль и анализ деятельности.

Концепция управления и использования человеческих ресурсов крупного промышленного региона представляет собой один из важнейших видов функциональной стратегии, который обеспечивает все основные направления развития его деятельности и отношений путём формирования долгосрочных целей, выбора наиболее эффективных путей их достижения, адекватного корректирования направлений формирования и использования ресурсов при изменении условий внешней среды (рис. 1).

Проведенное исследование не исчерпывает всей глубины проблемы использования человеческих ресурсов при разработке стратегии управления государством. В связи с этим возможно дальнейшее продолжение работы по разработке модельных сценариев использования той или иной стратегии управления рынком труда и апробация их в реальных условиях хозяйствования.

Социально-экономическая природа инновационной управленческой деятельности должна рассматриваться в контексте закономерного процесса формирования нормативного обеспечения рынка труда в регионе. Определение концепции развития зависит от конкретной ситуации. Существуют общие подходы к формированию концепции. В их основе лежит комплекс решений, которые являются результатом творческого процесса поиска направлений и способов решения производственно-хозяйственной ситуации, содержат в себе экономическую, правовую, организационную, социальную и психологическую составляющие.

Сущность разработанной концепции формирования эффективной системы управления рынком труда депрессивных территорий отвечает требованиям глобализационных преобразований.

Изменения в экономической среде на уровне государства обусловили возникновение новых требований к рынку труда региона. Предложенная

концепция позволит повысить эффективность функционирования рынка труда, обеспечит финансовую устойчивость и прибыльность Республики.

Определена экономическая составляющая концептуализации сочетания информационной поддержки принятия инновационных управленческих решений на этапе создания нормативного обеспечения рынка труда в регионе как основа воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса.



Рис. 1. Концепция формирования рынка труда в условиях инновационного развития бизнеса

Результаты исследования, содержащие научную новизну, заключаются в следующем: разработана концепция формирования рынка труда в условиях инновационного развития бизнеса, что позволит обеспечить Республику необходимыми и достаточными трудовыми ресурсами, повысит

эффективность финансового планирования и управления в условиях воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса.

Предложенная концепция формирования рынка труда в условиях инновационного развития бизнеса является универсальной и пригодной для использования в условиях нестабильности экономики. Практическая ценность полученных результатов подтверждается приведенными научными положениями, выводами и рекомендациями, разработанными на основе проведенного исследования.

Список использованных источников

1. Главное управление статистики Донецкой Народной Республики: Официальный сайт. – Электронные данные. – Донецк, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru/>.

2. Донецкая Народная Республика: Официальный сайт. – Электронные данные. – Донецк, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/>.

3. Зорина М.С. Аудит персонала организации как важнейший аспект процесса формирования высококвалифицированного и профессионально адаптированного трудового потенциала промышленного региона в инновационном развитии бизнеса / М.С. Зорина // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 2. – С. 41-48.

4. Зорина М.С. Рециклинг ресурсов крупного промышленного региона как основа воспроизводства прогрессивного индустриального бизнеса / М.С. Зорина // Торговля и рынок: научный журнал. – 2018. Вып. № 2(46). – Донецк: ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2018. – С. 38-45.

5. Министерство труда и социальной политики: Официальный сайт. – Электронные данные – Донецк, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/>.

6. Народный Совет Донецкой Народной Республики: Официальный сайт. – Электронные данные. – Донецк, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/ru/>.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НАСЕЛЕНИЯ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА КАК СКРЫТЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

Колесников Д.В.,

*канд. гос. упр, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

В статье определены основные подходы к оценке, мобилизации и эффективному использованию социального потенциала населения третьего возраста в контексте развития территориальных общин.

***Ключевые слова:** социальный потенциал, третий возраст, социальный потенциал третьего возраста, территориальная община, геронтофобия, эйджизм.*

The article defines the main approaches to the assessment, mobilization and effective use of the social potential of the population of the third age in the context of the development of territorial communities.

***Keywords:** social potential, third age, social potential of the third age, territorial community, gerontophobia, ageism.*

Постановка задачи. За сто лет, с середины XX до середины XXI века, ожидается увеличение продолжительности жизни на 30 лет. К 2050-му году население Земли возрастом свыше 60-ти лет составит 22% от общей численности (сейчас – 11%). В последнее десятилетие появилась тенденция к закреплению такого явления, когда число ушедших с рынка труда пенсионеров превзошло пришедших на их смену.

В связи с изменением возрастной структуры общества в сторону увеличения населения третьего возраста, по отношению к другим возрастным группам, представляется актуальным исследование состава, методов мобилизации и эффективного использования их потенциала как в экономике, так и в развитии территориальных общин. Пожилые работники могут удовлетворять потребность в рабочей силе в тех сферах, где не требуется тяжелый физический труд. Кроме того, зачастую работники старшего возраста обладают более высокой квалификацией, нежели их молодые коллеги [1, с. 27]. При этом пожилые люди получают возможность самореализации в традиционном для конкретного индивида качестве и соответственно повышению качества их жизни.

Современная тенденция в управлении качеством жизни – это не только увеличение продолжительности жизни, как таковой, а увеличение продолжительности третьего возраста. Одним из показателей качества жизни пожилых людей (по методике международной неправительственной организации

«Help Age International» при фонде ООН в области народонаселения (ЮНФПА)) является уровень вовлечённости старшего поколения в общественную жизнь.

В последние десятилетия с распадом патриархальной семьи, «благодаря» достижениям научно-технического прогресса произошло разделение, индивидуализация общества даже в пределах семьи. Пожилые люди дистанцируются от детей и не находят реализации в семье. Поэтому исключение из общественной жизни («социальная смерть») особенно воздействует на людей третьего возраста. Следовательно, для них нужны компенсаторы степени реализации, и одним из таких компенсаторов является повышение частоты взаимодействия с социальными институтами.

Таким образом, использование социального потенциала людей третьего возраста как скрытого ресурса развития территориальных общин является одним из факторов повышения качества жизни населения. А вот насколько этот потенциал будет использован обществом зависит в том числе и от самих территориальных общин.

Анализ последних исследований и публикаций. Как утверждает Ю.О. Галущинская, «...реализация социальной политики в отношении людей пожилого возраста должна предусматривать не только оплату денежных сумм и компенсаций, заботиться о предоставлении льгот и субсидий, но и создание условий, которые стимулировали бы стремление пожилых к активной полноценной жизни, участию в социально-экономических процессах» [2].

Не следует рассматривать пожилых людей как просто потребителей социальных услуг, потребности которых постоянно возрастают, привнося дополнительную нагрузку на и без того напряжённую экономику. Пожилые люди должны восприниматься обществом не только как реципиенты социальной помощи, но и как индивиды, обладающие социальной субъектностью. Социальная субъектность трактуется Стариковой М.М. как «...желание и способность пожилого человека удовлетворять свои потребности с помощью социальных институтов, учреждений и организаций, развивать свои способности, нести ответственность за свои поступки и решения» [3, с. 21].

Исследования Стариковой М.М. свидетельствуют о том, что в пожилом возрасте сохраняется социальная субъектность в практиках взаимодействия с потенциальными партнёрами территориальной общины у 47,7% респондентов. У почти половины пожилых людей востребованность обществом вызывает чувство удовлетворённости и жизненного комфорта. При этом лишь 17,5% пожилых людей реализуют социальную субъектность вне семьи.

Люди пожилого возраста могут быть определяющим фактором гуманизации социума вообще и территориальной общины в частности. На V Национальной конференции «Общество для всех возрастов», проходившей в Москве, официальный представитель международной федерации старения в ООН Хелен Хамлин (93 года) заявила: «Пожилые люди знают это. Мы многому можем научить. Но чтобы иметь такую возможность, каждому человеку необходимо поддерживать здоровье и высокий интеллектуальный уровень» [4]. Другими словами, для сохранения социальной субъектности пожилым людям

необходимо оставаться в третьем возрасте. К третьему возрасту можно отнести ту часть пожилых людей, которая смогла сохранить определённые психофизические характеристики, а именно – «... наличие жизненных смыслов, хорошее состояние здоровья и его позитивная самооценка, а также тренированный флюидный и развитый кристаллизованный интеллект» [5, с. 171].

Цель статьи – определение подходов к оценке, мобилизации и эффективному использованию социального потенциала населения третьего возраста в контексте развития территориальных общин.

Изложение основного материала. Для того, чтобы максимально эффективно «вскрыть» и использовать «социальный потенциал населения третьего возраста» для развития территориальных общин определим сущность этой категории. И начнём с определения понятий «социальный потенциал» и «третий возраст».

С позиции системного подхода «социальный потенциал представляет собой системную совокупность возможностей и способностей индивидов, социальных групп и общества в целом, которые формируются их действиями, взаимодействиями и отношениями, обеспечивая общественное воспроизводство. В определённых условиях и при наличии необходимых ресурсов социальный потенциал реализуется в труде, непреложна и обратная связь: социальный потенциал обеспечивает действия, взаимодействия, отношения и социальную деятельность его носителей» [6, с. 181].

Понятие «третий возраст» представляет собой период с выхода на пенсию и до потери трудоспособности. Если период выхода на пенсию определяется пенсионным законодательством конкретной страны, то возраст потери трудоспособности – индивидуальная характеристика личности. Каково ключевое отличие людей третьего возраста от стариков, которые просто «доживают»? Таким отличием является способность находить новые цели, смыслы, предпочтения, иногда совсем не связанные с прошлой жизнью.

По утверждению автора концепции третьего возраста П. Ласлетта [7], рассматриваемый возрастной этап не имеет конкретных возрастных пределов. Он начинается с перехода индивида в пенсионный возраст и завершается с прекращением активной трудоспособности, то есть переходом в «четвёртый возраст».

Исходя из вышеизложенного, приходим к осознанию того, что социальный потенциал третьего возраста представляет собой совокупность возможностей индивидов, вышедших на пенсию, способных находить новые цели, сохранивших жизненные смыслы и хорошее состояние здоровья, а также тренированный флюидный и развитый кристаллизованный интеллект.

Органам публичной власти необходимо разрабатывать программы, основным предназначением которых является создание условий для эффективного использования компетенций пожилых людей в целях развития территориальных общин. Такого рода программы должны предусматривать три группы мероприятий, а именно: мероприятия по оценке, мобилизации и использованию социального потенциала населения третьего возраста.

Для адекватной оценки социального потенциала пожилых людей целесообразно использовать соответствующую систему мониторинга территориальной общины и на его основе определять методы его мобилизации. Главными целями такого мониторинга является определение состава, структуры и соответствующих им социальных ролей населения третьего возраста.

При осуществлении мониторинга рационально использовать «возрастные» неформальные объединения людей третьего возраста, которые эффективно «вскрывают» и способствуют мобилизации скрытых социальных возможностей пожилых людей. Тем более, что люди третьего возраста склонны к объединению в неформальные группы по возрастному признаку.

По классификации З.М. Сарашевой и С.С. Балабанова, социально-демографические общности третьего возраста имеют следующую структуру: умиротворённые верующие, обеспокоенная интеллигенция, депривированные и больные, благополучные пожилые люди, одинокие.

Для эффективной мобилизации социального потенциала людей третьего возраста необходимо определить его состав, который может включать: здоровье, образование, квалификацию, социальный, материальный и духовный капитал. Отобранные элементы состава требуют оценки и учёта. Причём не единовременного, а регулярного, по специально отобранной системе индикаторов.

Затем на основе структуры и состава социального потенциала пожилых людей необходимо определить социальные роли. Люди третьего возраста в развитии территориальной общины выполняют особые роли, а именно: воспитательную, культурно-информационную, гражданскую, трудовую, компетентностную, предпринимательскую.

Мониторинг социального потенциала позволит формализовать социальные возможности пожилых людей и даст возможность осуществлять процесс согласования их интересов с интересами территориальной общины в аспекте её прогрессивного развития.

Процесс мобилизации социального потенциала пожилых людей является составляющей процесса формирования «карты ресурсов» территориального образования и состоит из следующих этапов:

Во-первых, организация эффективного взаимодействия между людьми третьего возраста и другими индивидами, общественными организациями, частным сектором, местными институциями общины. Очень важно, чтобы пожилые люди взаимодействовали с потенциальными партнёрами преимущественно как члены особых формирований и в отдельных случаях на индивидуальной основе. Одной из главных потребностей пожилых людей является ощущение нужности обществу вообще и территориальной общине в частности. Взаимодействие с молодёжными сообществами позволит компенсировать недостаточное внимание, оказываемое много работающими родителями, обеспечит привлечение к истории своего города, посёлка, села.

На постсоветском пространстве в настоящее время большинство пенсионеров получают социальную помощь. Исходя из этого, люди третьего

возраста не представляют значительной экономической силы. Хотя в отдельных территориальных образованиях значительная часть пенсионеров, проработав в той или иной профессиональной сфере десятилетиями, получили уникальные компетенции. А вот при изучении культуры и исторических аспектов развития территориальных общин люди пожилого возраста являются незаменимыми в контексте глубокого понимания «корней» и исторических этапов развития территориального образования. Привлечение людей старшего поколения к участию в функционировании культурных институций может быть очень полезно для передачи своих особых знаний остальным членам территориальной общины. Для активизации участия в развитии общины людей третьего возраста необходимо обеспечить контакт со стейкхолдерами в описанном выше контексте.

С позитивных гуманистических установок большое значение приобретает принятие общественной ценности пожилых как носителей культурных традиций и этнического наследия [8].

Во-вторых, на основе первого этапа привлечение внешних ресурсов для прогрессивного развития территориальной общины.

К традиционным способам активизации социального потенциала пожилых людей относятся: увеличение охвата и содержательности досуговых и образовательных программ, увеличение объёмов перманентно оказываемой социальной помощи в виде бытовых, транспортных и других услуг. На современном этапе развития общества этого явно недостаточно.

Что коренным образом меняется в жизни людей с переходом к третьему возрасту? Свободное время – вот тот ресурс, которого с уходом на пенсию становится значительно больше у возрастных людей и который возможно использовать для развития территориальной общины. Например, свободное время может быть использовано для получения новых компетенций, которые актуальны для конкретной территориальной общины, но недостаточны у других возрастов.

Одной из особенностей людей третьего возраста в контексте возможного переобучения является предрасположенность к переподготовке в сферах, близких к их увлечениям, а не к сферам, востребованным в конкретной территориальной общине. Популярными и эффективными формами переобучения людей третьего возраста являются: «Университет третьего возраста», специализированные школы, клубы, кружки.

Такого рода учреждения активизируют социальное взаимодействие, увеличивают умственную активность, повышают самооценку и потенциал самореализации участников. Они полезны не только пожилым людям, но и другим возрастным категориям, которые зачастую и организуют их функционирование. Участие в тренингах наряду с пожилыми людьми студентов, выполняющих организующую функцию, позволяет активизировать надситуативную деловитость.

Ещё одним фактором, повышающим эффективность использования социального потенциала пожилых людей, является изменение стереотипа о старшем поколении как об источнике социально-экономических проблем.

Именно с этим связано частое использование концепции третьего возраста П. Ласлета. Прежде всего, это объясняется стереотипом восприятия слов «пожилой», «старый», которые ассоциируются с социальной ненужностью его носителя. Следовательно, некоторые причины неполного раскрытия социального потенциала пожилых людей имеют социальную природу, а именно: социальные стереотипы, преувеличиваемые возрастные изменения, общественное одобрение «своевременного» отхода от дел, социальная пассивность.

Социальная активность и реализованность людей третьего возраста может позволить сформировать новую идентичность, новый стиль жизни, возможно, более содержательный, чем в зрелом возрасте. Социальная востребованность пожилых людей «продлевает» им молодость. Так, А. Комфорт утверждает: «Мы можем сделать людей старыми, отправив их на пенсию, можем даже этим способом сделать старыми физически, ибо у человека психические, физические и общественные факторы влияют друг на друга в такой мере, которая будет удивлять нас даже в эпоху психосоматической медицины» [9].

Однако сложно говорить о социальной активности граждан третьего возраста в том случае, если они находятся в состоянии депрессии, апатии, геронтофобии или иных отрицательных деформаций. Эту мысль подтверждают результаты исследований Потехиной И.П., Чижова Д.В., которые позволяют выделить типовые «деформации» людей данной категории:

- медико-физиологические (сложности с самообслуживанием в связи с ухудшением физического состояния и самочувствия);

- социально-экономические (преимущественно связаны с нехваткой средств для поддержания привычного образа жизни);

- психологические (проблема одиночества, недостаточное внимание со стороны детей и внуков в условиях потери супруга/супруги) [10, с. 6].

Нереализованность, однообразие и одиночество людей третьего возраста значительно снижают трудовую активность и жизненный энтузиазм населения третьего возраста.

В этом же исследовании утверждается, что в эмоциональном состоянии пожилых людей все-таки преобладает оптимизм, воодушевление, радость, особенно по отношению к родственникам и общественно-политической деятельности.

Территориальная община всеми возможными способами должна настраивать пожилых людей на то, что они нужны обществу. Особенно это необходимо для индивидов, поддающихся навязчивым стереотипам и не способным разрабатывать свои персональные сценарии, а таких пожилых людей подавляющее большинство.

Социальная активизация пожилых людей невозможна без поддержания их физической и духовной, индивидуальной и групповой активности.

Чем значительно больше хронологический возраст опережает биологический, тем медленнее процесс старения и больше продолжительность жизни [11]. Другими словами, снижение биологического возраста по отношению к хронологическому позволит повысить возрастную планку третьего возраста.

Один из методов повышения планки третьего возраста разработал Л.С. Выготский. Этот метод заключается в «повышении степени культурной компетентности пожилых людей относительно хронологического возраста» [12, с. 523], то есть степени вовлечённости в процесс усвоения, созидания и трансмиссии человеческой культуры.

Одним из основных направлений организации социализации пожилых людей являются лекции, тренинги (волеологическое обучение), направленные на активизацию функций, ориентирующих на активное поддержание своего здоровья. Очень важна ориентация не на решение проблем со здоровьем, а их профилактика (питание, одежда, обувь, стиль жизни, образ жизни и др.).

До выхода на пенсию общество ограничивает свободу человека множеством профессиональных (формальных и неформальных) связей и соответственно навязанными сценариями функционирования. А после выхода на пенсию пожилым людям необходимо самим разрабатывать подобные сценарии, что само по себе ограничивает свободу. Одним из инструментов поддержания социальных активностей является разработка территориальной общиной сценариев поведения пожилых людей и обеспечение их реализации общественными институтами.

Приоритетными альтернативными сценариями пожилых людей является ориентация на реализацию себя в общественно-политической сфере или концентрация всех усилий на родственниках (около 37%) [10, с. 13]. Помощь родственникам более предпочтительна, так как зачастую отсутствуют другие сферы самореализации. Особенно это характерно для индивидов третьего возраста, обладающими обширными профессиональными и общекультурными компетенциями, которым общество предлагает сферы деятельности, не требующие применения своих умений, знаний и навыков. Такой диссонанс вызывает глубокие психологические проблемы (депрессии, чувство неудовлетворённости, тревожность), что вызывает обострение хронических заболеваний.

Необходимо увеличивать количество видов деятельности, позволяющих использовать социальный капитал людей третьего возраста для развития территориальных общин. К сожалению, таких сфер недостаточно, и одним из факторов, который может качественно изменить ситуацию в этой сфере, является пропаганда в средствах массовой информации научных концепций «активного» старения, нивелирование отрицательных стереотипов о пожилых людях в обществе.

В целом социальное исключение людей пожилого возраста связано с потерей социального статуса, социальной адаптации, социальной компетентности и носит индивидуальный характер. Естественно, что положение

людей этой категории зависит от восприятия их обществом и описывается через стереотипы, свойственные конкретной национальной культуре [13].

Каковы же сферы деятельности, в которых могли бы применить себя люди третьего возраста?

В современных условиях социальный потенциал пожилых людей зачастую реализуется в отдельных сферах общественной жизни и не благодаря территориальной общине, а вопреки. Исходя из этого, органам местного самоуправления необходимо разрабатывать программы мобилизации социального потенциала пожилого населения территориального образования. При разработке таких программ следует придерживаться принципа стимулирования социальной ответственности людей третьего возраста. Тем более, что рисковать подавляющему числу населения третьего возраста в процессе вовлечения их в социально значимые проекты практически нечем, так как единственной основой существования является пенсионное обеспечение, потерять которое практически невозможно.

Интересные практики мобилизации социально-экономического потенциала апробированы в Германии. Одна из них представляет собой фокусировку групп наставничества на людях пожилого возраста, имеющих большой опыт, расширенные компетенции, оставивших основную трудовую деятельность и делавших попытки реализовать себя в общественно значимых сферах жизни.

В последнее десятилетие институт наставничества, реализуемый в социально-экономических системах, сводится к минимуму (в отличие от передачи опыта в семьях). Наставничество (в том числе волонтерское) особенно актуально в период дефицита рабочей силы. По мнению Смирновой Т.В., наставничество – социально значимая система, потребность в функционировании которой в современном обществе огромна [14, с. 40].

Опыт Германии доказывает, что подобные практики эффективны лишь для мотивированных социально активных граждан, а процент таковых среди людей третьего возраста невысок. То есть необходимо совершенствовать технологии вовлечения пенсионеров в социальные процессы [15].

Социально-культурные учреждения территориального образования зачастую имеют кадровые проблемы. Одним из путей решения этих проблем является привлечение волонтеров третьего возраста. Для организации этого процесса необходимо включение соответствующих мероприятий в социальную политику территориального образования. Перспективы реализации такой политики зависят от эффективности используемых механизмов [15, с. 21].

В любой территориальной общине есть отдельные люди и группы третьего возраста, желающие проявить социальную инициативу, безвозмездно участвовать в реализации социально значимых проектов, но их намерения остаются нереализованными из-за отсутствия или низкой эффективности информационных, ресурсных, организационных и правовых механизмов, обеспечивающих сопровождение стремящихся. Такого рода механизмы, помимо оказания сопровождения подходящего вида деятельности, должны мотивировать граждан третьего возраста на волонтерскую работу. Так как отсутствие

финансовых стимулов может препятствовать длительному волонтерству, то одним из стимулов продолжительного волонтерства пожилых людей является объединение их по интересам в конкретные формы. Например, создание ассоциаций изобретателей для людей старше 55 лет с основной целью активизации передачи специальных компетенций молодежи и укрепления связей с территориальной общиной.

При определённых условиях социальный потенциал людей третьего возраста может быть весомым ресурсом для развития территориальной общины. И эти условия может и должна создавать территориальная община, например, реализовав во взаимодействии с муниципалитетом проект «Муниципальный грант по повышению эффективности деятельности организаций людей третьего возраста». Элементами этого проекта могут быть: сеть клубов по интересам людей третьего возраста, центры социальной адаптации пожилых людей (волонтеры, университеты третьего возраста, специальные отделы в исполнительных комитетах органов местного самоуправления).

Центры социальной адаптации могут способствовать налаживанию межличностного взаимодействия между представителями различных поколений, общностей, сообществ. Такое взаимодействие станет фактором повышения сплочённости территориальной общины и тем самым обеспечит повышение эффективности использования социального потенциала людей третьего возраста.

Выводы. С рациональной точки зрения, учитывая повсеместное старение населения, обществу в целом и территориальным общинам в частности нельзя пренебрегать социальным потенциалом населения третьего возраста.

В системе представлений, разработанных ООН по проблеме старения, превалирует гармоничное сочетание активного участия пожилых людей в жизни общества (удовлетворяя их потребность в самореализации, одновременно используя социальный потенциал) и заботу о них.

Процесс «вскрытия» социального потенциала населения третьего возраста территориальных общин состоит из трёх этапов: его оценки, мобилизации и эффективного использования.

Научно-технический прогресс и новейшие методики продления жизни в период старения дают возможность пожилым людям реализовываться как в традиционных, так и в новых (для себя) сферах жизнедеятельности.

Степень такого рода реализации зависит от ряда благоприятствующих и блокирующих факторов и мотивов. К благоприятным факторам и мотивам относят самореализацию в семье и любимом деле, увеличение количества свободного времени (по сравнению с предыдущим жизненным периодом), наличие широкой социальной сети, а к блокирующим – боязнь старения (геронтофобия), скрытая или неприкрытая дискриминация пожилых людей (эйджизм), отсутствие образования по затребованным обществом профессиям.

Местным органам публичной власти следует творчески, используя самые эффективные практики и с большой ответственностью подходить к проблемам использования социального потенциала возрастных «клиентов», которым эти

органы власти и призваны служить. Это в полной мере соответствует концепции государственного менеджмента.

Список использованных источников

1. Хоткина З.А. «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту / З.А. Хоткина // Народонаселение. – 2013. – № 3. – С. 27-37.
2. Галущинская Ю.О. К проблеме повышения качества жизни лиц пожилого возраста. / Ю.О. Галущинская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://shgpi.edu.ru/files/nauka/vestnik/2015/2015-2-22.pdf>.
3. Старикова М.М. Социальная субъектность пожилых людей в основных сферах жизнедеятельности. / М.М. Старикова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/sotsialnaya-subektnost-pozhilykh-lyudei-v-osnovnykh-sferakh-ikh-zhiznedeyatelnosti>.
4. Маслов К. Пожилой человек – не бремя, а ресурс общества / К. Маслов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gospensioner.ru/node/3010>.
5. Борисов Г.И. Психологические характеристики пожилых людей третьего возраста / Г.И. Борисов // Педагогическое образование в России. – 2016. – С. 171-176.
6. Докторович А.Б. Социальный потенциал как предмет системного исследования / А.Б. Докторович // Россия и современный мир. – 2007. – № 3. – С. 179-189.
7. Laslett P. The Third Age, the Fourth Age and the Future / P.Laslett // Ageing and Society. – 1994. – № 3. – Vol.14. – P. 436-447.
8. Карсаевская Г.В. Этапы жизненного цикла человека / Г.В. Карсаевская // Психология зрелости и старения. – 1997. – № 3. – С. 8-12.
9. Краснова О.В. Социальная психология старости / О.В. Краснова, А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2002. – 288 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/25169/>.
10. Потехина И.П. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И.П. Потехина, Д.В. Чижов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2016. – № 2. – С. 3-23.
11. Колик Галия. Реализация развивающего потенциала досуга людей пожилого возраста: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.05. – Санкт-Петербург, 2007. – 175 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/realizatsiya-razvivayushchego-potentsiala-dosuga-lyudei-pozhilogo-vozrasta>.
12. Выготский Л.С. Психология развития человека / Л.С. Выготский – М.: Изд-во Смысл; Эксмо, 2005. – 1136 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://yanko.lib.ru/books/psycho/vygotsky=ps_pzv_cheloveka=ann.htm.

13. Овсянникова Н.В. Социальный потенциал благополучного старения современного человека / Н.В. Овсянникова // Общество: философия, история, культура. – 2016. – № 1. – С. 14-16.

14. Смирнова Т.В. Старшее поколение: нереализованные ресурсы / Т.В. Смирнова // Общественные науки и современность. – 2008. – № 4. – С. 38-45.

15. Раскрытие потенциала пожилых людей: пилотные мероприятия проекта «Люди лучшего возраста» в регионе Балтийского моря. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.best-agers-project.eu/Portals/18/Activities/Best%20Agers_ru_fin3.pdf.

УДК 331

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Лукьянченко Н.Д.,
д-р экон. наук, профессор
Донецкий национальный университет*

Исследована экономическая сущность и предпосылки трансформации рынка труда в рыночно ориентированных экономиках. Доказано, что переход к информационной модели занятости (с учётом структурных преобразований рынка труда) требует обеспечения тесной связи изменений организационно-технологической структуры предприятий производственной сферы с динамикой профессионально-квалификационного уровня занятых работников. Обоснована необходимость трансформации рынка труда в направлении формирования информационной модели занятости, обусловленной сужением демографического базиса функционирования рынка труда; технологическими изменениями, распространением нестандартных форм занятости. Определены направления трансформации рынка труда в направлении формирования информационной модели занятости с учётом существующего зарубежного опыта.

Ключевые слова: рынок труда, трансформация рынка труда, информационная модель занятости, сервисная модель занятости, инновационные изменения.

The economic essence and prerequisites for the transformation of the labor market in market-oriented economies are studied. It is proved that the transition to an information model of employment (taking into account the structural transformation of the labor market) requires ensuring close connection of changes in the organizational and technological structure of enterprises in the production sector with the dynamics of the professional and qualification level of employed workers. The necessity of transformation of the labor market in the direction of the formation of an information model of employment, due to the narrowing of the demographic basis of the labor market; technological changes, the spread of non-standard forms of employment. The directions of the transformation of the labor market in the direction of the formation of an information model of employment, taking into account the existing foreign experience, are determined.

Key words: labor market, labor market transformation, employment information model, service employment model, innovative changes.

Постановка задачи. Глобализация мировой экономики приводит к усилению процессов перераспределения производственных, финансовых и человеческих ресурсов между субъектами мировой экономической среды, направленных на получение устойчивых конкурентных преимуществ в процессе конкуренции. В то же время существование значительных резервов сырьевых и человеческих ресурсов даже в условиях сохранения благоприятной внешнеэкономической конъюнктуры не позволяет удерживать высокие рейтинговые позиции в современной структуре мирохозяйственных связей. Приоритетное развитие базовых экспортно ориентированных видов экономической деятельности не гарантирует повышения уровня конкурентоспособности страны, это может обеспечить только осуществление инновационно-технологических изменений производства. Получение устойчивых конкурентных преимуществ страной, которая находится на стадии трансформационных изменений, возможно только на основе обеспечения инвестиционного маневрирования, внедрения научных разработок, направленных на модернизацию экономики.

Структурная трансформация рынка труда на современном этапе его развития обусловлена необходимостью модернизации экономики и структуры рынка труда с учётом глобальных тенденций общественного разделения труда. В то же время специфика трансформации рынка труда в условиях инновационных изменений является результатом воздействия различных факторов, соотношение которых обуславливает прогрессивное или регрессивное развитие структуры экономической системы.

Выбор модели трансформации рынка труда зависит, прежде всего, от условий и специфики формирования трансформационных моделей занятости, которые определяют инерционный или инновационный вектор развития сферы труда. Это актуализирует проблему исследования экономической сущности трансформации рынка труда и определение направлений трансформации в условиях инновационных изменений.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы трансформации рынка труда были предметом исследований многих отечественных и зарубежных учёных-экономистов, в частности, В.Я. Брыча, В.М. Гееца, В.И. Герасимчука, Е.А. Гришновой, Э.М. Либановой, В.В. Оникиенко, И.Л. Петровой, М.М. Семенюк и др. Подавляющее большинство учёных исследовали проблемы трансформации рынка труда, акцентируя внимание на определении особенностей трансформации структуры и механизма функционирования рынка труда в условиях современной рыночной экономики. В частности, в исследовании В.Я. Брыча трансформация рынка труда определялась как «процесс рыночных преобразований в сфере труда, который приводит к отмиранию устаревших и формированию более современных социально-трудовых отношений на основе реформирования административно-

командных подходов и структур в сфере занятости и внедрение рыночных механизмов реализации трудового потенциала личности» [1, с. 13].

Согласно точке зрения В.И. Герасимчука, систему трансформаций занятости на переходном этапе определяют такие факторы: рыночная модель экономики, глобализация, технологический прогресс, изменения отношений собственности, переход от индустриальных к информационным технологиям. Это приводит к формированию новых отраслевых, секторальных пропорций в занятости, а также к расширению сферы приложения высококвалифицированного, интеллектуального труда [2, с. 112]. Семенюк М.М., Санакоева М.А. отмечают, что именно «развитие конкурентоспособности человеческого фактора обеспечивает эволюционный, а значит и наиболее эффективный характер трансформации модели рынка труда в более высокоразвитую модель» [3].

Однако существующий опыт свидетельствует о том, что непосредственным результатом трансформации рынка труда в условиях рыночно ориентированного развития экономики могут быть и деструктивные проявления (в частности, увеличение структурной безработицы, усиление дисбаланса спроса и предложения труда). Соответственно, не всегда процесс трансформации приводит к получению устойчивого положительного результата. Именно поэтому с целью минимизации негативных последствий процесса трансформации рынка труда необходимо определить экономическое содержание этого понятия, обосновать направления трансформации моделей занятости с учётом современных реалий экономического развития.

Целью данной статьи является исследование экономической сущности трансформации рынка труда, определение предпосылок формирования эффективных моделей занятости и направлений их трансформации в условиях инновационных изменений.

Изложение основного материала исследования. Несовершенство макросекторальной структуры занятости в России проявляется, прежде всего, через гипертрофированность развития первичного сектора экономики, связанного с первичной обработкой ресурсов, и недостаточно эффективное развитие сферы услуг. При этом рынок труда трансформационной экономики также отражает структуру экономики. Это проявляется через сохранение достаточно высокой доли (по международным стандартам) занятых в первичном секторе, с невысоким уровнем профессиональной и территориальной мобильности. В то же время развитие сферы услуг российской экономики характеризуется нетипичностью структуры и нестабильной динамикой. Доминирующей в структуре занятости сферы услуг до сих пор остаётся доля занятых в социальной сфере, мелкооптовой торговле, тогда как в развитых экономиках занятость сосредоточена, прежде всего, в сфере обслуживания и регулирования капитала.

Деформированный характер структурных сдвигов в сфере занятости рыночно ориентированных экономик обусловлен спецификой хода реализации процесса системной трансформации рынков труда в направлении формирования

конкурентной среды на рынке труда. Негативные шоки, которыми сопровождается развитие трансформационных экономик, порождают такой специфический феномен как удержание рабочей силы, существование которого необходимо субъектам хозяйствования для приспособления к рыночным изменениям. Это замедляет процесс реструктуризации занятости, что, в свою очередь, тормозит формирование развитой системы конкурентных отношений в сфере труда и повышение конкурентоспособности трудового потенциала.

В общем структурная трансформация рынка труда является сложным процессом, охватывающим социально-экономические предпосылки функционирования рынка труда, формируется на основе действия разнонаправленных тенденций, которые определяют векторы его развития. В то же время происходит трансформация всех элементов его структуры и межкомпонентных взаимосвязей. Причём количественные и качественные последствия трансформации структуры рынка труда проявляются через эволюцию изменений содержания и характера труда, соотношение спроса и предложения рабочей силы, уровня институционального обеспечения, развитости социально-трудовых отношений. Оценены они могут быть лишь в перспективе.

Структурная перестройка рынка труда предусматривает сочетание процессов трансформации и развития, охватывает процесс поэтапных институциональных и структурных преобразований, которые обуславливают формирование более эффективного механизма функционирования рынка труда. При этом среди важнейших предпосылок трансформации рынка труда в рыночно ориентированных экономиках следует отметить:

– *демографические*: сужение демографического базиса воспроизводства рабочей силы; усиление интенсивности миграционных потоков в результате влияния глобализационных изменений;

– *экономические*: необходимость осуществления структурных реформ в экономике, что обуславливает изменение структуры занятости в направлении увеличения доли сферы услуг;

– *технологические*: ограничение возможностей использования экстенсивных факторов развития, что обуславливает необходимость перехода от индустриальной к инновационной модели экономики, от преимущественного использования ресурсоёмких к применению наукоёмких технологий.

Функционирование рынка труда как одной из важнейших подсистем экономики обуславливает необходимость трансформации её структурных компонентов, формирование новых институтов, способных поддерживать устойчивость обновленной модели рынка труда. Следует отметить, что трансформация рынка труда является результатом действия различных факторов, совокупное влияние которых обуславливает прогрессивный или регрессивный характер развития структуры экономической системы. Достаточно логическим также являются постоянные переходы от состояния стабильности к нестабильности, сопровождающиеся изменением векторов действия отдельных структурных компонентов этой подсистемы.

При этом достаточно существенным является влияние изменений характера структурных трансформаций рынка труда. В частности, эволюционная форма структурной трансформации рынка труда предусматривает количественно-качественные изменения отдельных элементов его структуры. Вместе с тем, революционная форма структурной трансформации рынка труда реализуется в условиях постепенного накопления предыдущих эволюционных сдвигов. Это приводит к существенным изменениям всех структурных элементов рынка труда, трансформации механизмов их взаимодействия.

В наибольшей степени при переходе от индустриального к постинформационному этапу развития общества меняются технологический способ производства, характер производственных отношений и отношения собственности. Важнейшим признаком индустриального общества всегда выступало доминирование форм организации производства и труда, которые характеризовались специализацией наёмных работников на выполнении ограниченного количества чётко регламентированных производственных операций. Индустриальное производство требовало стандартизированной рабочей силы, поскольку в традиционных секторах экономики рабочие выполняли стандартизованную работу.

С переходом к постиндустриальному обществу архаичные формы организации производства и труда, которые приходили в противоречие с потребностями новой техники и технологии, стали низкопроизводительными. Приоритетное значение постепенно приобретал творческий, креативный труд, который предусматривал не только овладение профессиональными знаниями и навыками, но и систематическое их обновление.

Высокотехнологичные отрасли в экономически развитых экономиках требуют инициативных и образованных работников, тогда как получение конкурентных преимуществ инновационного характера возможно на основе вовлечения страны в единое информационное пространство (за счёт расширения доступа к интернет-технологиям, развития информационно-коммуникативных технологий). Одновременно сфера действия жёстко регламентированного, унифицированного труда существенно ограничивается, распространение приобретает занятость в сфере услуг.

Постепенно происходит переход к сервисной модели занятости, использование которой характерно как для сектора услуг с невысокой трудоёмкостью, что требует профессиональной подготовки (транспорт, финансовые услуги, телекоммуникации), так и сектора услуг, связанного с выполнением интеллектоёмких операций, что требует навыков обслуживания (предоставление бизнес- и персональных услуг). Соответственно, в зависимости от сферы применения, формы занятости, характера мотивации и методов регулирования рынка труда учёные выделяют информационную и рекреационную модели занятости.

В современных условиях усиливается необходимость перехода от рекреационной к информационной модели занятости (с учётом структурных трансформаций рынка труда), поскольку постепенно сужается демографический

базис функционирования рынка труда; происходят технологические изменения, связанные с глобализацией мирового экономического и информационного пространства; распространяются нестандартные формы занятости; увеличивается занятость в сфере услуг. По данным European Restructuring Monitor, в 2012 году в странах Евросоюза (EU27) и Норвегии в промышленности было занято почти 16-18% от общего количества работающих, тогда как доля занятых в сфере услуг (публичной и частной) составляла более 70% от общей численности (86% в Люксембурге) [5, с. 23]. Это свидетельствует о формировании устойчивого спроса на высокообразованных специалистов, владеющих техникой обработки информации, способностью к восприятию новых знаний и возможностью быстрого переобучения в экономически развитых странах.

Согласно общеевропейским прогнозам потребности в рабочей силе (по секторам, профессиональным группам и квалификационным уровням) для Европы в 2020 г., разработанным CEDEFOP, наибольшим спросом на рынках труда стран будут пользоваться работники со средним уровнем квалификации. В частности, это касается представителей «сквозных профессий», связанных с развитием информационных коммуникаций, сферой обслуживания, медицинским обслуживанием.

Эволюция содержания труда в условиях инновационных изменений обусловила трансформацию модели занятости в направлении использования нестандартных форм занятости, повышение гибкости и мобильности труда, распространение дистанционной занятости (crowdsourcing, outsourcing, outstaffing).

В то же время переход к информационной модели занятости (с учётом структурных трансформаций рынка труда) не может быть обеспечен в условиях превалирования индустриальной структуры занятости в противовес инновационной, характерной для экономически развитых экономик. Для России до сих пор характерно сохранение индустриального (экстенсивного) типа занятости. Этот тип занятости характеризуется диспропорциями между уровнями образования и требованиями работников к условиям найма и оплаты труда, с одной стороны, и потребностями экономики в рабочей силе по профессиям и квалификациям, с другой. В то же время значительной остаётся доля занятых по массовым профессиям узкого профиля [6, с. 91]. В частности, по данным обследования экономической активности населения в 2018 г., доля представителей простейших профессий в структуре занятого населения составляла 18,3%. Зато удельный вес профессионалов в общей численности занятого населения составил 17,1%, специалистов – 12,2%, что, соответственно, свидетельствует о сохранении ресурсоёмкой структуры занятости.

При этом следует отметить, что согласно данным выборочного обследования предприятий по уровню заработной платы работников по полу, возрасту, образованию и профессиональным группам, проведённого Государственной службой статистики в 2018 г., заработная плата штатного работника с достаточно высоким уровнем квалификации, начисленная в среднем

за месяц, оставалась невысокой и, соответственно, не стимулировала работников к повышению квалификационного уровня. В частности, по профессиональной группе «Профессионалы» в перерабатывающей промышленности наблюдалось превышение среднего уровня заработной платы по отрасли на 10,1%; ремонте автотранспортных средств и мотоциклов – на 34,3%. Однако постепенно стали наблюдаться положительные тенденции изменений оплаты труда профессионалов в сфере информации и телекоммуникаций: в частности, средний уровень заработной платы профессионалов по отрасли превышал средний уровень по экономике на 39,9%. Это почти сопоставимо со средним уровнем заработной платы профессионалов в сфере финансовой и страховой деятельности, который превышал средний уровень по экономике на 41,6%.

Однако в целом мотивация как работодателей, так и работников России к повышению квалификационного уровня, который формирует основу для перехода к информационной модели занятости (с учётом структурных преобразований рынка труда) остаётся слабой. В условиях нарастания кризисных явлений в экономике работодатели пытаются экономить на профессиональном обучении работников вследствие ограниченных возможностей финансирования учебных программ, с одной стороны, и слабой заинтересованности в повышении квалификации работников, с другой стороны.

Слабой остаётся мотивация работников к обновлению знаний, совершенствованию профессиональных навыков. Согласно данным Европейского социального исследования (European Social Survey), численность тех, кто в течение последнего года посещал курсы, тренинги с целью совершенствования профессиональных знаний и навыков, в 2015 г. колебалась в пределах от 5,5% в Болгарии, 6,8% – в Португалии, 8,4% – в Украине до 30,7% – в Великобритании, 45,8% – в Финляндии, 46,6% – в Норвегии.

Однако трансформационные процессы, которые происходят в рыночно ориентированной экономике России, существенным образом повлияли не только на профессионально-квалификационную структуру занятости, но и обусловили кардинальные изменения в уровне квалификационных требований работодателей, необходимость обеспечения соответствия уровней квалификации работников требованиям современной технологии. В первую очередь, это касается возникновения новых интегрированных профессий; расширения диапазона требований к работникам со стороны работодателей, которые, наряду с профессионально-квалификационными, включают также требования к базовым функциональным и личностным качествам работников, которые не входят в перечень обязательных навыков (в соответствии с классификатором профессий).

Таким образом, активизация инновационных процессов в современных экономических системах обуславливает существование тесной связи изменений организационно-технологической структуры предприятий производственной сферы с динамикой профессионально-квалификационного уровня занятых на них работников. Усиление конкуренции на рынке труда требует улучшения качественных параметров человеческого потенциала с целью обеспечения

конкурентоспособности рабочей силы, её соответствия условиям инновационной экономики.

Распространение тенденций интеллектуализации трудовой деятельности обуславливает постепенное освобождение рынка труда от неквалифицированной рабочей силы с низким уровнем доходов, социально инертной. Зарубежный опыт свидетельствует о возможности перехода к информационной модели занятости (с учётом структурных трансформаций рынка труда) в направлении уменьшения доли неквалифицированной рабочей силы. С развитием механизации, автоматизации производства в развитых странах сокращается доля трудоемких и опасных для здоровья работ. Это происходит путём обеспечения досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста – представителей простых профессий, перевода работников на рабочие места, требующие осуществления более квалифицированных операций. Это обуславливает постепенное повышение минимальных требований к рабочей силе до уровня, близкого к средней квалификации.

Привлечение к выполнению физически лёгких, частично механизированных работ также происходит на условиях частичной занятости представителей экономически неактивного населения (студентов техникумов, колледжей, вузов, а также домохозяек и пенсионеров). Экономически развитые страны используют возможности стажировки работников с творческими способностями в исследовательских центрах или привлечения к творческой деятельности в составе творческих коллективов. При этом одновременно создаются условия для активизации трудового поведения, проявления большей мобильности, роста конкурентоспособности трудового потенциала работников.

Выводы. Переход к информационной модели занятости (с учётом структурных трансформаций рынка труда) требует обеспечения тесной связи изменений организационно-технологической структуры предприятий производственной сферы с динамикой профессионально-квалификационного уровня занятых на них работников. Необходимость трансформации рынка труда в направлении формирования информационной модели занятости обусловлена, прежде всего, сужением демографического базиса функционирования рынка труда; технологическими изменениями, связанными с глобализацией мирового экономического и информационного пространства; распространением нестандартных форм занятости. Обострение конкуренции на рынке труда требует улучшения качественных параметров человеческого потенциала с целью обеспечения конкурентоспособности рабочей силы, её соответствия условиям инновационной экономики.

Список использованных источников

1. Брыч В.Я. Трансформация рынка труда и проблемы повышения жизненного уровня населения. Методология, практика, пути решения: монография / В.Я. Брыч. – Тернополь: Экономическая мысль, 2003. – 375 с.

2. Герасимчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В.І. Герасимчук. – К.: ТОВ «ПРИНТ ЕКСПРЕС», 2001. – 503 с.

3. Семенюк М.М. Особенности трансформации структуры и механизма функционирования рынка труда в условиях современной рыночной экономики / М.М. Семенюк, М.А. Санакоева // Гуманитарный вестник. – 2009. – Выпуск 38. – С. 91-92.

4. Либанова Э.М. Рынок труда: учебное пособие / Э.М. Либанова. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.

5. Effects of Restructuring at Regional level and Approaches to dealing with the Consequences / Eurofound. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. – 106 p.

6. Гришнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демография и социальная экономика. – 2014. – № 1 (21). – С. 90-96.

УДК 65.014

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Родионов А.В.,

д-р экон. наук, профессор,

Луганский национальный университет

имени Владимира Даля

Терновский О.А.,

канд. экон. наук, доцент

Шумская Е.Н.,

канд. экон. наук,

Каменский институт (филиал) ЮРГПУ(НПИ)

имени М.И. Платова,

г. Каменск-Шахтинский

В статье рассматриваются основные элементы системы управления персоналом: отбор, набор персонала, адаптация, система мотивации и стимулирования, кадровая политика, кадровое планирование; основные концепции формирования системы управления персоналом. Изложены выводы анализа системы управления на малых предприятиях; предложена модель формирования системы управления персоналом. Выявлены особенности системы управления персоналом в современных условиях информатизации рынка труда.

Ключевые слова: система управления персоналом, кадры, эффективная работа предприятия, квалификация, мотивация, стимулирование, рынок труда.

The article discusses the main elements of the personnel management system, such as selection, recruitment, adaptation, motivation and incentives, personnel policy, personnel planning; basic concepts of forming a personnel management system; outlines the conclusions of the analysis of the management system in small enterprises proposed a model for the formation of a personnel management system. The features of the personnel management system in modern conditions of informatization are revealed of labor market.

Keywords: human resource management system, personnel, the effective work of the enterprise, qualification, motivation, stimulation, labor market.

Постановка задачи. Для того, чтобы в современных условиях предприятие эффективно функционировало, получало максимальную прибыль, необходима не только правильная организация производства, качественная материально-техническая база, но и высококвалифицированный состав кадров, правильная их мотивация, рациональная организация труда [4].

Эффективная работа предприятия невозможна без правильно разработанной системы управления персоналом. Из-за низкого уровня кадрового потенциала у предприятия нет возможности развития науки и техники, применения новых технологий, разработки стратегических задач.

Основываясь на рациональной организационной структуре предприятия, используя современные методы управления, учитывая отраслевую принадлежность и объёмы производства, можно выстроить рациональную систему управления персоналом, способствующую повышению эффективности производства.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительное внимание вопросам управления персоналом уделяют в своих работах такие учёные: М.Г. Вьюков, И.Б. Дуракова, Л.В. Карташова, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов и др.

Целью исследования является выявление особенностей системы управления персоналом в современных условиях информатизации рынка труда.

Изложение основного материала. В систему управления персоналом входит проектирование кадровой работы, исследование маркетинговой деятельности персонала, мониторинг персонала, подбор, отбор персонала, исследование состава и структуры персонала, анализ причин текучести кадров.

В результате изучения зарубежной и отечественной управленческой литературы, можно выделить ряд этапов процесса управления персоналом:

1. Определение потребности в персонале.
2. Обеспечение потребности в персонале.
3. Обеспечение процесса управления персоналом.
4. Использование персонала.
5. Развитие персонала.

Для формирования системы управления персоналом широко используются различные методы: *обследования* (интервьюирование, беседа, анкетирование, наблюдение); *анализа* (системный анализ, экономический, балансовый, функционально-стоимостный); *формирования* (системный подход, блочный, нормативный, структуризация целей); *обоснования* (аналогий, моделирования, расчёт количественных и качественных показателей); *внедрения* (обучение, переподготовка, повышение квалификации, материальное и моральное стимулирование).

Одегов Ю.Г. и Карташова Л.В. выделяют следующие основные концепции формирования системы управления персоналом:

1. Содержательная концепция. Основана на функциях управления персоналом, разработке задач и определении целей деятельности персонала, разработке содержания целостной системы действий.

2. Институциональная концепция. Включает деятельность субъектов службы управления, направленную на определение стратегических целей.

3. Организационная концепция. Разрабатывает механизм воздействия субъекта управления на объект управления с использованием соответствующих методов и процедур управления.

4. Концепция системного подхода. Трактует формирование системы управления как неделимость объекта и субъекта управления [3].

Анализ системы управления на малых предприятиях выявил отсутствие чёткой системы. Как правило, решение о приёме и увольнении работников принимает сам руководитель предприятия. Специалист по кадрам ведёт учёт кадров или эти обязанности совмещает работник бухгалтерии.

На предприятии может сложиться ситуация, которая характеризуется неудовлетворённостью трудом, равнодушием, несоответствием заданий и возможностей работника. Это ведёт к разочарованию, пессимизму и снижению производительности труда. Присутствие бюрократических составляющих и недостаточная ориентация работников на цели предприятия отрицательно влияет на уровень творчества, ведёт к непроизводительному труду. На невозможности достижения высоких результатов сказываются созданные условия труда. Отсюда недостаточная готовность к гибкости в действиях работников для приспособления к изменениям внешней среды, а также эгоизм в поведении некоторых сотрудников.

Главная причина перечисленных недостатков – отсутствие целостного механизма управления персоналом, которое должно основываться на следующих принципах:

- для каждого отдела и сотрудника устанавливается цель, мера ответственности за достижение которой лежит на каждом сотруднике;
- самоконтроль и доверие;
- уважение ко всем работникам на всех ступенях иерархии;
- материальное и нематериальное стимулирование;
- одинаковые возможности у всех для повышения квалификации.

Формирование системы управления персоналом представляет собой сложный динамический процесс, подверженный влиянию внешней и внутренней среды предприятия. Внешняя среда характеризуется сложившейся ситуацией на рынке труда, нормативными и правовыми актами, уровнем науки и техники. В рамках внутренней среды система управления персоналом предприятия зависит от цели организации, уровня кадрового потенциала и степени обеспеченности финансовыми ресурсами.

Планирование потребности в персонале является важнейшим фактором в системе управления персоналом. Правильное определение потребности в работниках соответствующей квалификации и профиля позволит рационально использовать средства предприятия, станет предпосылкой высокой эффективности производства.

Стимулирование и мотивация труда являются важнейшими рычагами воздействия на результативность труда работников, поэтому их использование даст положительные результаты. В системе управления персоналом фирмы подсистема мотивации занимает одно из центральных мест. Используя различные факторы мотивации, культурные традиции, особенности стран, оптимальный уровень заработной платы, можно добиться значительных финансовых производственных результатов. От того, как настроен персонал предприятия, насколько он мотивирован на достижение целей, насколько он энергичен и инициативен, будет зависеть дальнейший успех и положение фирмы на рынке. Именно поэтому в любой организации мотивация персонала занимает центральное место среди стратегических вопросов.

Мотивировать персонал – это значит определить чёткие и ясные цели в работе и обеспечить адекватное стимулирование. Чтобы построить эффективную систему мотивации, необходимо поставить перед сотрудниками конкретные задачи и наметить цели, обеспечить соответствующее побуждение сотрудников к работе, используя как внешние стимулы (страх потери премии, работы, уважения), так и внутренние (желание получить материальные или нематериальные блага).

Исследовав эволюцию задач и функций управления персоналом, изучив различные модели управления персоналом, мы выявили основные тенденции в управлении [5]:

Модель показывает поэтапное улучшение системы управления персоналом, начиная с отбора персонала и заканчивая кадровым планированием.

На этапе отбора персонала должно происходить определение необходимого количества людей, установление должностных и квалификационных требований, стандартов по найму, разработка системы оценки кандидатов, проводится оценка кандидатов на соответствие заранее выбранным стандартам, принятие решений по отбору и найму.

Правильный подбор кадров, их обучение и адаптация на рабочем месте позволяют снизить затраты предприятия. Как показывает практика, больше

внимания уделяется вопросам обучения кадров. Вопросам адаптации сотрудников уделяется не такое большое внимание. Этими вопросами занимаются кадровые службы. Но они не имеют ни информационной, ни методической базы. Адаптация начинается со знакомства с организацией. В дальнейшем период адаптации должен сочетать высокий уровень овладения специальностью, удовлетворённость работой, хорошие взаимоотношения в коллективе. При потере хорошего специалиста фирма вынуждена заново повторять процесс набора и отбора, увеличивая тем самым свои затраты.

Кадровая политика организации должна формировать работу с кадрами, базируясь на концепции развития, обеспечивать баланс развития персонала и качественное руководство предприятием. Проблема текучести кадров на предприятии в первую очередь решается путём совершенствования кадровой политики. И прежде всего это совершенствование морального и материального стимулирования.

Рынок труда традиционно рассматривает предприятия, на которых все кадровые решения, связанные с наймом, адаптацией сотрудников, обучением, оплатой труда и карьерным ростом, внедряются лишь как подсистема единого ERP-проекта (ERP, или Enterprise Resource Planning, система управления ресурсами предприятия). На первое место всегда ставится управление производством и финансовыми потоками компании, а уж потом руководство берётся за улучшение HR-процессов.

Однако именно кадровая платформа может стать бесспорной основой эффективности современного рынка труда. Это единственная IT-система предприятия, которой пользуются все департаменты и отделы.

Кадровое планирование должно стать основополагающим в системе управления персоналом. Реализация кадрового планирования позволит решить следующие задачи:

- оптимизацию кадровой структуры в зависимости от объёма выполняемых работ в направлении минимизации;
- взаимосвязь профессиограмм и результатов оценки персонала;
- рациональное распределение работ для полной занятости;
- использование фонда рабочего времени без потерь.

Рынок труда предлагает разнообразные кадры. Разнообразным набором сотрудников управлять компанией по старинке уже сложно. Единственный разумный выход – внедрить новую систему управления персоналом, которая устроит все поколения, а также учтёт информационные изменения в обществе и технологиях.

Информатизация системы управления необходима и рынку труда (для прозрачности и оперативности решений), и для персонала (как использование умной системы), что позволит обеспечивать полную прозрачность управленческих процессов с тем, чтобы ни у кого не возникало подозрений в подсиживании и дискриминации неугодных сотрудников. Со стороны руководства появляется уверенность в том, что навыки и

стремления работающих людей соответствуют занимаемой ими должности. Со стороны HR – стопроцентная уверенность в том, что из сотен и тысяч соискателей они выберут самого подходящего сотрудника, способного справиться с возложенными на него обязанностями.

Основа эффективного управления персоналом – интегрированная облачная HR-платформа, в которой база данных о сотрудниках тщательно собирается, хранится и анализируется, а все управленческие процессы осуществляются в крепкой взаимосвязи. В результате и рынок труда, и предприятия получают выгоды.

Интеллектуальная HR-платформа не ограничивается единожды установленным алгоритмом. Она способна к обучению, неустанно совершенствуясь в исполнении рутинных операций. В деле подбора персонала система не просто выявляет подходящих соискателей, чьи резюме соответствуют формальным требованиям, но и сама с ними связывается, организовывает интервью, уточняет всю необходимую информацию. То есть берёт на себя трудоёмкий процесс отбора лучшего из нескольких десятков (а в некоторых случаях – сотен) кандидатов.

Интегрированная платформа управления персоналом также предусматривает возможность немедленной коммуникации для решения внутренних вопросов в максимально сжатые сроки. Сотрудник просто вводит свой запрос в систему. На типовые вопросы HR-система отвечает автоматически, для решения специализированных переводит на знающего специалиста.

Интеллектуальная система управления персоналом на современных предприятиях использует анализ цифровых следов, которые неизбежно оставляет каждый сотрудник, работающий в компании. Речь идёт о разных показателях коммуникации в корпоративной почте и мессенджере, которые позволяют обнаружить резкое изменение рабочего поведения и сравнить с историческими данными других сотрудников, ранее уволившихся по собственному желанию.

Благодаря новым информационным технологиям, персонал и рынок труда быстрее получают возможность слышать друг друга. Искусственный интеллект помогает предотвращать утечку ценных кадров, выявлять и развивать скрытые таланты, упрощать процессы согласования между сотрудниками.

В кадровое планирование необходимо также включать комплекс программ, способствующих развитию потенциала кадров в соответствии с политикой формирования компании. Кадровое планирование должно учитывать социально-психологические аспекты деятельности работников и способствовать увеличению результативности деятельности предприятия.

Влияет на сотрудника его результативность и глобальная сеть. Структура информационного обеспечения предприятия всё больше зависит от ресурсов сети Интернет. Ресурсы этой сети имеют много ролей и значений для предприятий, выполняют несколько задач и функций для него. Интернет

способствует финансовой, инновационной, производственной, маркетинговой и другим видам деятельности, обеспечивает рост стоимости нематериальных активов, тем самым обеспечивая безопасность развития предприятия и его конкурентоспособность [1-3]. Одновременно Интернет несёт угрозы и опасность предприятию, разрушая его систему управления персоналом. Невозможность отказа от использования ресурсов сети Интернет в развитии систем управления предприятия обуславливает необходимость выявления и сопоставления преимуществ и вреда от его использования, а также поиска вариантов обеспечения безопасности использования ресурсов сети Интернет для устойчивого развития предприятия.

Способствуя решению производственных задач, сеть Интернет одновременно создаёт и угрозы для предприятия. Повышенные риски связаны с техническими, социально-психологическими и медицинскими угрозами.

Технические угрозы обусловлены [1,3,4]:

- преступлениями и противозаконными действиями в сфере информационной безопасности (кража, присвоение коммерческих и личных сведений);

- коммерческими убытками от хищения электронных средств, коммерческих тайн и т.д.;

- нарушением авторских прав и сомнительностью входных информационных ресурсов, получением и передачей ложных сведений;

- массивом беспорядочной и недостоверной информации;

- Интернет-мошенничеством (лотереи, конкурсы, СМС опросы, игры);

- порча оборудования, в т.ч. через вредоносные сайты и программы;

- потеря рабочего времени от поломок и вынужденных простоев (перебои со светом, ППР и др.);

- производительностью оборудования, возможностями сети.

Социально-психологические риски и угрозы использования персоналом ресурсов сети:

- отсутствие материальных и социальных гарантий (умение правильно выстраивать трудовые отношения в сети);

- потеря рабочего времени на непроизводственные нужды; как следствие – низкая производительность труда, невыполнение плана и т.д.;

- трудности самоорганизации, отсутствие настроенности на работу и результат, ухудшение качества труда (проблема для работающих – наличие множества поводов отвлечься на развлечения, общение и т.д.);

- агрессия, виртуальное мошенничество, пропаганда (религия, экстремизм);

- проблемы восприятия и осмысления – наличие и обилие информации за секунду превращают её в неосмысленный поток (статистичность

бесконечности смены знаний (текст, изображения) без осознания, понимания и вдумчивого осмысления);

– неадекватность восприятия и самооценки. Завышение или занижение самооценки. Источник раздражения и конфликтности. Эмоциональная неустойчивость персонала.

Медицинские угрозы как следствие работы в сети:

– физическое здоровье (ухудшение состояния, источник заболеваний: потеря зрения, гиподинамия, искривление осанки. Постоянное пребывание перед компьютером лишает мышцы тела движения, физических упражнений, необходимых им для полноценного функционирования. Отсутствие двигательной активности и прогулок на свежем воздухе);

– психологическое здоровье (социальная дезориентация и деградация: вредная информация (асоциальные сайты), тайные общества (фанаты, экстремизм и др.), реклама насилия, психологическое давление); формирование недостоверных понятий об объектах, явлениях и процессах; Интернет-зависимость – игроманы, «серферы»; отстранённость от социума – ограниченность общения с друзьями, детьми не способствует осмыслению и восприятию произведений культуры).

Соответственно мероприятия по обеспечению безопасности использования ресурсов сети для развития конкурентоспособности предприятия можно распределить на технические, управленческие, оздоровительные.

Задачу снижения технических рисков и угроз можно решить установлением антивирусных программ, программ-защит от взломов и хищений. Техническое решение защиты – отдельные накопители вне сети, несетевые базы данных и т.д. Как вариант решения проблем – установка систем фильтрации, определение списка надёжных сайтов и др.

Уделяя внимание проблеме охраны здоровья персонала, управление предприятия способствует улучшению состояния здоровья сотрудников, обеспечивая стабильность их работы и безопасность предприятия в контексте его конкурентоспособности. Направления решения медицинской проблемы:

– установка мониторов с высокой разрешающей способностью и высокой частотой развёртки изображения. Правильная установка монитора и освещения рабочего места;

– подборка рабочей мебели для работы за компьютером, контроль правильности посадки;

– ограничение количества времени пользования ресурсами сети;

– зарядка на рабочем месте, регулярная гигиена век и т.д.

Сложнее справиться с рисками и угрозами социально-психологического характера. Источник угрозы – персонал. Его личные мотивы и состояния обуславливают порчу данных и ресурсов, хищения и шпионаж, праздное времяпрепровождение вместо эффективной работы. Один час праздного времяпрепровождения в сети (игры, общение в соц. сети, новости и т.д.) в день на рабочем месте за неделю «вытягивает» на целый

рабочий день сотрудника в сеть. А предприятие, соответственно, получает в совокупности один день простоя и оплачивает сотруднику практически неделю в месяц необоснованную зарплату. И это при условии, что сотрудник только один час тратит в сети на личные нужды. А если больше, то соответственно производственные и финансовые потери предприятия – больше.

Один из способов обеспечения безопасности использования ресурсов – это ограничение пользования ими и возможностями сети для персонала. Интернет – это инструмент, которым можно пользоваться на предприятии только в служебных, а не в личных целях. Для этого необходимо ограничение доступа к сетям, контроль времени пребывания сотрудников в сети, объёмов скачиваний и мест посещения. Как одна из форм учёта и профилактики – введение ценза контента специального характера, специальных данных или угрожающей информации – о частом или регулярном посещении сайтов автоматически сообщать правоохранительным организациям, руководству предприятия – для обращения к психологам, для организации соответствующих профилактических бесед с такими сотрудниками. В качестве организационных аспектов минимизации и технических, и социально-психологических рисков можно предложить оптимизацию размещения техники. Компьютеры (мониторы) разместить в общем помещении или обозрении, чтобы сотрудники видели, чем каждый занят. Под общим «мониторингом» сложно незамеченным тратить много времени на соц. сети и развлекательные площадки. Расстояние между мониторами должно обеспечивать визуализацию контента, но не позволять считывать содержимое. Это обеспечит конфиденциальность работы и одновременно «народный контроль». Ограничение личных прав и возможностей стимулирует к добровольному наблюдению и контролю соблюдения таких же прав другими сотрудниками.

Организация процесса безопасного пользования потенциалом ресурсов сети Интернет для развития системы управления персоналом предприятия позволит:

- эффективно и результативно использовать рабочее время;
- минимизировать затраты предприятия за пользование Интернет-ресурсами;
- способствовать физическому и психологическому оздоровлению коллектива;
- обеспечивать сохранность и срок службы оборудования;
- сохранять конфиденциальность информации предприятия;
- осуществлять автоматизацию и оптимизацию сбора данных;
- получать детализированные отчёты о продуктивности;
- управлять большой командой;
- принимать объективные решения;
- удаленно контролировать работу сотрудников.

Интересен в этом плане опыт японских компаний, которые рассматривают фирмы не только как хозяйственные единицы, но и социальные организации. Каждая компания рассматривается в первую очередь как сотрудничество людей, объединённых общей корпоративной философией, основанной на искренности и гармонии. Значимость организации и её престиж определяют возможность привлечения высококвалифицированных специалистов. А престиж компании определяет не только контролируемая доля рынка, экономические показатели деятельности, но и корпоративная философия, где сотрудник идентифицирует себя со своей компанией.

Цель руководителя в японской компании – использовать по максимуму талант и мастерство каждого сотрудника. Приоритетами выступают пожизненный найм, выплата за выслугу лет, использование рынка рабочей силы внутри организации, ротация кадров.

Известный японский исследователь в сфере человеческих ресурсов С. Тамоцу предполагает основой хорошей работы и высокой производительности труда для сотрудников осознание ими компании центром их жизни. Они видят компанию не только как источник дохода, но и как фактор человеческого общения, источник социальной жизни.

Развитие рынка труда сегодня находится в прямой зависимости от развития информационных технологий, их применения на предприятиях и вовлечения в информатизацию систем управления персоналом, предприятием. Рациональное развитие систем управления персоналом с учётом новых информационных технологий позволяет повысить эффективность деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Вьюков М.Г. Влияние систем управления персоналом различного типа на процесс управления организационными изменениями интегрированных экономических систем / М.Г. Вьюков // Вопросы отраслевого управления. – 2016. – № 2 (11). – С. 38-60.
2. Данилов А. Зачем бизнесу робот-кадровик / А. Данилов // Газета.ру. – Электронный ресурс. – Режим доступа: https://www.gazeta.ru/prcom/2019/03/21/12257845.shtml?utm_source=editorial&utm_medium=editorial&utm_campaign=sap2&utm_term=rt:1155419.
3. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности: учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2009. – 380 с.
4. Управление персоналом в России: история и современность: монография. Кн. 1 / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.
5. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 242 с.

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЁЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Романинец Р.Н.,

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

Падаева А.С.,

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

Данная статья посвящена актуальной в экономической теории теме – молодёжной безработицы. Освещены причины её появления, последствия и методы борьбы с ней.

Ключевые слова: экономика, молодёжная безработица, занятость, рынок труда, кадры, квалификация.

This article is devoted to the topical topic of economic theory - youth unemployment. Questions will be covered about the causes of its appearance, the consequences and methods of combating it.

Keywords: economy, youth unemployment, employment, labor market, personnel, qualifications.

Постановка проблемы в общем виде. Современные условия нестабильности в Донецкой Народной Республике (ДНР) оказывают всё большее влияние на все аспекты социально-экономической жизни населения. Это отразилось и на рынке труда, что привело к росту её негативного явления – безработицы. Последняя является макроэкономической проблемой, которая оказывает сильное воздействие на каждого человека. Её показатели и показатели занятости имеют огромное значение для функционирования экономики в Республике.

В то же время рыночные условия занятости остаются трудными для молодых работников, которые не имеют профессиональных навыков, производственного опыта и необходимой квалификации. В результате процесс роста уровня безработной молодёжи имеет негативные экономические и социальные последствия для населения страны, поскольку именно молодые люди являются основными носителями интеллектуального потенциала общества и источником пополнения трудовых ресурсов. Отсутствие работы ведёт к полной деградации молодёжи, дисбалансу на рынке труда, снижению качества трудовых ресурсов и темпов экономического роста ДНР в целом. Поэтому трудоустройство молодёжи является первоочередной задачей.

Анализ последних исследований и публикаций. Основы исследования рынка труда заложены в фундаментальных работах выдающихся

представителей экономических наук: А. Смита, К. Маркса, М. Фридмана, Дж. М. Кейнса и др. [1; 2]. Несмотря на то, что безработица долгое время приносит массу проблем, это явление недостаточно освещено в литературе. Изучению различных аспектов формирования и развития молодёжного рынка труда, а также проблемам обеспечения эффективной занятости молодёжи посвятили свои работы такие учёные: П.И. Бабочкин, И.М. Ильинский, О. Романюк, Н.И. Чернышева и др. [3; 4; 5; 6; 7].

Актуальность. Молодёжь, будучи основным источником пополнения трудовых ресурсов, от качественных характеристик которых зависит, в конечном счёте, успех экономического развития, больше других нуждается в защите от безработицы.

Этот факт очевиден, несмотря на то, что молодым людям присущи значительные преимущества по сравнению с другими возрастными категориями трудоспособного населения. У молодых людей самый продолжительный период трудоспособности, лучшие показатели физического здоровья и выносливости, относительно высокий общий уровень образования и наибольшая мобильность, что проявляется как в миграционной мобильности, так и в овладении новыми знаниями и навыками.

Необходимость создания эффективного механизма решения этой проблемы становится актуальной. Поэтому изучение проблемы безработицы среди молодёжи отражает не только современные требования экономической теории, но и экономическую практику. Поэтому привлечение молодежи является одним из перспективных направлений развития Донбасса и обеспечения полной занятости.

Цель статьи заключается в рассмотрении сущности и особенностей понятия «молодёжная безработица», анализе современного состояния молодёжной безработицы в Республике и её особенностей, выявлении путей решения данной проблемы.

Изложение основного материала исследования. Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занимается производством товаров и услуг, а также не имеет возможности реализовать своё право на труд и получение заработной платы (вознаграждения) в качестве источника существования. Безработные вместе с занятыми образуют рабочую силу страны. В реальной экономической жизни безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на неё [7].

В ДНР безработными являются лица старше 16 лет, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы, то есть обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или размещали рекламные объявления в печатном виде, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателя), использовали личные связи и другие методы,

принимали меры для открытия собственного дела, были готовы начать работу через две недели [8].

Безработными, зарегистрированными в государственной службе занятости, являются лица, которые ищут работу и в установленном порядке получают официальный статус безработного.

Уровень безработицы является количественным показателем, который определяется как отношение числа безработных к общей численности экономически активного работающего населения страны (региона, социальной группы), а также выражается в процентах [9].

По данным территориальных органов Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики в 2018 году, 44,5 тыс. человек были зарегистрированы в центрах занятости населения. При содействии этих центров почти 26 тыс. человек трудоустроены на постоянную работу. Уровень занятости соискателей, которые претендовали на постоянную работу, составлял 57%. Общий уровень занятости для соискателей, обратившихся за помощью, составил более 80% [10].

На основе статистических данных Республиканского центра занятости [10] представим динамику численности лиц, которые состояли на учёте в центрах занятости (рис. 1) и количество трудоустроенных лиц за 2015-2018 годы (рис. 2).

Из анализа графиков можно видеть, что численность безработных за период 2015-2018 гг. в Республике заметно сокращается, однако доля трудоустроенных на работы временного характера все же остаётся велика.

Сегодня проблема занятости молодёжи остаётся острой в Республике. Существующий механизм квот не решает эту проблему. В целях его улучшения министерство разработало предложения о внесении изменений и дополнений в Закон ДНР «О занятости», что позволит предоставить работодателям субсидии на создание первого рабочего места для выпускников образовательных организаций [8].

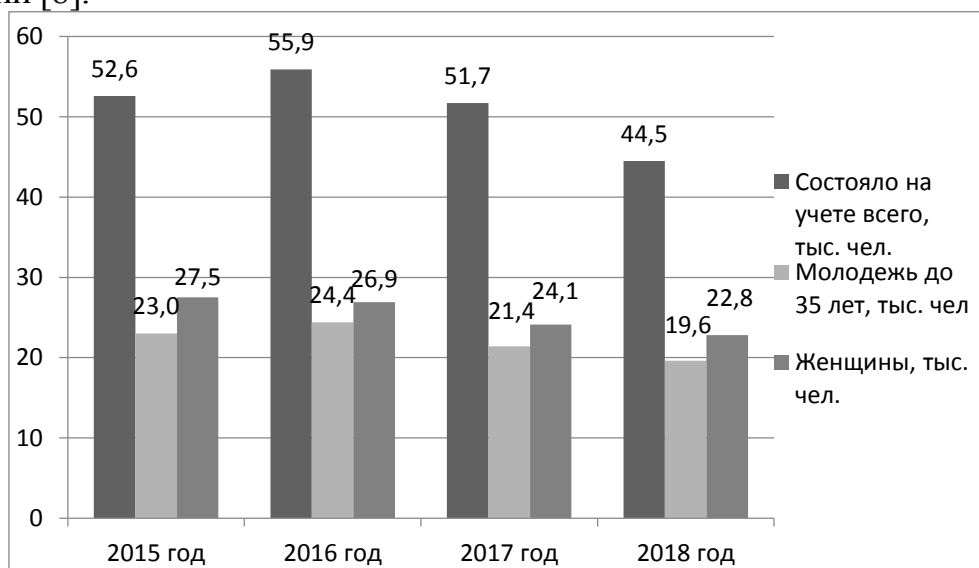


Рис. 1. Динамика численности безработных лиц в ДНР за 2015-2018 гг.

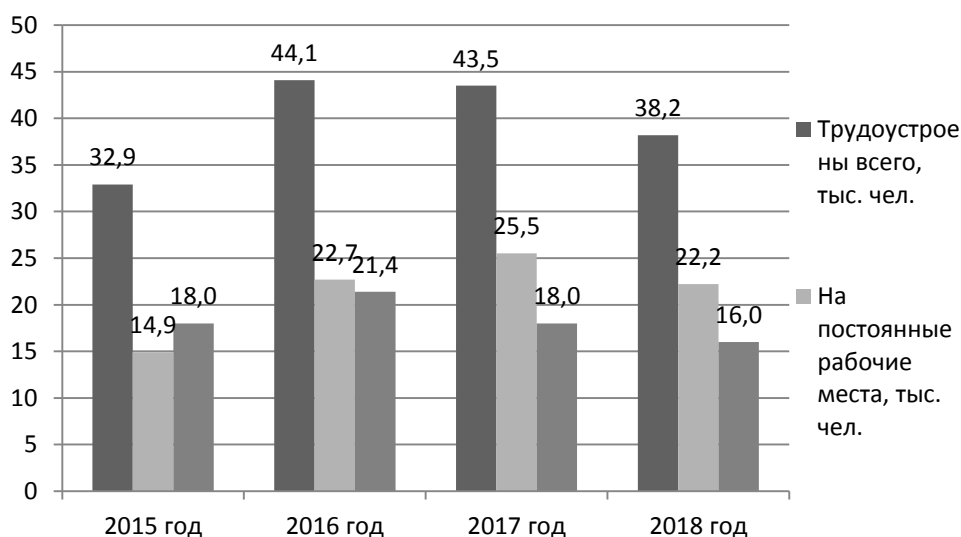


Рис. 2. Динамика трудоустроенных лиц-соискателей в ДНР за 2015-2018 гг.

Кроме того, на рынке труда наблюдается дисбаланс спроса и предложения в профессиональном и квалификационном контексте. Это связано, прежде всего, с такими факторами, как отток персонала и рост трудовой миграции, что приводит к нехватке специалистов определённой квалификации.

Значительная доля безработных, как в мире, так и в ДНР, состоит из молодых людей в возрасте 15-24 лет. Безработную молодёжь составляют следующие группы:

- выпускники средних школ, профессиональных и высших учебных заведений;
- уволенные в связи с изменениями в организации производства;
- женщины в декретном отпуске, домохозяйки;
- другие категории (уволены из-за текучести кадров, школьники 9-10 классов, молодые люди, не работавшие более одного года и т.д.) [8].

Охарактеризуем молодёжный рынок труда (табл. 1).

Таблица 1

Особенности молодёжного рынка труда

Характеристика	Обусловленность характеристики
Нестабильность спроса и предложения	Изменчивость ориентации молодых людей, их социальная и профессиональная неопределённость; обострение социальных проблем молодежи
Низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами	Молодёжь подвергается наибольшему риску потерять работу либо не трудоустроиться
Молодёжная занятость имеет явные и скрытые размеры	Увеличивается группа молодёжи, которая не работает и не учится
Большая вариантность	На рынок труда выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по большим количествам разноплановых профессий
Сложная ситуация с женской занятостью	Традиционно среди выпускников учебных заведений женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приёме на работу мужчинам

Изучив и проанализировав приведенную выше таблицу, описывающую молодёжный рынок труда, можно выявить причины такого положения молодёжи на рынке труда:

- мировой экономический кризис;
- миграционные процессы;
- несовершенные программы развития молодёжи;
- дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда (государственный заказ на обучение не соответствует современным требованиям рынка труда);
- несовершенство трудового законодательства;
- недостаточная осведомлённость соискателей о потребностях рынка;
- разный уровень развития городов Республики;
- недостаточный уровень взаимодействия образовательных учреждений и работодателей;
- недостаток знаний среди молодых специалистов, основ социально-правовых отношений, необходимой квалификации;
- плохая адаптация к окружающей среде;
- высокие профессиональные требования работодателей к будущему работнику;
- очень низкая заработная плата, которую предлагают гражданам в начале их карьеры;
- отсутствие перспектив роста;
- дополнительные организационные и финансовые затраты, связанные с профессиональной подготовкой молодых кадров;
- высокий уровень коррупции при подаче заявления на «престижные» вакансии, особенно в государственных учреждениях и на крупных предприятиях;
- нежелание работодателей нанимать молодых женщин из-за отпуска по уходу за ребёнком.

Все эти причины свидетельствуют о дисбалансе между спросом и предложением, являющимся основной причиной безработицы. Это также говорит о недостаточной поддержке молодых людей со стороны государства, работодателей, учебных заведений, а также о необходимости для самих молодых людей повышать свои навыки и способности.

Следует отметить, что безработица среди молодёжи является более сложной и опасной, чем у взрослого населения, вследствие таких последствий для благосостояния общества в целом:

- *социальные* (молодые люди уязвимы в социальной категории, поскольку не имеют интеллектуального, морального и социального образования, они менее склонны адаптироваться к экономическим изменениям, если не могут адекватно обеспечить жизнь; они могут прибегнуть к преступной деятельности или принять участие в социальных взрывах. Всё это приводит к социальной

изоляции, углублению социального разочарования и уверенности в отсутствии справедливости);

– *экономические* (рост затрат на пособия по безработице; растрата средств государственного бюджета на подготовку специалистов, которые не найдут работу позже, рост затрат на пособия по безработице, снижение ВВП, снижение уровня жизни населения этой категории, потеря молодых профессионалов, которые стремятся реализовать себя за границей, в результате чего страна теряет перспективные кадры) [9].

Выделим 4 основных субъекта, взаимодействующих на рынке труда молодёжи – непосредственно сами молодые специалисты, образовательные учреждения, работодатели и государство (табл. 2).

Следует отметить, что государство уже предприняло первые шаги по поддержке молодёжи. Министерство труда ДНР совместно с Республиканским центром занятости изучает варианты социально значимых программ, способствующих развитию самозанятости и предпринимательской инициативы.

Таблица 2

Пути решения проблемы молодёжной безработицы основными взаимодействующими субъектами

Субъекты рынка труда	Необходимые меры
Молодые специалисты	<ul style="list-style-type: none"> - посещение тренингов, мастер-классов по получению сертификатов; - участие в программах стажировки; - посещение ярмарки вакансий; - размещение резюме на порталах поиска работы; - постоянный мониторинг рынка; - приобретение опыта хождения на собеседования, совершенствование в мастерстве самопрезентации, результатом является получение уверенности и навыков поведения на будущее
Учебные мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> - организация ярмарки вакансий для молодых специалистов; - предоставление баз для прохождения баз практики студентами; - налаживание механизма, при котором учебные заведения будут заключать с предприятиями прямые договоры на обучение специалистов необходимых специальностей
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> - сотрудничество с учебными заведениями (например, посещение защит дипломных работ студентами старших курсов с возможностью устройства лучших на первое рабочее место или прохождения стажировки); - организация дней открытых дверей и тренингов для заинтересованных в дальнейшей работе на предприятии; - внедрение программы стажировки, практики для молодых специалистов, летних программ трудоустройства; - внедрение гибких форм занятости
Государство	<ul style="list-style-type: none"> - создание и совершенствование системы профессиональной ориентации; - совершенствование механизмов эффективности деятельности органов относительно трудоустройства молодёжи; - содействие организации молодёжью собственного бизнеса, реализации собственных креативных проектов (стартапов); - снижение налогов, создание льгот для предприятий, которые берут на работу молодых специалистов на первое рабочее место; - обеспечение рабочих мест в проблемных регионах страны

Кроме того, в центрах занятости организовано обучение профессиям, востребованным на рынке труда, что расширяет возможности для лиц, ищущих работу, получить оплачиваемую работу (оплачиваемая работа по найму), а также специальностям для конкретных работ, предоставляемых работодателями. Так, в 2018 году по направлениям центров занятости уже проходили профессиональное обучение 360 человек, ищущих работу [10].

Ещё одним перспективным направлением должно стать введение зарубежного опыта предоставления первого рабочего места, который предусматривает, что предприятие платит молодому специалисту 25% заработной платы, а 75% – платит государство. При введении такого опыта необходимо, чтобы государство проверяло выполнение предприятием своих обязательств [11]. То есть через два года Республиканский центр занятости должен провести проверку полученных знаний и навыков молодого специалиста.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Безработица – часть социальной и экономической жизни населения, но проблема безработицы среди молодёжи является одной из приоритетных среди экономических и социальных проблем XXI века. Это обусловлено тем, что один из важных факторов развития любой страны – это социокультурное и профессиональное развитие молодёжи. Необходимо найти способы преодоления безработицы молодёжи, поскольку в противном случае это может привести к разрушительным социальным и экономическим последствиям.

Предложенные меры для всех субъектов молодёжного рынка труда, а также те, что уже реализуются, не просто уменьшат уровень безработицы среди молодёжи, но и помогут ей развиваться и приобретать уверенность в себе, легче адаптироваться в социально-экономической среде, что скажется на её дальнейшей рабочей жизни.

Список использованных источников

1. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М.: Прогресс, 1978. – 494 с.
2. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг // пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Дело Лтд, 1994. – 720 с.
3. Бабочкин П.И. Социально-профессиональные ориентации учащихся и факторы выбора профессии. / П.И. Бабочкин, И.И. Задорожная, М.Г. Рогачева. – М.: Московская социально-гуманитарная академия, 2001. – 65 с.
4. Ильинский И.М. Молодёжь и молодёжная политика / И.М. Ильинский. – М.: Голос, 2001. – 696 с.
5. Романюк А. Проблемы трудоустройства молодежи / А. Романюк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2011_6/files/EC611_53.pdf.
6. Чернышева Н.И. Пути решения проблемы молодёжной безработицы в современном обществе / Н.И. Чернышева [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://cyberleninka.ru/article/n/puti-resheniyaproblemy-molodezhnoy-bezrobotitsy-v-sovremennomobschestve>.

7. Чернышева Н.И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей её решения / Н.И. Чернышева // Наука и экономика: научно-информационный журнал. – 2011. – № 1(5). – С. 62-63.

8. О занятости населения: закон ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>.

9. Кислович А.И. Проблемы молодёжи в ситуации безработицы / А.И. Кислович, А.А. Кардабнев // Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых учёных: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Грозный, 2017. – С. 215-219.

10. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/>.

11. Ананина А.В. Рынок труда – современная безработица молодёжи / А.В. Ананина, Ю.В. Лысенко // Стратегия устойчивого развития в исследованиях молодых учёных: сб. статей и тезисов докладов XIII Междунар. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов и аспирантов. – М.: Изд-во «Перо», 2017. – С. 26-29.

УДК 332.14:658.3

ЭКОНОМИКО-ФИНАНСОВАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Терованесов М.Р.,
д-р экон. наук, доцент,
заведующий кафедрой
«Экономика и менеджмент»
ГОО ВПО «ДонИЖТ»

Статья посвящена исследованию проблем финансового обеспечения системы управления человеческими ресурсами. Разработана эффективная модель, которая позволяет оптимизировать государственные расходы, учитывать инерционность развития высшей школы и её результативность.

Ключевые слова: система управления, человеческие ресурсы, финансирование, модель, оптимизация, инерционность, результативность.

The article is devoted to the problems of financial support of the human resources management system. An effective model, which allows to optimize public spending, to account for the inertia of the development of higher education and its effectiveness.

Keywords: management system, human resources, financing, model, optimization, inertia, efficiency.

Постановка задачи в общем виде. Реформирование системы управления человеческими ресурсами предусматривает преобразование всей образовательной сферы и прежде всего её экономической основы. Недостаточный уровень финансирования образовательной сферы непосредственно отражается на качестве подготовки трудовых ресурсов. Устранение данного недостатка приводит к необходимости корректировать государственную политику в сфере образования в экономическом аспекте. Разрешение противоречия между необходимостью увеличения финансирования высшей школы и трудностью его осуществления заключается в построении эффективной модели управления финансовыми потоками. Существующие модели управления человеческими ресурсами не обеспечивают адекватности происходящим реальным процессам в экономике и внутренней политике. Поэтому разработка финансово-экономической модели системы управления человеческими ресурсами, отражающей эффективное использование финансовых ресурсов, требует дальнейших исследований.

Анализ последних публикаций. Проблемам финансирования образования уделяется повышенное внимание учёных разных стран. М.С. Чеботарева исследует мировой рынок образовательных услуг, изучает вопросы коммерциализации образования [1]. А.Ю. Ерфорт предлагает альтернативную модель финансирования образования, основанную на диверсификации источников и льготных государственных кредитов на учёбу [2]. Группа учёных изучает схемы финансирования высшего образования, которые ориентированы на применении конкурентных механизмов регулирования распределения средств [3]. С.А. Беляков акцентирует внимание на проблемах бюджетного финансирования, выполнении государственных обязательств, оценивает изменения организационно-финансового механизма [4]. И.А. Митрофанов раскрывает особенности финансирования высшего образования через государственные именные финансовые обязательства и демонстрирует огромное количество моделей их использования [5]. Т.М. Боголиб анализирует финансирование высшей школы в Украине и отмечает необходимость многоканального финансирования [6].

Выделение нерешённых проблем. Приведенные примеры свидетельствуют об актуальности вопросов в сфере финансирования образования как части системы управления человеческими ресурсами. Вместе с тем, необходимо освещение отдельных аспектов диверсификации источников поступления средств, учёт критерия результативности, создания конкурентной среды, укрепления финансового состояния и создания условий для повышения качества подготовки специалистов.

Целью статьи является разработка эффективной финансово-экономической модели системы управления человеческими ресурсами, которая направлена на повышение качества образования, стимулирует его дальнейшее развитие и оптимизирует государственные расходы.

Изложение основного материала. Как известно, система управления человеческими ресурсами включает в себя такие составляющие как системы

высшего образования, непрерывного образования, обучение на рабочем месте, методы и способы раскрытия человеческого потенциала для его наиболее эффективного использования и создание условий для максимальной реализации личности. При построении оптимальной модели финансирования системы управления человеческими ресурсами необходимо учитывать современные тенденции её развития. Среди них можно выделить увеличивающийся разрыв между повышением требований к квалификации персонала и качеством образования, рост массовости и доступности образования, влияние глобальных факторов, определяющими из которых является коммерциализация образования. Возрастающая конкуренция между образовательными системами и отдельными университетами требует пересмотра подходов к организации образовательной деятельности с целью снижения естественной инерции образовательных процессов и максимальной адаптации к внешним изменениям.

Недостаточность финансовых ресурсов для обеспечения функционирования системы управления человеческими ресурсами неизбежно обуславливает устаревание образовательной инфраструктуры, сокращение объёма научных исследований, уменьшение доступности образования для различных слоёв населения, ослабление связей с предприятиями и снижение интереса работодателей. В конечном итоге это вызывает проблемы, связанные с ухудшением качества образования. Следует отметить, что отставание системы образования от современных тенденций вызвано в первую очередь отсутствием использования рыночных инструментов управления этой сферой, призванных сочетать преимущества конкурентной организации процесса предоставления образовательных услуг с государственными гарантиями экономической поддержки.

Финансовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами свидетельствует о несовершенстве финансово-экономической модели образовательной сферы как части этой системы. Перечисленные причины требуют дополнительных источников финансирования.

В качестве критерия оценки качества высшего образования О.Ю. Ерфорт предлагает использовать показатель удельного прямого финансирования [2, с. 326]. Вместе с тем, увеличение объёма финансирования может не определять аналогичное повышение качества подготовки трудовых ресурсов. Понятие качества образования не является строго определённым. С одной стороны, его можно рассматривать в контексте выполнения учебным заведением всех обязательств по предоставлению образовательных услуг соответствующего уровня и высокой оценки знаний студента. Тем самым предлагается оценивать эффективность функционирования высшей школы и расходование средств. В то же время при данном подходе не учитывается конечная цель высшей школы, связанная с удовлетворением потребности общества в трудовых ресурсах. Другими словами, качественно подготовленные специалисты должны быть востребованы и самореализованы, а это определяется, помимо финансирования, развитой материально-технической базой, квалификацией научно-педагогических кадров, использованием современных информационных

технологий, практической подготовкой, заинтересованностью работодателей, активной научной деятельностью. Следовательно, результативность системы управления человеческими ресурсами требует соответствующей экономической основы, поэтому верно утверждение о том, что качественное образование напрямую связано с его финансированием.

Таким образом, целью построения эффективной финансово-экономической модели является создание стимулов для непрерывного повышения качества образования как неперемennого условия функционирования системы управления человеческими ресурсами.

В большинстве развитых стран используется смешанное финансирование образовательной сферы, включающее финансирование за счёт государственного бюджета и за счёт других источников. В зависимости от принятой модели организации образовательной системы доля государственных расходов существенно отличается от частных. Она значительно больше частных инвестиций в большинстве европейских стран и меньше в доленом отношении в латиноамериканских странах. Группой учёных приведены следующие соотношения частного и государственного финансирования высшего образования: доля частного финансирования в Дании, Финляндии и Норвегии составляет менее 5%; в Австралии, Канаде, Японии, Соединённом Королевстве, Соединённых Штатах Америки, Израиле и Российской Федерации – более 40% и более 75% в Чили и Южной Корее. В среднем по странам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и странам-партнёрам эта доля составляет 31% от общего объёма расходов на учебные заведения [3, с. 58].

Смешанное финансирование системы управления человеческими ресурсами предусматривает использование различных форм материального обеспечения её компонента, связанного с образованием. Е.Л. Пожарская предлагает три основных типа финансово-экономических моделей. Одна из них ориентирована на свободный рынок, причём ограничение государственных расходов компенсируется за счёт средств работодателей и частных источников. Вторая базируется на ведущей роли государства при финансировании образования, и привлечение внебюджетных средств обосновывается как вынужденная мера. Третья модель основана на принципах государственного рынка и помимо устойчивого государственного финансирования предполагает контрактную форму взаимодействия между государством и высшими учебными заведениями и конкурсное распределение бюджетных средств [7, с. 447]. Подобное разделение направлено на целевое и эффективное использование финансовых ресурсов. Представленные модели являются идеальными, и реально существующие системы финансового обеспечения высшего образования совмещают в себе их отдельные признаки.

Особое внимание исследователи уделяют оптимальному распределению государственного финансирования с целью обеспечения его максимальной эффективности. Группа учёных выделяет пять основных типов финансовых механизмов, используемых в образовательных системах [3, с.67-68]:

→ базовое финансирование (блок-грант), основанное на оценке расходов образовательного учреждения в предшествующем периоде;

→ формульное финансирование, при котором необходимый объём денежных средств определяется аналитически на основе показателей затрат или достижений результатов деятельности образовательного учреждения;

→ контрактное финансирование (целевое), основанное на заключении контракта между образовательным учреждением и государством на оказание образовательных услуг;

→ конкурсное финансирование, при котором государственные средства предоставляются образовательному учреждению по результатам конкурса на наименьшие затраты за определённую образовательную услугу;

→ финансирование на основе спроса, т. е. финансирование затрат самих потребителей образовательных услуг на получение этих услуг.

Следует подчеркнуть направленность перечисленных финансовых инструментов на укрепление конкурентоспособности образовательной системы как части системы управления человеческими ресурсами, стимулирование образовательных учреждений на повышение эффективности их деятельности, совершенствование педагогических технологий, использование рыночных методов управления образовательными процессами, обеспечение стабильной основы для долгосрочного планирования. В то же время существенным недостатком можно считать риски, связанные с возможным снижением качества обучения, т. к. практически все перечисленные механизмы основываются на влияющем факторе коммерциализации. Коммерческая составляющая важна, но достижение прибыли может происходить не за счёт повышения качества. Одним из влияющих внешних воздействий служит грамотная маркетинговая политика, создание привлекательных условий для обучения и проведения научных исследований, расширение спектра платных услуг, напрямую не связанных с образованием. Также необходимо обратить внимание на оценивание потребности в финансах по результатам деятельности высшей школы, которое предполагает анализ соответствующих статистических показателей. Они различаются в разных образовательных системах и могут включать количественные и качественные характеристики, которые отражают эффективность потраченных средств, но не качество образования.

Существующие финансово-экономические модели используют различные конкурентные механизмы, ставящие целью совместить качество подготовки и финансовые затраты. Наиболее распространённой формой государственного обеспечения является нормативно-подушевой подход к финансированию [6, с. 137]. В данном механизме объём бюджетного финансирования определяется численностью студентов и стоимостью образовательной услуги (норматива финансирования). Указанный метод предполагает обострение конкуренции на рынке образовательных услуг, что является стимулом для повышения качества образования. При этом актуальным становится совмещение на его основе конкурентных методов финансирования с целью наилучшей адаптации системы управления человеческими ресурсами к рынку образовательных услуг.

Таким образом, резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что финансово-экономическая модель высшего образования как часть системы управления человеческими ресурсами должна строиться на основе определённых критериев. А именно: обеспечение устойчивого финансового положения образовательной сферы, создание условий для повышения качества образования, возмещение расходов на подготовку специалистов и формирование экономической основы для развития высшей школы, эффективное расходование финансовых ресурсов. В данном случае термин «эффективность» предусматривает соотношение затрат с результатами деятельности. При этом результативность учебного заведения должна быть оценена с учётом максимального использования потенциала образовательной системы, её конкурентоспособности, умения адаптироваться под требования рынка труда.

Другими словами финансово-экономическая модель должна принимать в расчёт конкурентное состояние высшей школы, учитывать рыночные механизмы управления финансовыми потоками, отражать конечную цель образовательной системы в аспекте обеспечения эффективности функционирования системы управления человеческими ресурсами. Следовательно, эффективность высшей школы необходимо определять с учётом оптимального расходования средств по результатам её деятельности, которая учитывает востребованность дипломированных специалистов на рынке труда, мнение работодателей, удовлетворённость выпускников рабочим местом. Эффективность отражает, насколько сфера образования инерционна, способна гибко адаптироваться и адекватно реагировать на внешние изменения. В данном контексте результативность высшей школы как функция эффективного расходования средств и объём финансирования взаимообусловлены. При этом показатель результативности отражает степень инерционности развития образовательной системы.

В общем виде эффективная финансово-экономическая модель высшего образования как часть системы управления человеческими ресурсами, построенная с использованием нормативно-подушевого принципа и с учётом результативности высшей школы, может быть представлена в виде функции оптимизации следующим образом:

$$F(v, w) \rightarrow \max, \quad (1)$$

где $v = (v_1, v_2, \dots, v_i)$ – вектор внутренних параметров, определяющих характеристики оптимизируемой системы. Применительно к системе управления человеческими ресурсами, объём финансирования образовательной сферы должен покрывать расходы учебных организаций на обучение, определяться показателями результативности и являться основой для повышения качества образования;

$w = (w_1, w_2, \dots, w_k)$ – вектор внешних параметров, характеризующих влияние факторов, определяющих развитие высшего образования. В первую очередь к ним относятся глобальные тенденции, включающие

интеграцию, интернационализацию, информатизацию и коммерциализацию образовательной сферы.

Прямыми ограничениями на компоненты векторов внешних и внутренних параметров являются границы допустимых интервалов a_i и b_i , причём:

$$0 < v_i \leq a_i, \quad (2)$$

$$0 < w_i \leq b_i. \quad (3)$$

В силу недостаточности бюджетного финансирования необходимым является объединение различных механизмов финансирования. Диверсификация источников наполнения бюджета образовательной сферы может осуществляться по следующим направлениям: международное сотрудничество, выполнение научно-исследовательских работ, оказание широкого спектра образовательных услуг на хозрасчётной основе, предоставление прочих платных услуг, связанных с образовательной и научной деятельностью.

Следовательно, при условии соблюдения государством обязательств и формировании должного взаимодействия образовательной сферы с работодателями как конечными потребителями результатов функционирования системы управления человеческими ресурсами высшая школа может обеспечить стабилизацию финансового состояния системы управления человеческими ресурсами.

Дифференцированный подход к предоставлению государственного финансирования в соответствии с результатами функционирования учебных заведений учитывает обратную связь с работодателями, контролирует спрос на различные направления подготовки, стимулирует высшие школы к активизации деятельности по повышению качества обучения, создаёт конкурентную среду на рынке образовательных услуг.

В финансово-экономической модели этот показатель учитывается как поправочный коэффициент к объёму бюджетного финансирования V . Данный коэффициент является функцией от числа трудоустроенных по специальности выпускников, экспертных оценок конкурентоспособности учебных заведений, с учётом результативности их научной деятельности, оценок работодателей и студентов о качестве подготовке.

С учётом изложенного, формула для определения поправочного коэффициента k выглядит следующим образом:

$$k = r_i * \prod_{m=1}^3 \alpha_m = r_i * \frac{\prod_{m=1}^3 z_m^{-m}}{Z_\Sigma}, \quad (4)$$

где r_i – рейтинговый бал i -го вуза, отражающий результативность высшей школы и составленный на основе экспертных оценок;

m – годы, за которые определяется количество трудоустроенных по специальности выпускников ($1 \leq m \leq 3$);

α_m – коэффициент трудоустройства по специальности выпускников;

Z_Σ – общее количество дипломированных специалистов в базовом году;

Z_m – число трудоустроенных по специальности выпускников в данном году.

Наличие многих переменных, определяющих функционирование системы управления человеческими ресурсами, позволяет рассматривать результативность образовательной системы в виде отдельной функции, направленной на получение максимального полезного эффекта, который совпадает с интересами высшей школы и общества. Высшее образование представляется в виде автономной сферы, деятельность которой контролируется и регулируется государством, но в то же время формируется с учётом коммерческих интересов. Эта функция может быть представлена следующим образом:

$$F(k, n, p_i, c_i, d_i, l_i, s_i, x_i, y_i, q_i) \rightarrow \max, \quad i = \overline{1, N}, \quad (5)$$

$$x_i + y_i + q_i \in A_i,$$

$$0 < x_i \leq X,$$

$$0 < y_i \leq Y,$$

$$0 < q_i \leq Q,$$

$$s_i * (x_i + y_i + q_i) \geq s_i,$$

где n – норматив бюджетного финансирования;

x_i – число студентов бюджетной формы обучения в i -м вузе;

$V = n * x_i$ – объём бюджетного финансирования;

p_i – стоимость обучения контрактных студентов;

y_i – количество студентов контрактной формы обучения;

s_i – расходы на обучение одного студента в i -м вузе;

A_i – ресурсное обеспечение образовательной системы, ограниченное возможностями учебного заведения обучать данное число студентов;

X – общее число бюджетных студентов, включённых в систему нормативного финансирования;

Y – общее число контрактных студентов, включённых в систему нормативного финансирования.

Представленная модель основана на применении нормативно-подушевого финансирования и дифференцированного подхода к выделению бюджетных средств на конкурентной основе, использует диверсификацию денежных поступлений за счёт расширения спектра платных образовательных услуг, увеличения академической мобильности, международного сотрудничества и научных исследований. Базой финансирования является возмещение затрат на обучение контрактных и бюджетных студентов. Средства на развитие высшей школы и укрепление её финансового состояния поступают из дополнительных источников. В данной модели учтены показатели результативности деятельности системы управления человеческими ресурсами. Можно утверждать, что финансово-экономическая модель (5) учитывает инерцию образовательных процессов и направлена на её снижение путём адаптации сферы образования к изменениям на рынке труда. Предложенный механизм позволяет сочетать

рыночные инструменты, направленные на укрепление конкурентоспособности высшего образования с государственными гарантиями финансирования. Данная модель финансирования создаёт стимулы для учебных заведений к принятию мер, направленных на повышение качества обучения.

Выводы. Вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, проведён анализ существующих форм финансирования образовательной сферы как части системы управления человеческими ресурсами, выявлены их недостатки и преимущества.

Во-вторых, выделены требования и критерии построения эффективного механизма финансового обеспечения высшей школы с учётом использования рыночных инструментов и конкурентной среды.

В-третьих, предложена в общем виде финансово-экономическая модель системы управления человеческими ресурсами, позволяющая на основе анализа результативности образования оптимизировать государственные расходы на образовательную сферу, создать стимулы для укрепления финансового состояния и дальнейшего развития, повысить эффективность управления образовательными процессами.

Список использованных источников

1. Чеботарева М.С. Россия на мировом рынке образовательных услуг / М.С. Чеботарева // Молодой ученый. – 2012. – № 5. – С. 249-252.
2. Ерфорт О.Ю. Модель финансирования высшего образования в контексте стратегии повышения качества трудовых ресурсов в Украине / О.Ю. Ерфорт // Экономика промышленности. – 2013. – №1-2 (61-62). – С. 325-332.
3. Абанкина И.В. Сравнительная характеристика систем высшего образования зарубежных стран: конкурентные методы финансирования / И.В. Абанкина, Т.В. Абанкина, Е.А. Николаенко, Л.М. Филатова // Экономика образования. – 2013. – № 1. – С. 53-73.
4. Беляков С.А. Модели финансирования вузов: анализ и оценка / под ред. С.А. Белякова. – М.: Технопечать, 2005. – 274 с.
5. Митрофанов И.А. Государственные именные финансовые обязательства: классификация моделей и перспективы их применения в системе высшего образования РФ / И.А. Митрофанов // Аудит и финансовый анализ. – 2010. – № 4. – С. 386-388.
6. Боголиб Т.М. Развитие высшего образования / Т.М. Боголиб // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 66 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.akvobr.ru/razvitie_vpo_ukrainy.html.
7. Пожарская Е.Л. Концептуальные модели финансово-экономического развития образования / Е.Л. Пожарская // Аудит и финансовый анализ. – М.: ООО «ДСМ Пресс». – 2011 – № 4. – С. 447-448.

Раздел III
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И
КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 69.003.012

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ЖИЛЬЯ В
ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ

Балабенко Е.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
менеджмента строительных организаций
ГОУ ВПО «ДонНАСА»

Бородацкая А.В.,
магистр кафедры менеджмента
строительных организаций
ГОУ ВПО «ДонНАСА»

В статье рассмотрено современное состояние рынка жилья в Донецком регионе. Описана роль органов государственного управления в регулировании функционирования рынка жилья. Представлен понятийный критерий «строительство» и «жилищный фонд», определена классификация жилищного фонда. Уточнены основные задачи Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики в развитии рынка жилья. Представлена количественная характеристика объектов регионального жилищного фонда в разрезе территориальных образований Республики, в том числе с выделением информации о повреждениях и восстановлении жилой недвижимости. Выделены основные проблемы развития рынка жилья и пути решения данной проблемы, а именно развития и финансирования региональных программ формирования рынка жилья, совершенствования нормативно-правовой базы в направлении строительства и жилищных отношений.

Ключевые слова: *строительная отрасль, государственное регулирование, жилищный фонд, рынок жилой недвижимости, нормативно-правовое регулирование.*

This article discusses the current state of the housing market in the Donetsk region. The role of public administration in regulating the functioning of the housing market is described. The conceptual criterion "construction" and "housing stock" is presented, the classification of housing stock is defined. The main tasks of the Ministry of construction and housing and communal services of the Donetsk People's Republic in the development of the housing market are specified. The quantitative characteristic of objects of regional housing stock in a section of territorial formations of the Republic, including with allocation of information and damages and restoration of residential real estate is presented. The main problems of development of the housing market and ways to solve this problem, namely the development and financing of regional programs for the formation of the housing market, improving the legal framework in the direction of construction and housing relations.

Keywords: *construction industry, government regulation, housing, residential real estate market, regulatory and legal regulation.*

Введение. Строительство – это совокупность отраслевых видов деятельности, которые в определённом временном и пространственном сочетании способны удовлетворять потребности народно-хозяйственного комплекса в объектах строительной недвижимости производственного и непромышленного назначения [1, с. 6].

Жильё – одна из базовых ценностей, обеспечивающих гражданам ощущение стабильности и безопасности, стимулирует к эффективному труду и в значительной степени формирует отношение граждан к государству, поскольку именно государство является гарантом реализации конституционного права граждан на жильё. [1, с. 72].

Постановка задачи. На сегодняшний день состояние жилищного фонда Донецкого региона является сложным, неоднозначным и требующим решений со стороны органов власти. Данную проблему стоит рассматривать с двух взаимосвязанных сторон, с одной стороны, жилую недвижимость региона можно охарактеризовать как ветхую, требующую финансовых вложений и реформ со стороны государства. Данный ряд проблем сформировался за достаточно долгий период (1991-2013 гг.). С другой стороны – это сложившаяся геополитическая ситуация, начало которой датируется 2014 годом и по сегодняшний день. Сложившееся положение повлекло за собой ещё большее его усугубление в жилищном фонде региона. С учётом сложившейся ситуации современное правовое регулирование жилищных отношений должно исходить из концепции восстановления потерянного жилищного фонда в регионе. Основопологающая задача данной статьи – изучение состояния рынка жилья в Донецком регионе.

Анализ последних исследований и публикаций. Концептуальные основы состояния рынка жилья освещены в трудах следующих учёных в области экономики и управления: Асаул А.Н., Богак Л.Н., Гореев И.В., Иванов М.Ф., Севка В.Г., Солдатова Л.А. и других. Однако современное состояние рынка жилья в Донецком регионе претерпевает постоянные изменения и требует дальнейшего изучения.

Целью исследования является анализ современного состояния рынка жилья в Донецком регионе.

Изложение основного материала исследования. В сложившейся социально-экономической ситуации, а также в политических реалиях, которые можно охарактеризовать как сложные, так или иначе возрастает значимость органов государственного регулирования рынка жилья.

Жилищный фонд – это совокупность жилых помещений независимо от форм собственности, включая жилые дома, специальные дома (общежития, приюты, интернаты и т.п.), квартиры, служебные жилые помещения, иные жилые помещения в зданиях, пригодных для проживания [2].

Жилищный фонд можно подразделить на три группы: 1) частный, 2) государственный и 3) коммунальный. Стоит уделить внимание последним двум и сказать о том, что государственный жилищный фонд состоит из объектов жилищного фонда, который принадлежит государственным предприятиям, организациям на правах хозяйственного ведения.

По функциональному назначению государственный жилищный фонд можно разделить на 3 вида:

1) общего назначения; как правило, он состоит из жилья всех форм собственности;

2) социального назначения, состоит из жилья всех форм собственности, но предоставляется на определённый срок гражданам, которые нуждаются в социальной защите;

3) специального назначения, предоставляется работникам организаций на основании договора.

Высшим исполнительным органом государственной власти в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР) является Совет Министров ДНР, координирующий работу 21 министерства [3, 4]. Основную роль в выработке и реализации государственной политики в сфере строительства и ЖКХ, а также нормативно-правовое регулирование их функционирования и развития осуществляет Министерство строительства и ЖКХ ДНР.

Основными задачами Минстроя ДНР являются следующие:

1) развитие и совершенствование территориального планирования, архитектурно-строительного проектирования, капитального строительства, капитального ремонта и реконструкции объектов строительства;

2) обеспечение функционирования и научно-технического развития градостроительства, производства строительных материалов, строительного и жилищно-коммунального комплексов ДНР;

3) создание безопасных и благоприятных условий для жизнедеятельности населения и др. [5].

Жильё должно соответствовать минимальным функциональным требованиям по безопасности эксплуатации (ветхий или аварийный жилищный фонд, отвечать санитарно-эпидемиологическим нормам (экологические требования, зоны радиационного поражения, низкое качество строительных материалов, влияние электромагнитных излучений)) [6].

Стоит отметить, что значительную роль в обеспечении стабильного развития предприятий жилищно-коммунального хозяйства играют органы местного самоуправления. Поэтому реформы, связанные с жилищно-коммунальным хозяйством, должны быть направлены на усиление влияния органов местного самоуправления, автономности и ответственности хозяйствующих субъектов различных форм собственности, так как именно они занимаются непосредственной организацией эксплуатации жилищного фонда, объектов городского и коммунального хозяйства.

Крайне важно уделить внимание анализу и изучению объектов жилищного фонда для того, чтобы обоснованно сформировать выводы и предложения относительно основополагающих проблем, а также перспектив его развития в Донецком регионе.

Плачевная ситуация жилой недвижимости региона еще больше усугубляется из-за сложившейся геополитической ситуации. Проанализировав информацию о процессе восстановления разрушенного частного и

многоквартирного жилого фонда, поступающую ежеквартально от администраций городов Республики и обобщаемой Министерством строительства и ЖКХ ДНР, можно сказать, что на территории ДНР подверглись разрушению в городах и районах более 6000 объектов жилой недвижимости. Детальная информация о повреждениях этих объектов по состоянию на начало 2017 года представлены в табл. 1.

В табл. 1 показано, что много объектов жилой недвижимости повреждены в городах: Донецк – 57,99% жилых домов, Макеевка – 47,64%, а также Горловка – 85,23%. Эти же города являются лидерами по производственным, экономическим и демографическим показателям, что и явилось причиной их максимального вовлечения в боевые действия.

Разработана программа по восстановлению разрушенного жилья на территории Донецкой Народной Республики на период 2017-2022 гг., которая включает в себя такие пункты:

- переселение граждан, жильё которых утрачено или повреждено в результате боевых действий, в свободный жилой фонд коммунальной собственности;
- создание маневренного фонда для временного проживания граждан, жилые помещения которых утрачены или повреждены в результате обстрелов;
- ввод в эксплуатацию объектов незавершённого строительства коммунальной собственности [7].

Таблица 1

Статистика разрушений жилого фонда в Донецкой Народной Республике с начала боевых действий

Город	Объекты инфраструктуры, всего	Частные дома	Многоквартирные дома	Всего разрушено	Процент жилого фонда в общем объёме разрушений
Донецк	6845	7304	2147	16296	57,99
Горловка	528	2233	816	3577	85,23
Докучаевск	91	506	80	677	86,55
Енакиево	312	777	208	1297	75,94
Ждановка	91	41	65	197	53,80
Кировское	75	98	115	288	73,95
Макеевка	1113	815	198	2126	47,64
Снежное	56	92	28	176	68,18
Торез	122	128	29	279	56,27
Харцызск	750	247	31	1028	27,04
Иловайск	75	289	44	408	81,61
Зугрэс	582	25	44	651	10,59
Шахтерск	91	1703	52	1846	95,07
Ясиноватая	75	1217	252	1544	95,14
Амвросиевский район	278	456	6	740	62,43
Новоазовский район	17	489	-	506	96,64
Старобешевский район	57	282	-	339	83,18
Тельмановский район	93	767	42	902	9,68
Дебальцево	268	1255	202	1725	84,46

Несмотря на все тяготы военного времени, в ДНР сформировались все предпосылки для развития строительной отрасли. Восстановленные объекты жилой недвижимости в 2017 году отображены на рис. 1.



Рис. 1. Восстановленные объекты жилой недвижимости в 2017 году

В начале 2018 года в ДНР за счёт гуманитарных организаций реализована программа восстановления 200 частных жилых домов, повреждённых в результате боевых действий [8].

Выводы. Проведя анализ состояния жилищного фонда, можно сказать, что сложившаяся ситуация на территории Донецкого региона является сложной и требует незамедлительных решений со стороны государства.

Формирование рынка жилья на сегодняшний день обуславливается наличием следующих проблем:

- отсутствием кредитования для граждан региона;
- отсутствием прогрессивных или регрессивных изменений в экономике региона;
- низким уровнем платёжеспособности населения.

Основополагающей целью Донецкого региона является обеспечение населения социальными гарантиями в сфере жилья. Этот этап развития должен содержать в себе следующие аспекты: восстановление и реконструкцию объектов жилой недвижимости всех форм собственности; использование местного сырья для производства собственных строительных материалов; обеспечение государственной поддержки социально незащищённым категориям граждан, которые нуждаются в улучшении жилищных условий или предоставлении нового жилья в связи с его утратой из-за проведения боевых действий.

Осуществление формирования рынка жилья в регионе возможно с помощью финансирования региональных программ, совершенствования нормативно-правовой базы в направлении строительства и жилищных отношений. Учитывая сложное экономическое положение, важно обратить внимание на минимизацию затрат бюджетных средств. В случае, если данное предложение возможно будет осуществить, государство может предложить

нуждающимся гражданам Республики помощь в виде предоставления жилья на вторичном рынке недвижимости или строительство новых объектов жилищного фонда государства. Но, рассматривая данное предложение, следует помнить о социальной сфере государства, о проблемах занятости граждан и пополнении бюджетных средств.

Все вышеуказанные мероприятия должны иметь нормативно-правовое обеспечение. Существующая правовая база региона является неполноценной и требует особого внимания со стороны государственного аппарата:

- законы и нормативные акты, определяющие региональные аспекты развития жилищной сферы – ускорение принятия Жилищного кодекса Донецкой Народной Республики

- законы и нормативные акты, регулирующие порядок предоставления социального жилья для отдельных категорий граждан – о социальной защите отдельных категорий населения;

- законы и нормативные акты, регулирующие внебюджетные источники финансирования строительства жилья – об инвестировании, о потребительских обществах финансовой взаимопомощи граждан, о помощи международных финансовых организаций; о приоритетных условиях восстановления территорий, пострадавших в результате боевых действий и т.д.;

- немаловажна роль государственного управления и в рамках реализации контрольной функции. Качество услуг, товаров и работ, предоставляемых населению, должно находиться под строгим государственным контролем.

Итак, можно сказать о том, что состояние жилищного фонда достаточно плачевно и требует незамедлительных действий со стороны государства. Восстановление и модернизация жилой недвижимости, а также объектов капитального строительства – это приоритет в направлении экономического развития Республики. Внедрение мероприятий, направленных на восстановление жилищного фонда, позволит в ближайшее время решить часть острых проблем, которые связаны с нехваткой жилья для граждан Донецкой Народной Республики. Грамотный выбор приоритетов государственного развития, своевременная разработка всех необходимых нормативно-правовых документов, ресурсное обеспечение и механизмы достижения поставленных целей, всеохватывающий контроль целевого использования бюджетных средств и ресурсов гуманитарного назначения – необходимое условие устойчивого развития рынка жилья в регионе.

Список использованных источников

1. Розвиток економіки будівництва та міського господарства Донецької області в контексті трансформаційних перетворень в Україні: монографія за заг. ред. Амоші О.І. – Донецьк: ТОВ «Друкінфо», 2001. – 316 с.

2. Гіда О.С. Державне управління будівництва і житлово-комунального господарства / О.С. Гіда // Збірник тез доповідей III Міжнар. конференції «Науково-технічна та організаційно-економічне

сприяння реформам у будівництві і житлово-комунальному господарстві». Частина II. – 2012 р., 12-13 квітня. – Макіївка. – С. 184-186.

3. Официальный сайт Донецкой Народной Республики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru>

4. Официальный сайт Министерства строительства и ЖКХ Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minstroydnr.ru>.

5. Об утверждении Положения и структуры Минстроя ДНР: Постановление № 13-25 от 22.07.2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minstroy-dnr.ru>.

6. Сучасний стан та перспектива розвитку житлових умов населення, на прикладі міст Харків, Донецьк, Одеса: Синергетичні аспекти формування економічних параметрів будівельних структур в умовах ринку / І.Л. Железнякова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/29761/>.

7. В Республике восстановлено почти 500 объектов социальной сферы: Совет Министров ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru>

8. В Республике реализована Программа восстановления 200 частных жилых домов, повреждённых в результате боевых действий: Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minstroy-dnr.ru/>.

УДК 658.16 : 338.1

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Ващенко Н.В.,

д-р экон. наук,

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

В статье рассмотрены особенности предприятия как объекта рыночных отношений; предложена модель формирования стоимости социально-экономического потенциала предприятия; приведён алгоритм проведения анализа организационной структуры предприятия; предложены инструменты, направленные на повышение стоимости потенциала предприятия; выделены преимущества определения стоимости социально-экономического потенциала предприятия.

Ключевые слова: *социально-экономический потенциал, предприятие, стоимость потенциала, управление стоимостью.*

The article describes the features of the enterprise as an object of market relations; proposed a model for the formation of the value of the socio-economic potential of the enterprise; an algorithm for analyzing the organizational structure of the enterprise; proposed tools aimed at increasing the value of the potential of the

enterprise; highlighted the benefits of determining the value of the socio-economic potential of the enterprise.

Keywords: *socio-economic potential, enterprise, cost of potential, cost management.*

Постановка задачи. Рыночные условия хозяйствования требуют от каждого владельца предприятия знать: сколько стоит его бизнес, какие механизмы следует использовать для совершенствования системы управления предприятием с целью обеспечения устойчивого развития его экономической деятельности.

Доказано, что определяющую роль в достижении данной цели в сложившихся условиях хозяйствования играет социально-экономический потенциал предприятия. Именно потенциал определяет текущие и потенциальные возможности для достижения оперативных, тактических и стратегических целей деятельности предприятия. Исходя из этого и возникает объективная необходимость оценки не только качества, но и стоимости потенциала. Основной характеристикой при определении стоимости социально-экономического потенциала предприятия должна быть его способность обеспечивать устойчивое развитие деятельности. Поэтому потенциал предприятия необходимо оценивать не одним, а совокупностью показателей, в частности, стоимостных, натуральных и эвристических.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что современные условия деятельности предприятий требуют переориентации усилий по обеспечению текущих результатов деятельности в плоскость обеспечения конкурентных преимуществ, формирование которых является определённым гарантом эффективного функционирования предприятия в долгосрочной перспективе. Сосредоточение внимания на поисках возможностей устойчивого развития предприятия предопределяет необходимость исследования механизма формирования таких возможностей и приобретения практических навыков их оценки.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы, механизмы, методы оценки стоимости элементов потенциала и совокупной стоимости предприятий раскрывают в своих трудах как зарубежные, так и отечественные специалисты, в частности: И. Ансофф, В. Кучер, С. Тютюгина, Н. Вейг, М. Жудро, В. Мусиенко, М. Богдан и другие.

В то же время в современной экономической литературе на сегодняшний день недостаточно раскрыты теория и методология оценки потенциала социально-экономического предприятия и определение его роли в обеспечении не только стабилизации, но и развития деятельности субъектов хозяйствования.

Целью настоящей работы в связи с этим является исследование особенностей предприятия не только как объекта, но и как субъекта рыночных отношений, построение модели формирования стоимости потенциала предприятия, определение инструментов, обеспечивающих повышение стоимости социально-экономического потенциала.

Изложение основного материала исследования. Результаты оценки стоимости совокупного потенциала предприятия используются в управлении его конкурентоспособностью, которая выступает индикатором развития предприятия в условиях рыночной экономики. К реальной стоимости потенциала относится способность предприятия получать прибыль, иметь стабильные финансовые результаты, а поэтому цель современного менеджмента – постоянное расширение бизнеса и обеспечение его устойчивого развития.

Поскольку предприятие является не только субъектом, но и выступает объектом рыночных отношений, то есть товаром, то оно характеризуется рядом особенностей [1-3].

Во-первых, предприятие является системой, которая может продаваться как единое целое, так и по отдельным элементам. Фактически товаром является не сам бизнес, а отдельные его составляющие. Поэтому оценку предприятия следует проводить, прежде всего, по рыночной стоимости активов.

Во-вторых, предприятие является инвестиционным товаром. Инвестирование в деятельность предприятия нацелено на получение прибыли в будущем. Затраты и получение доходов при этом не совпадают во времени. Размер ожидаемой прибыли носит вероятностный характер, что требует от инвестора учёта рисков. Если будущие доходы с учётом времени их получения меньше расходов на получение инвестиционного товара, то такой товар является инвестиционно непривлекательным. Таким образом, текущая стоимость будущих доходов, которую может получить владелец инвестиций от данного бизнеса, отражает его рыночную стоимость.

В-третьих, потребность в предприятии как товаре зависит от внутренних и внешних процессов. Нестабильность в экономике, с одной стороны, приводит бизнес к неустойчивости, с другой – вызывает неустойчивость экономики в целом. Поэтому возникает потребность в регулировании как самого бизнеса, так и процесса его оценки для обеспечения эффективного управления.

В-четвертых, особое значение предприятия на макроуровне требует участия государства не только в регулировании механизмов оценки бизнеса, его покупки или продажи, но и в формировании рыночных цен на бизнес, особенно если речь идёт о предприятиях с долей государства в капитале.

Процедура оценки деятельности предприятия должна рассматриваться по элементам, которые находятся между собой в соответствующих связях и отношениях, а также в определённой последовательности, что требует чёткой организации. Следовательно, оценка стоимости социально-экономического потенциала предприятия представляет собой упорядоченный и целенаправленный процесс определения в денежном выражении стоимости бизнес-объекта с учётом потенциального и реального дохода, который может быть получен в определённый промежуток времени на конкретном рынке.

В настоящее время остаётся нерешённой проблема снижения стоимости и минимизации нестабильности активов предприятий, а также экономических выгод.

Объектом управления предприятием является его социально-экономический потенциал вместе с составляющими, которые определяются в структуре потенциала как возможности и способности предприятия, обусловленные наличием социальных и экономических ресурсов, процессами их трансформации и управления, выраженные в экономических результатах деятельности предприятия.

В достоверной оценке потенциала предприятия заинтересованы все участники хозяйственной деятельности. Прежде всего, это владельцы предприятий, кредиторы и инвесторы, которые должны знать стоимость предприятия для оценки объёмов будущих инвестиций, их экономической целесообразности. Кроме того, этот вопрос становится важным для поставщиков, страховых компаний и персонала предприятия. Эти субъекты хозяйствования стремятся реализовывать свои экономические интересы через определение главных целей деятельности, а именно:

→ повышение эффективности оперативного управления потенциалом предприятия;

→ определение стоимости ценных бумаг для возможности продажи акций предприятия на фондовом рынке;

→ определение стоимости составляющих потенциала предприятия в случае его продажи полностью или по отдельным компонентам;

→ реструктуризацию предприятия;

→ разработку плана развития деятельности;

→ заключение страхового договора, в процессе чего возникает необходимость определения стоимости активов;

→ выбор базы налогообложения;

→ принятие обоснованных управленческих решений в сфере минимизации влияния инфляционных процессов;

→ внедрение и осуществление инвестиционного проекта развития предприятия [4, 5].

Стоимостная модель оценки совокупного социально-экономического потенциала предприятия должна включать не только его текущую рыночную стоимость, но и потенциальную стоимость с учётом внешних и внутренних факторов. Конечным результатом деятельности любого предприятия выступает повышение его стоимости, которое зависит от чистых денежных потоков и является условием экономической стабилизации и развития.

Организационная модель формирования стоимости предприятия должна включать следующие составляющие:

1) Подкрепление своих целевых установок определёнными количественными показателями, увязанными с созданием стоимости.

2) Строгое соблюдение такого подхода к управлению своим бизнес-портфелем, который позволяет максимально повысить стоимость.

При этом основными характеристиками бизнес-процессов, которые содержит бизнес-портфель, на наш взгляд, должны стать:

→ результативность – соответствие результатов бизнес-процесса потребностям и ожиданиям клиентов;

→ эффективность – способность бизнес-процесса обеспечивать достижение результатов при минимальных затратах ресурсов и недопустимости непроизводительных расходов и потерь;

→ определённость – соответствие фактической реализации бизнес-процессов их документальному описанию;

→ адаптивность – характеристика гибкости бизнес-процесса, то есть способность отвечать будущим изменениям потребительских требований или удовлетворять особые текущие потребности некоторых из них.

3) Уверенность в том, что организационная структура предприятия и её корпоративная культура подчинены требованиям создания стоимости.

Для этого считаем целесообразным придерживаться следующего алгоритма проведения анализа организационной структуры предприятия:

→ анализ деятельности предприятия (вид деятельности, стратегические и тактические цели, стадия жизненного цикла, система управления, основные бизнес-процессы, прибыльность);

→ диагностика существующей системы распределения функций на предприятии;

→ анализ штатного расписания и принципа выделения структурных подразделений;

→ анализ работы руководителей высшего и среднего звена, оценка их основных должностных функций, полномочий и показателей эффективности;

→ оценка эффективности функционирования структурных подразделений и отдельных исполнителей;

→ выявление недостатков в системе распределения функций и установления подчинённости;

→ разработка рекомендаций по оптимизации численности персонала в каждом структурном подразделении;

→ проведение информационных мероприятий, направленных на усиление вовлечённости персонала.

4) Детальное исследование наиболее значимых факторов создания стоимости потенциала, характерных для каждого бизнес-подразделения. Ключевыми факторами, которые влияют на стоимость потенциала предприятия, могут являться: конъюнктура рынка; перспективные выгоды от владения бизнесом (темпы роста прибыли, доходность инвестированного капитала); риски получения прибыли; степень контроля, которую получает новый собственник; ликвидность предприятия.

5) Налаживание эффективного управления своими бизнес-процессами с установлением для них специфических целевых индикаторов и строгого контроля результатов деятельности.

б) Поиск способов мотивации менеджеров и рядовых работников к созданию стоимости (важно использовать как материальное вознаграждение, так и другие формы поощрения). Система мотивации, на наш взгляд, должна устанавливать связь между вознаграждением и достижением целевых показателей стоимости.

Основными экономическими инструментами, которые направлены на увеличение стоимости предприятий с целью укрепления финансового состояния и стабилизации финансово-хозяйственной деятельности, по нашему мнению, выступают: слияние и поглощение предприятий, реструктуризация и реинжиниринг бизнес-процессов.

Стабильность социально-экономического потенциала предприятия является важным фактором если не роста, то, по крайней мере, стабилизации деятельности предприятия.

Оценка стоимости предприятия в нестабильной экономической ситуации должна базироваться на применении стоимостной модели реструктуризации [3].

Реструктуризация подразумевает деятельность, направленную на оздоровление проблемных предприятий с целью повышения стоимости их потенциала в интересах всех заинтересованных сторон. Глубина и масштаб проблем разных предприятий при этом могут различаться [6].

Управление стоимостью – это побудительная причина, фактор обеспечения долгосрочной прибыльности предприятия. Практика показывает, что в большинстве случаев именно отсутствие грамотного управления стоимостью предприятия, стоимостью социально-экономического потенциала является причиной процесса банкротств в стране и остаётся одной из самых серьёзных проблем в настоящее время. Задачи управления стоимостью предприятия схожи с задачами стратегического управления и задачами управления проектами.

Определение стоимости совокупного социально-экономического потенциала как показателя эффективности системы управления имеет следующие преимущества:

→ абстрагирование от специфики бизнеса, его предметной ориентации;

→ возможность сравнения уровней развития отдельных составляющих потенциала предприятия, уровня развития совокупного потенциала предприятия во времени, а также потенциалов различных предприятий одной отрасли;

→ возможность определения источников увеличения стоимости потенциала предприятия и выделение приоритетных направлений его развития [6]. Реальная стоимость социально-экономического потенциала учитывает способность предприятия приносить прибыль, а цель современного менеджмента заключается в постоянном увеличении стоимости бизнеса для более стабильной экономической деятельности предприятия [1, 7].

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Устойчивое развитие предприятия обеспечивается путём наращивания стоимости его социально-экономического потенциала, без чего невозможно достижение долгосрочных целей. В связи с этим необходимы дальнейшие исследования в области методов оценки социально-экономического потенциала предприятия и определения его стоимости, что позволит руководству субъектов хозяйствования эффективно управлять развитием потенциала и его составляющих с учётом как текущей деятельности, так и долгосрочных целей.

Список использованных источников

1. Тютюгина С.Г. К вопросу об оценке рыночной стоимости предприятия / С.Г. Тютюгина // Многоуровневое общественное производство: вопросы теории и практики. – 2018. – № 14 (30). – С. 61-63.
2. Вейг Н.В. Оценка стоимости функционирующего предприятия как оценка стоимости единого комплекса / Н.В. Вейг // Экономика и управление собственностью. – 2016. – № 4. – С. 6-8.
3. Мусиенко В.Д. Теоретические основы влияния стратегического потенциала на стоимость предприятия / В.Д. Мусиенко, М.М. Богдан // Формирование рыночных отношений в Украине. – 2018. – № 3 (202). – С. 89-93.
4. Жудро М.М. Эмпирическая диагностика современных функциональных проблем управления стоимостью потенциала организации АПК / М.М. Жудро // Сборник научных трудов «Проблемы экономики». – 2016. – № 2 (23). – С. 74-88.
5. Кучер В.А. Экономические проблемы повышения производственного потенциала предприятий Донбасса / В.А. Кучер // Экономический вестник Донбасса. – 2012. – № 1 (27). – С. 33-38.
6. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; пер. с англ. под ред. А.Н. Петрова. – СПб.: Питер, 2009. – 344 с.
7. Балашова Р.И. Генезис сущности конкурентоспособности предприятия / Р.И. Балашова, Е.В. Комарницкая // Научный журнал «Менеджер». – 2017. – № 1 (79). – С. 157-166.

КОНСАЛТИНГОВЫЕ УСЛУГИ КАК ИНСТРУМЕНТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Дедяева Л.М.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

*Синявская Н.В.,
магистрант кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В статье рассматривается роль консалтинговых услуг при разработке стратегии менеджмента в условиях кризиса. Освещена структура консалтингового рынка России, динамика выручки от предоставляемых услуг. Проанализирована рейтинговая оценка консалтинговых компаний, специализирующихся в сфере стратегического планирования и организационного развития.

***Ключевые слова:** консалтинг, кризис, антикризисное управление, стратегия.*

In article examined role of consulting services in the development of a management strategy in crisis. The structure of the consulting market in Russia, dynamics of revenue from services rendered. Analyzed rating scores of consulting companies specializing in strategic planning and organizational development.

***Keywords:** consulting, crisis, crisis management, strategy.*

Постановка задачи. В современных условиях хозяйствования консалтинг стал неотъемлемой частью успешного функционирования фирм. Консультационные организации осуществляют исследование и диагностику деятельности, разрабатывают оптимизационные планы в соответствии со стратегией и целями менеджмента. За последние годы рынок консалтинга качественно изменился: стал более доступным как для крупных фирм, так и для малого бизнеса, что повлекло небывалый спрос на эти услуги. Причиной положительных тенденций послужило формирование понимания у менеджеров того факта, что использование консалтинговых услуг способствует минимизации рисков предприятия в условиях кризиса, сохранению экономического потенциала и разработке плана развития в резко изменившейся и подвижной внешней среде.

Анализ последних исследований и публикаций. С начала 90-х гг. в России проводили исследования консалтинговой деятельности. С этой целью были

осуществлены попытки систематизации накопленного зарубежного и отечественного опыта такими учёными: В.И. Алешникова, М.А. Иванов, А. Уткин, Д.М. Шустерман и др. В конце 1990-х гг. начинается процесс становления и развития рынка консалтинговых услуг в России, которому посвятили свои работы Т.В. Бутова, О.В. Курбатова, Б.С. Хазин, В.М. Цлаф и др.

В современной зарубежной литературе представлен достаточно подробный анализ основных характеристик и типов консалтинговых проектов, методов и технологий процесса консультирования (М. Зильберман, Б. Сугат, Д. Твитчелл, Ф. Уикхэм, Г. Липпит, Э. де Хаан). Однако в работах указанных авторов консалтинг трактуется всего лишь как набор приёмов по совершенствованию управления организацией. Изучению консалтинга как инструмента антикризисного управления не уделялось должного внимания.

Актуальность исследования. Нестабильная военно-политическая обстановка, санкционный режим, дефицит бюджета и сложности с привлечением зарубежных контрагентов обусловили экономический кризис, начавшийся в 2014 году. На сегодняшний день отечественная экономика продолжает находиться в затруднительных условиях, что отражается на субъектах экономических отношений. Для восстановления и поддержания устойчивого положения на рынке фирмы вынуждены обращаться к инструментам антикризисного управления, однако не у всех менеджеров достаточно знаний и опыта в данной сфере, что обуславливает востребованность антикризисного консалтинга.

Целью статьи является анализ взаимодействия консалтинговых организаций и бизнеса в условиях кризиса.

Изложение основного материала исследования. Повышение спроса на рынке потребительских услуг свидетельствует о важных тенденциях в изменении инфраструктуры рыночной экономики: в развитых странах доходы предприятий сферы услуг преобладают в структуре ВВП.

На данном этапе развития отечественного рынка консультационных услуг можно проследить структурные изменения спроса. Наиболее популярными остаются направления финансового сопровождения в условиях кризиса и сфера IT-услуг.

Следует отметить, что в современном мире консалтинг перестал восприниматься как нечто абстрактное и доступное только крупным корпорациям. Внешние и внутренние консультации – инструмент оптимизации процессов с учётом изменений среды и эффективности бизнеса в целом. По этой причине рынок информационного консалтинга остаётся одним из наиболее привлекательных для потребителя – зачастую оптимизация достигается за счёт внедрения научных технологий и цифровизации [1].

В связи с активным ростом спроса на консультационные услуги увеличивается не только число консалтинговых агентств, но и объём выручки от предоставляемых услуг.

Согласно статистике, общая выручка консалтинговых компаний и групп Российской Федерации по итогам 2017 г. увеличилась на 10% и достигает 97,1 млрд руб. Показатель роста не только стал наивысшим за последние годы, но и впервые с 2014 г. позволил перекрыть инфляцию (2,5% по данным Росстата).

Важно отметить, что подобный уровень роста доходов у консалтинговых фирм наблюдался и ранее (9% в 2014 г.), однако уровень инфляции рассматриваемого периода составлял 11,4%. Суммарный доход в 2015 г. возрос на 7% (при инфляции 12,9%), в 2016 г. – 5% (инфляция составила 5,4%). Таким образом, можно говорить о положительных тенденциях в секторе консалтинговых услуг.

Целесообразно добавить, что за 2017 г. общее число квалифицированных специалистов в отрасли возросло всего на 6%, что свидетельствует о повышении профессиональных компетенций кадров консалтинговых агентств [2].

Рассмотрим динамику объёма выручки консалтинговых компаний по видам консалтинга за 2017 год (рис. 1).

Наилучшую динамику можно проследить в сегменте HR-консалтинга. Общая выручка от предоставления консультаций в сфере управления персоналом составила 1,6 млрд руб., что свидетельствует об увеличении доходов на 53%. Наибольшим спросом пользуются услуги в сфере дистанционной оценки сотрудников, их обучения и развития; методологии HR-аналитики, автоматизации процесса управления персоналом.

Для отрасли финансового консалтинга характерен умеренный рост. Так, по итогам 2017 года совокупный доход консалтинговых агентств возрос на 24% и составил 9,6 млрд руб. [4].



Рис. 1. Прирост суммарной выручки консалтинговых компаний России по видам консалтинга за 2017 год

Наряду с традиционными услугами по бухгалтерскому сопровождению, налоговому и управленческому учёту, финансовый консалтинг активно развивается в абсолютно новых направлениях. Одним из ярких примеров современных тенденций можно выделить внедрение роботизированной автоматизации процессов (RPA – robotic process automation). Однако, несмотря на развитие технологий, основная часть выручки всё ещё приходится на работы по аутсорсингу учётных функций: внешний налоговый и бухгалтерский учёт, расчёт заработных плат и прочих финансовых отчётностей на постоянной основе.

Рассмотрев основные тенденции на рынке консалтинга России за 2017 год, целесообразно провести анализ совокупного дохода компаний по направлениям консалтинга за рассматриваемый период (рис. 2).

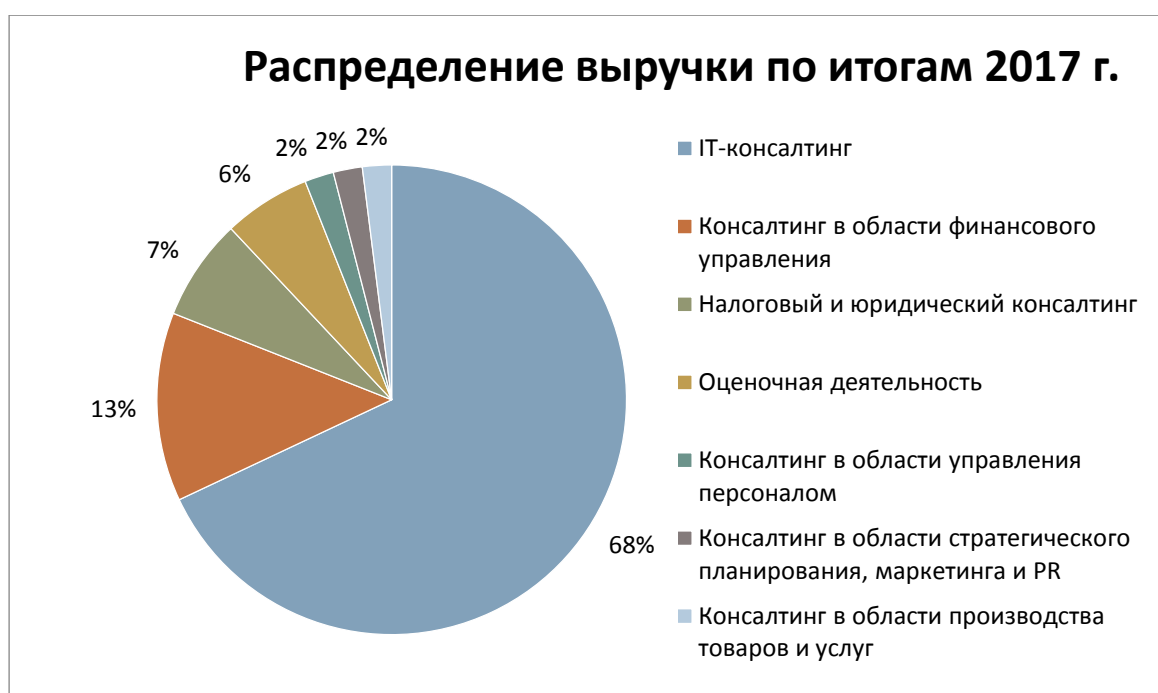


Рис. 2. Распределение выручки консалтинговых компаний России по итогам 2017 года

Как видно из диаграммы, наибольшая часть совокупных доходов компаний (в размере 48,7 млрд руб. или 68%) приходится на IT-консалтинг, выручка от которого увеличилась на 7% по итогам 2017 года. Так, основная доля полученных денежных средств (а это 34,1 млрд руб.) приходится на разработку и системную интеграцию, а меньшая – 14,5 млрд руб., соответственно, – на управленческое консультирование (рост за отчётный период 7 и 8% соответственно).

Дальнейшие перспективы развития в секторе IT-консалтинга участники рынка связывают с тремя тенденциями:

- переход от оптимизации типовых информационных систем к системам по индивидуальному проекту, которые станут конкурентным преимуществом компаний;

– изменение структуры клиентов (повышение заинтересованности в консалтинге предприятий малого и среднего бизнеса);

– трансформация сферы самих технологий [5].

Прирост дохода на 15% наблюдается в секторе консалтинга, связанного со стратегическим планированием, организационным развитием, маркетингом и PR. Консультации по стратегическому консалтингу принесли 1,5 млрд руб., по вопросам маркетинга – 254 млн руб. (увеличение на 16 и 11% соответственно). Общий объём доходов в данном секторе составил 1,8 млрд руб.

В секторе услуг по оценочной деятельности наблюдается спад – рост дохода на 4% (в предыдущем периоде на 8%), общая выручка составила 4,2 млрд руб. На долю юридического и налогового консалтинга приходится 7% и составляет 4,9 млрд руб. – годовой рост составил 5% [6].

В пятерку крупнейших консалтинговых компаний России входят «Ланит», «Ernst&Young», «Pricewaterhouse Coopers», «КПМГ», «Группа Техносерв» (табл. 1).

Лидером на рынке консалтинговых услуг в 2017 году по объёму выручки (17 076 519 тыс. руб.) является холдинг «Ланит». Основной вид деятельности – информационные технологии. Холдинг специализируется:

- на развитии внешних стартапов и инноваций;
- разработке решений для цифровой трансформации бизнеса;
- разработке государственных и корпоративных информационных систем;
- специализированном программном обеспечении;
- обслуживании инфраструктуры и инженерных систем;
- продаже оборудования и программного обеспечения.

Таблица 1

Топ-10 крупнейших консалтинговых групп и компаний России по итогам 2017 года [3]

Место по итогам 2017 г.	Место по итогам 2016 г.	Группа компаний / компания	Суммарная выручка от консалтинга за 2017 г., тыс. руб.	Темпы роста выручки за год, %
1	1	ЛАНИТ	17 076 519	26,8
2	-	ЕУ	9 773 760	н. д.
3	2	РwС	8 656 918	15,7
4	6	КПМГ	6 021 408	26
5	5	Группа Техносерв	5 813 761	15,8
6	3	КРОК	5 425 307	-25,8
7	7	Ай-Теко	4 211 220	6,8
8	8	Группа Борлас	4 121 615	8,1
9	10	БДО Юникон	3 429 815	1,7
10	-	Аплана	2 609 000	16,3

Современные организации постоянно сталкиваются с внутренними и внешними кризисами, поэтому менеджерам необходимо иметь комплексное представление об антикризисном управлении, его методах и процессах.

В узком понимании антикризисное управление – ряд мер, направленных на стабилизацию работы предприятия. Сложность задач, стоящих перед управленческим персоналом организации, неопытность и недостаточность практики предполагаемых мероприятий определяют сотрудничество с консультантами, которые специализируются на вопросах антикризисного управления.

Консультанты выступают катализатором изменений, привносят новые знания и опыт других организаций, что позволяет дать рекомендации, позволяющие избежать банкротства и создать эффективный механизм финансового контроля, недопущения незаконных действий со стороны менеджмента предприятия.

Под антикризисным консультированием понимают профессиональную помощь по разработке комплекса технологий, ориентированных на прогнозирование, выявление, предотвращение, управление кризисом, выход из него и адаптацию к новым условиям деятельности.

Привлечение внешнего консультанта позволяет организации значительно сократить время преодоления кризиса, облегчить процессы выхода из затруднительной ситуации. Профессиональный консультант в сфере антикризисного управления становится залогом разработки комплексного решения с учётом потребностей и особенностей каждой отдельной организации [7].

Антикризисное консультирование предполагает использование трёх существующих моделей консультирования: экспертной, проектной, процессной. Однако предпочтение отдаётся процессной модели, при которой клиент и консультант совместно работают в течение всего периода консультирования до получения результата. Возможно также комбинирование данных моделей, потому что процесс антикризисного консультирования является комплексным и интеграционным.

Консультационные услуги в сфере антикризисного управления могут быть классифицированы по различным признакам. В зависимости от предмета консалтинга следует выделять следующие виды услуг: анализ и диагностика, разработка программ проведения всех процедур антикризисного управления, оценка собственности, подбор и оценка арбитражных управляющих, реструктуризация предприятий и обязательств.

Традиционно в управлении выделяют общий менеджмент и антикризисное управление, при котором последнее рассматривается с позиций оперативного вмешательства для минимизации угроз или облегчения выхода из кризисной ситуации. Однако в современных реалиях кризис – циклично повторяющееся явление в экономической среде, поэтому наиболее продуктивным будет тот

подход, где план оперативного вмешательства разрабатывается в соответствии с текущей стратегией предприятия либо на её основе, но с учётом корректировки.

В кризисных условиях стратегии фирм могут быть различными, ведь их разработка сопряжена с конкретной внешней экономической ситуацией и её субъективной оценкой. Для каждого субъекта экономических отношений формируется индивидуальная концепция и соответствующий порядок действий. Стратегия обуславливает предсказуемость поведения организации, позволяет зафиксировать и затем устранить возможную неадекватность действий в меняющихся условиях.

Как правило, действия предприятий нацелены на сохранение своих позиций. Таким образом, существует ряд распространённых реакций предприятий на кризис, однако не все стратегии являются полноценными. Вопрос же наличия стратегии, стратегического выбора, разработки концепции становится принципиальным. Обращаясь к теории систем, можно утверждать, что наличие любой концепции лучше её полного отсутствия, так как уменьшает энтропию. Вот почему важно сделать правильный выбор, разработать эффективную концепцию, способствующую упорядочению действий.

Таким образом, антикризисное управление неразрывно связано с корректировкой стратегии фирмы, поэтому целесообразно рассмотреть наиболее успешные консалтинговые агентства данного сегмента (табл. 2).

Общие принципы антикризисного управления включают:

- принятие оперативных решений, исходя из стратегического видения, стратегии компании;
- синергия текущих целей и долгосрочных планов;
- минимизация издержек осуществляется гибко, с учётом целевых установок относительно прибыли, роста производительности и эффективности;
- проявление гибкости в процессе принятия мер защитного и наступательного характера;
- разумная степень территориальной и производственной диверсификации.

При управлении кризисом важно понимание характера взаимодействия консалтинга и бизнеса. В современных условиях консалтинг представляет собой неотъемлемую часть инфраструктуры бизнеса на рынке, поэтому не ограничивается локальными услугами.

В некоторых случаях может выступать инструментом обеспечения жизнеспособности организации. В антикризисных действиях предприятий служба консалтинга может оказать реальную помощь менеджменту посредством конкретных рекомендаций о том, как сориентироваться в ситуации, сформировать обоснованную систему ценностей и концепцию поведения. На этой концептуальной основе возможна разработка вариантов поведения предприятия [5].

Таблица 2

Топ-10 консалтинговых агентств в сфере стратегического планирования и организационного развития за 2017 г.[3]

№	Группа компаний / компания	Выручка за 2017 г., тыс. руб.	Тип участника	Место в общем рейтинге за 2017 год
1	ЦНИИ «Электроника»	468 248	компания	25
2	«Аплана»	434 000	группа	10
3	«Финансовый и организационный консалтинг»	99 574	группа	73
4	«Нексия Си Ай Эс»	75 458	группа	14
5	«Агентство Прямых Инвестиций»	57 826	компания	54
6	«МоорСтивенс Групп»	55 506	группа	36
7	MoscowConsultingGroup (MCG)	45 377	группа	97
8	SwissConsultingPartners	36 841	группа	30
9	ИНСЭИ	36 036	компания	84
10	«Самоварова и Партнёры»	31 108	группа	102

Понимание процессов макроэкономической среды должно быть подкреплено соответствующим планом поведения фирмы на определённом рынке, в конкретных условиях. Концепция поведения должна базироваться на опыте (как накопленном компанией, так и международном), быть обоснованной и целесообразной для конкретной кризисной ситуации. Задача консультанта здесь – контроль и координация управленческих решений менеджмента, пресечение возможных ошибок, освещение и обоснование заблуждений и корректировка плана действий. Консультанту важно максимально наглядно продемонстрировать возможные риски и их последствия, предоставить альтернативные варианты решений. Таким образом, самостоятельные решения, принятые предприятием, будут основываться на всесторонней и максимально полной оценке ситуации.

Стандартные задачи консалтинга заключаются в решении задач оптимизации процессов организации, способствующих её дальнейшему развитию, однако в период кризиса акценты смещаются, изменяется структура спроса на услуги консалтинговых агентств. В условиях кризиса наиболее востребованными становятся консультации по вопросам анализа и разработке альтернатив поведения фирмы в неблагоприятных условиях резко изменившейся внешней среды.

Процессный подход, предусматривающий совместную работу консультанта и менеджмента компании, смещает экспертную составляющую, наиболее традиционную для консалтинга. Антикризисное консультирование по большей части представляет собой сопровождение в реализации разработанных программ, стратегий и концепций поведения фирмы.

В условиях кризиса принципиальным является решение о масштабах деятельности и схеме бизнеса: сохранение, расширение или сокращение.

Наиболее частыми видами стратегий, применяемых в антикризисном менеджменте, выступают:

- обеспечение сохранности экономической системы путём минимизации операций, направленных на повышение прибыльности и производительности фирмы, сокращение затрат на оптимизацию систем;

- использование макроэкономического кризиса (в том числе, инфляции) для расширения материального производства путём приобретения активов по низким ценам – землю, недвижимость, дорогостоящее оборудование;

- сокращение объёма торговых операций в симбиозе с изменениями бизнес-модели. Данная стратегия сопряжена с переориентацией бизнеса в наиболее устойчивые к кризису рыночные сегменты (товары первой необходимости). Стратегия предполагает значительные затраты, привлечение инвестиций (как правило, внутренних источников) [8].

Чем раньше принимаются указанные принципиальные решения, тем выше вероятность снижения рисков и уменьшения потерь. Таким образом, высокая неопределённость ситуации и кризис не исключают, а в отдельных случаях и стимулируют появление стратегии роста.

Выводы. В условиях цикличности кризисов в современной экономике на смену антикризисному управлению приходит управление кризисом, акцент управления смещается в сторону учёта риска как естественного фактора. Менеджмент, основанный на управлении кризисом, включает: принятие оперативных решений, исходя из стратегического видения стратегии компании; синергию текущих целей и долгосрочных планов; гибкий подход к минимизации издержек; меры защитного и наступательного характера, диверсификацию.

Консалтинг, являясь полноценной инфраструктурой бизнеса, в кризисных ситуациях выступает как помощник менеджмента в формировании концепции поведения, становится актуальной составляющей антикризисного управления. При этом консалтинг может быть как внешней, так и внутренней структурой по отношению к компании.

Реакция компаний на глобальный кризис проявляется в радикально отличающихся способах действий: сокращение масштаба операций, использование ситуации кризиса для расширения, сжатие масштаба операций в сочетании с изменениями бизнес-модели.

Список использованных источников

1. Ханферян В.В. В стране советов / В.В. Ханферян // Российская газета. – 2017. – № 110 (7276). – С. 12.

2. Лапенков В.Ю. Анализ рынка ИТ-консалтинга: динамика изменений и его дальнейшие перспективы / В.Ю. Лапенков // Экономика, социология и право. – 2017. – № 3. – С. 41-43.

3. Рыбалкина М.Л. Анализ проблем и тенденций развития управленческого консультирования в России / М.Л. Рыбалкина // Аллея науки. – 2017. – № 9. – С. 122-126.

4. Князева Ю.С. Перспективные отрасли развития рынка консалтинговых услуг в Российской Федерации / Ю.С. Князев // Научный журнал. – 2018. – №11. – С. 31-34.

5. Ренгольд Е.А. Консалтинг в антикризисных действиях предприятий / Е.А. Ренгольд // Имущественные отношения в Российской Федерации. – 2009. – № 9(96). – С. 20-25.

6. Самошкина М.В. Консалтинговые услуги в процессе реструктуризации предприятий / М.В. Самошкина // Сервис в России и за рубежом. – 2009. – № 23. – С. 63-70.

7. Апенько С.Н. Новые технологии и методы управленческого консультирования / С.Н. Апенько, М.Н. Шавровская // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – № 3. – С. 47-52.

8. Ряховский Д.И. Современные инструменты реализации антикризисных стратегий предприятий / Д.И. Ряховский, Н.Г. Акулова // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 14. – С. 29-37.

9. Алешникова В. Становление рынка управленческого консультирования / В. Алешникова, З. Румянцева // Российский экономический журнал. – 2010. – № 3. – С. 44-53.

УДК 338.583

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Бородач Ю.В.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
ГОУ ВПО Донбасский государственный
технический университет*

Иванихина А.Н.,

*магистрант направления подготовки «Менеджмент»
ГОУ ВПО Донбасский государственный
технический университет, г. Алчевск*

В статье исследовано место управления затратами в системе управления конкурентоспособностью продукции производственного предприятия, сущность системы управления затратами, которая позволяет принимать управленческие решения, направленные на повышение эффективности деятельности предприятия.

Ключевые слова: *расходы, управление затратами, система управления, эффективность деятельности, ценообразование, конкурентоспособность, анализ затрат, финансовый результат.*

The article explores the place of cost management in the system of managing the competitiveness of products of an industrial enterprise, the essence of

the system of cost management, which allows you to make management decisions aimed at improving the efficiency of the enterprise.

Keywords: *expenses, cost management, management system, business efficiency, pricing, competitiveness, cost analysis, financial result.*

Актуальность проблемы. В условиях постоянного роста конкуренции предприятия различных отраслей должны одновременно повышать качество своей продукции, снижать затраты на её производство и предлагать достаточно дифференцированную продукцию с целью наилучшего удовлетворения существующего спроса. Особенно актуальными становятся проблемы снижения издержек производства, поскольку расходы являются одним из основных ценообразующих факторов.

Снизив издержки производства, предприятие любой отрасли имеет возможность снизить цены и получить конкурентное преимущество в своей области или получить более высокую прибыль. С одной стороны, расходы определяют минимальную цену продукции, с другой, цена товара определяется совокупными расходами, которые были понесены на его изготовление, учитывая торгово-сбытовую наценку и особенности товара. Издержки производства являются важным внутренним фактором, непосредственно влияющим на процесс ценообразования, поэтому с целью повышения конкурентоспособности продукции предприятия стараются их минимизировать.

Проблема управления затратами актуальна для всех предприятий национальной экономики. Решение этой проблематики позволяет существенно увеличить конкурентоспособность предприятия. Однако следует отметить, что расходы крайне редко рассматривают как системный объект управления, а решение в этой сфере обычно принимаются в спешке и необоснованно, в основном как реакция на изменения условий хозяйствования под влиянием внешних и внутренних факторов.

Учитывая ограниченность различных видов ресурсов, в условиях рыночных отношений, возникает проблема изучения затрат и их оптимизации, именно поэтому тема расходов торговли и их оптимизации является весьма актуальной на сегодняшний день.

Анализ последних исследований и публикаций. Обширный круг вопросов, связанных с исследованием проблематики управления и оптимизации затрат на предприятии, нашли своё отражение в трудах таких отечественных экономистов: Я.В. Леонов [1], Ю. Герасименко [1], Я.Д. Качмарик [2], А.С. Верещинский [2], А.Н. Костенко [3], И.А. Шапиро [4], К.Ф. Ковальчук [4], О. Шпикуляк [5] и других. Однако многие теоретические и практические вопросы управления затратами предприятий требуют дальнейшего исследования и совершенствования. Немаловажной среди них является задача разработки организационно-экономических механизмов управления расходами, создание условий для выбора и реализации стратегии устойчивого долгосрочного развития предприятий.

Цель статьи – исследование способов оптимизации расходов предприятия для повышения его конкурентоспособности.

Изложение основного материала. Каждый вид деятельности предполагает достижение поставленных целей, которые невозможны без осуществления определённых затрат. Для того, чтобы получить любой результат, должен состояться процесс расходования. Именно поэтому расходы играют одну из ключевых ролей в жизнедеятельности всех хозяйствующих субъектов.

Расходы – это стоимостное отражение абсолютной величины потреблённых ресурсов, необходимых для осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятия и достижения поставленной цели [1].

В экономической науке существует два подхода к определению расходов – бухгалтерский и экономический. Экономические издержки называются также «альтернативные», или «внутренние», в отличие от бухгалтерских, которые являются внешними.

Национальные экономические стандарты определяют расходы как уменьшение экономических выгод в виде сокращения активов или увеличения обязательств, которые приводят к уменьшению собственных средств (за исключением уменьшения собственных средств за счёт их изъятия или распределения собственниками). Затраты предприятия на уровне производственных структурных подразделений выступают в форме производственной себестоимости продукции [2].

Рассматривая затраты в аспекте повышения конкурентоспособности, можно констатировать, что в них отражаются все стороны хозяйственной деятельности предприятий, их преимущества и недостатки. Уровень конкурентоспособности зависит от объёма и качества продукции, использования рабочего времени, сырья, материалов, оборудования, затрат на оплату труда, что проявляется в себестоимости продукции, которые прямо включаются в затраты предприятия. Следовательно, оптимизация и управление затратами предприятия позволит положительно повлиять на уровень конкурентоспособности предприятия.

Управление затратами предприятия – это процесс целенаправленного формирования оптимального уровня по соответствующим видам, местам возникновения, носителям и другим признакам. Критерием оптимизации выступает минимум затрат. Низкий уровень расходов позволяет предприятию получить определённые конкурентные преимущества на рынке, свободно проводить свою ценовую политику и при прочих равных условиях достигать большей величины прибыли. Однако снижение затрат является важной задачей, но не основной целью процесса управления ими, поскольку уменьшение расходов может сопровождаться снижением качества выпускаемой продукции и сервисного обслуживания покупателей, отказом от производства и реализации тех видов продукции, которые пользуются спросом, но требуют значительных затрат и тому подобное.

Объектом системы управления затратами предприятия выступает затратный механизм, который включает выполнение следующих функций:

→ учёт – предполагает наблюдение, идентификацию измерения и регистрацию фактов расходования ресурсов в процессе хозяйственной деятельности предприятия;

→ анализ – проводится с целью определения степени рациональности затрат и оценки влияния соответствующих факторов на их уровень;

→ планирование – осуществляется с целью определения необходимого уровня затрат для обеспечения эффективной работы предприятия, а также исчисления прибыли, вытекающей из определённого уровня и структуры затрат;

→ организация – заключается в определении мест формирования затрат и центров ответственности с целью отслеживания причин перерасхода или экономии и выявления ответственных за это лиц;

→ руководство – заключается в принятии решений в сфере расходов с целью обоснования целесообразности производства отдельных видов продукции, выборе техники и технологии, формирования товарного ассортимента предприятия (ведь от принятого решения зависит размер затрат, необходимых для выполнения этого решения) [1].

Размер расходов влияет на величину финансового результата деятельности предприятия, что в свою очередь влияет на уровень конкурентоспособности предприятия.

Анализ расходных статей как составной элемент функции контроля способствует оценке эффективности использования всех ресурсов предприятия, выявлению резервов снижения себестоимости продукции, сбору информации для подготовки планов и принятия рациональных управленческих решений в части расходов. Проведение специальных видов анализа, направленных на: оценку объёма, состава и структуры затрат по стадиям жизненного цикла; оценку обоснованности прогнозов и планов; выявление и анализ причин отклонений фактических показателей от плановых; выявление причин и мест возникновения повышенных расходов в целях предотвращения или минимизации возможного ущерба; подготовку вариантов управленческих решений по минимизации интегральных затрат в ходе и после завершения работ по каждому этапу жизненного цикла продукции; объективную оценку вклада организаций и отдельных исполнителей работ в снижение (увеличение) индивидуальных и суммарных затрат полного жизненного цикла продукции и др.

С целью эффективного управления затратами на предприятии должна формироваться соответствующая система управления. На рис. 1 изображена схема процесса управления затратами на предприятии.

В модель управления затратами целесообразно также ввести специальную функцию, направленную на рациональную переориентацию имеющихся на предприятии ресурсов с целью наиболее эффективного развития приоритетных видов деятельности предприятия. Для этого необходима организация периодического пересмотра имеющихся приоритетов в распределении ресурсов.

Особой характеристикой заслуживает функция экономического нормоконтроля, направленная на поддержание заданного соотношения «затраты-результаты» на протяжении всего жизненного цикла продукции. Осуществление

этой функции в системе управления затратами направлено на предупреждение необоснованных расходов и неэффективной, низкорентабельной деятельности предприятия.

Проблема управления затратами предприятия заключается в том, что, с одной стороны, необходимо стремиться к снижению себестоимости, с другой – есть целая группа расходов, снижение которых недопустимо (техника безопасности и охрана труда, экология и т.д.).

Консервативность общей технологии производства создаёт в отрасли ситуацию, в которой отдельному предприятию трудно добиться экономического превосходства за счёт технологического совершенствования производства.



Рис. 1. Схема процесса управления затратами предприятия
 Источник: разработано авторами на основании [3].

Правильное регулирование издержек производства вновь выступает на передний план и обеспечивает предприятию преимущество над конкурентами.

Итак, управление затратами – это динамический процесс, включающий управленческие действия, целью которых является достижение высокого экономического результата деятельности предприятия. Прямая связь «затраты – цены» имеет структурированные особенности. Кроме того, задачи управления затратами должны решаться на всех этапах процесса управления: как на уровне предприятия, так и в местах образования расходов. В структурных подразделениях следует искать дополнительные ресурсы снижения текущих расходов, а на уровне предприятия внедрять стратегию эффективного ресурсосбережения в долгосрочной перспективе. Мероприятия по их снижению должны быть скоординированы, чтобы, во-первых,

гарантировать качество продукции, во-вторых, мотивировать персонал к поиску скрытых резервов.

Таким образом, построение эффективной системы управления затратами позволит повысить конкурентоспособность как реализованного товара на рынке, так и предприятия в целом.

Выводы. Любое предприятие в экономической системе рассматривается как самостоятельная единица деятельности, независимо от владельцев капитала. Деятельность предприятия невозможна без осуществления административных расходов. Уровень расходов отражает достижения и недостатки работы как предприятия в целом, так и каждого структурного подразделения.

Систематическое снижение затрат имеет важное народно-хозяйственное значение, поскольку помогает при стабильных рыночных ценах увеличивать прибыль на каждый рубль затрат, повышает конкурентоспособность продукции.

Управление затратами не является самоцелью, но оно необходимо для достижения предприятием определённого экономического результата, повышения эффективности работы. Функции управления затратами являются первичными относительно производства, то есть для достижения определённого производственного, экономического, технического или другого результата сначала необходимо понести расходы. Поэтому цель управления затратами состоит в достижении намеченных результатов деятельности предприятия наиболее экономичными способами.

Список использованных источников

1. Леонов Я.В. Система управления затратами как фактор повышения конкурентоспособности / Я.В. Леонов, Ю. Герасименко // Бюллетень Международного Нобелевского экономического форума. – 2010. – № 1. – Т. 2. – С. 175-183.

2. Качмарик Я.Д. Расходы предприятия и пути их оптимизации / Я.Д. Качмарик, А.С. Верещинский // Вестник. – 2009 – №17.4 – С. 174-177.

3. Костенко Е.М. Управление затратами предприятия в процессе формирования его финансовой результативности / А.Н. Костенко // Вестник Национального университета биоресурсов и природопользования. – 2009. – № 144. – С. 56-61.

4. Шапиро И.А. Управление затратами как фактор повышения конкурентоспособности предприятия / И.А. Шапиро, К.Ф. Ковальчук // Сборник научных работ КНТУ. – 2009. – № 15. – С. 67-74.

5. Шпикуляк А.Г. Институт расходов в экономической теории и практике хозяйствования / А.Г. Шпикуляк // Научный сборник ЕТЕИ. – 2010. – № 2. – С. 95-102.

ТОВАРНАЯ БИРЖА КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ РЫНОЧНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНА

Кириенко О.Э.,

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

В статье обосновывается необходимость развития биржевой торговли в Донецкой Народной Республике как важного фактора формирования прозрачного рынка основных сырьевых и продовольственных товаров. Выделяются основные её функции с учётом состояния экономики. Подчёркивается роль биржи как важного элемента региональной рыночной инфраструктуры.

Ключевые слова: *товарная биржа, рыночная инфраструктура, ценообразование, биржевая инфраструктура, биржевой товар, посредничество, оптовый рынок*

The article substantiates the need for the development of exchange trade in the Donetsk People's Republic as an important factor in the formation of a transparent market for basic commodities and food products. Its main functions are highlighted, taking into account the state of the economy. It emphasizes the role of the exchange as an important element of the regional market infrastructure.

Keywords: *commodity exchange, market infrastructure, pricing, exchange infrastructure, exchange goods, intermediation, wholesale market.*

Постановка задачи. Экономическое развитие территории определяется множеством факторов. Одним из них является рыночная инфраструктура, представляющая собой сложную организационно-экономическую систему и выполняющая роль связующего звена между субъектами рынка, обеспечивая на региональных рынках движение товарных и денежных потоков, ценных бумаг. Важное место в рыночной инфраструктуре отводится биржам: товарным, фондовым, валютным. «От того, насколько эффективно работают институции биржевого рынка, зависит функционирование других взаимосвязанных рынков товаров и услуг, обеспечение экономических субъектов необходимыми ресурсами по рыночным ценам» [8, с. 334]. Региональные биржи, являясь одним из системообразующих элементов рыночной инфраструктуры, создают условия для проведения открытых торгов, получения коммерческой информации всеми заинтересованными лицами, формирования объективных рыночных цен. Важнейшая задача биржи – борьба с проявлениями монополизма, проведение торгов в условиях справедливой конкуренции.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам функционирования бирж в современных условиях посвящено достаточно много исследований. Авторы рассматривают биржу как важный институт рыночной экономики [1; 3], значимый элемент рыночной инфраструктуры [8]. Они

утверждают, что развитие биржевой торговли должно осуществляться в соответствии с биржевой политикой [4] посредством автоматизации основных биржевых процессов [5] и под контролем государства.

Актуальность. Уровень развития товарных бирж во многих странах значительно отстаёт от уровня развития фондовых бирж. Рынок финансовых фьючерсов занял большую часть биржевого пространства, незаслуженно потеснив рынок вещественных товаров. А ведь биржевой товарный рынок, как правило, представлен важнейшими сырьевыми и продовольственными товарами, на которые формируются биржевые (оптовые) цены, являющиеся ориентиром для потребительского рынка. Сегодня существует, на наш взгляд, объективная потребность в формировании прозрачного биржевого рынка и в Донецкой Народной Республике.

Цель статьи – раскрыть значимость товарной биржи в системе региональной инфраструктуры, определив её функции в сложившихся экономических условиях в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. Как известно, рыночная инфраструктура представляет собой систему учреждений и организаций (банков, бирж, ярмарок, страховых компаний, консультационных и информационно-маркетинговых фирм и т. д.), обеспечивающих свободное движение товаров и услуг на рынке. Инфраструктура региона определяет общие условия эффективного развития территорий, а, значит, её элементный состав отражает специфику социально-экономического состояния региона. Институты (элементы) рыночной инфраструктуры являются посредниками между производителями и потребителями, обеспечивают быстрое и бесперебойное движение товаров и услуг от предприятий до конечных потребителей.

Одним из таких посредников является биржа, представляющая собой организованный, регулярно действующий рынок, на котором совершается торговля биржевыми активами по ценам, формируемым на основе спроса и предложения. Биржи (товарные, фондовые, валютные), функционируя на протяжении многих столетий, продолжают развиваться в соответствии с потребностями рынка и уровнем развития информационно-коммуникационных технологий.

Известно, что в экономически слабо развитых странах биржи представляют собой рынок реального товара с немедленной поставкой или с поставкой в будущем (через 1-6 месяцев). В экономически развитых странах биржевой рынок реального товара практически вытеснен фьючерсным рынком, где обращаются стандартизированные контракты со сроком исполнения 1 год и более. В первом случае целью участников биржи является покупка (продажа) товара, во втором – страхование цены товара. Развитие срочных (фьючерсных) бирж возможно в условиях высокой концентрации профессиональных биржевых торговцев, а сама фьючерсная биржа – это результат эволюции биржевой торговли, её по праву называют барометром экономики, центром ценообразования. История развития и практика деятельности бирж в разных странах позволяют утверждать, что качественное состояние бирж определяется

уровнем развития экономики: чем выше этот уровень, тем более заметную роль играют в ней биржи.

Роль биржи как института рыночной инфраструктуры состоит, во-первых, в обеспечении экономических субъектов (предпринимательства) необходимыми им ресурсами и, во-вторых, в возможности приобретать их и продавать имеющийся у них товар по рыночным ценам.

Биржи, как и другие институты (элементы) рыночной инфраструктуры, выступают в качестве посредников между субъектами хозяйствования.

Товарный рынок обслуживают торговые посредники: товарные биржи, брокерские фирмы, ярмарки, аукционы и др.; финансовый рынок – финансовые посредники (фондовые и валютные биржи, коммерческие банки, страховые, лизинговые и факторинговые компании, инвестиционные и пенсионные фонды); рынок труда – посредники на рынке труда (биржи труда, центры занятости).

Роль посредников как промежуточного звена между продавцами и покупателями товара заключается не в «накручивании» цены, а в сокращении времени поиска контрагентами друг друга и в заключении сделок по наиболее выгодной цене. Такие условия способна обеспечить биржа, если действительно представляет собой торговую площадку, на которой сконцентрирован спрос и предложение, проводятся публичные торги и результаты их доводятся до заинтересованных лиц.

Эффективность биржевой деятельности во многом определяется наличием развитой биржевой инфраструктуры, которая помимо самой биржи включает систему складов, расчётные или клиринговые центры, транспортную систему.

В условиях восстановления экономики ДНР именно биржи должны сыграть определяющую роль в создании цивилизованных отношений между производителями и потребителями товаров, исключая возможность для существования «теневой» экономики или, по крайней мере, сводя её к минимуму.

В Республике действует временное Положение «О товарной бирже» [2], которое регламентирует их деятельность на данном этапе. В соответствии с этим документом, товарная биржа «является организацией, объединяющей юридических и физических лиц, осуществляющих производственную и коммерческую деятельность, и имеет целью предоставление услуг в заключении биржевых сделок, выявление товарных цен, спроса и предложений на товары, изучение, упорядочение и облегчение товарооборота и связанных с ним торговых операций» [2, ст. 1]. Данное определение и другие статьи Положения, закрепляющие права и обязанности биржи, её правовой статус, сущность и виды заключаемых на бирже сделок, правила биржевой торговли и др. в точности повторяют Закон Украины «О товарной бирже» (принят еще в 1992 году и давно требует совершенствования). Исключением является статья «Биржевой товар», которая определяет в качестве такового «имущество юридических лиц всех форм собственности и физических лиц, а также работы и услуги, допущенные к обороту на товарной бирже в соответствии с правилами биржевой торговли и требованиями законодательства» [2, ст. 9]. Далее конкретизируется, какое

именно имущество может быть объектом биржевого торга: активы юридических и физических лиц, которые находятся в налоговом залоге и подлежат реализации в счёт погашения задолженности; бесхозное имущество и имущество, перешедшее в собственность Донецкой Народной Республики; имущество, конфискованное таможенными органами; иные виды имущества, допущенные к обороту на товарной бирже. Данная статья определяет специфику биржевого товара, выставяемого на торги, и, собственно, самих товарных бирж. В Республике действуют три биржи: Донецкая товарная биржа, товарная биржа «Донбасс» и ООО «Метпромресурс», которые организуют конкурсные торги таким специфическим товаром.

По мере развития предпринимательства, экономики в целом, внешних торговых связей, снятия экономической и транспортной блокады, будет расширяться ассортимент и увеличиваться объём реализуемых на биржах товаров и, как следствие, расширяться перечень выполняемых биржей функций. Но уже сегодня требует совершенствования Положение «О товарной бирже» и принятие на его основе Закона «О товарной бирже».

В данном документе, определяя статус биржи как организатора открытых, конкурсных торгов биржевым товаром, важно отметить, что она является ценовым индикатором, измерителем и стабилизатором цен на важнейшие ресурсы, что обеспечит возможность заключать сделки и на внебиржевом региональном рынке по объективным ценам.

Определяя значимость биржи как важного элемента рыночной инфраструктуры в экономике региона, необходимо определить её функции.

К основным функциям следует отнести:

- обеспечение высокой концентрации спроса и предложения (только в этом случае есть смысл в организации биржевой торговли);
- регулирование оптового товарооборота на основе рыночных законов;
- формирование новой системы хозяйственных связей;
- осуществление квалифицированного посредничества между продавцами и покупателями;
- формирование рыночных цен, наиболее объективно отражающих складывающееся соотношение спроса и предложения на товары;
- сближение продавцов и покупателей во времени и пространстве;
- борьба с проявлением монополизма на товарном рынке;
- формирование условий для минимизации коммерческого и финансового риска.

Основные функции современных фьючерсных бирж – это формирование цен, их прогнозирование, страхование цены через операции хеджирования.

Перечисление только основных функций позволяет утверждать, что биржа – это «полифункциональная институция, выполняющая специфические функции» [8].

Кроме того, биржа выполняет и ряд дополнительных, но не менее важных функций. К таковым, например, относят осуществление арбитража; разработку

правил биржевой торговли, биржевых стандартов, что гарантирует качество товара; документальное оформление сделок и др.

Рассмотрев основные и дополнительные функции товарной биржи, можно утверждать, что первые определяют её значимость на региональном уровне, вторые – для отдельных субъектов рынка (участников торгов).

Реализация функций биржи осуществляется самой биржей и её участниками, выступающими в роли посредников.

Основной услугой биржи является квалифицированное посредничество, но этим не ограничивается её роль как важного элемента рыночной инфраструктуры. Она оказывает целый ряд дополнительных услуг (рис. 1), причем, их пользователями могут быть не только биржевые торговцы.

В условиях структурных изменений в экономике ДНР, формирующихся новых хозяйственных связей, налаживания делового партнёрства весь спектр оказываемых биржей услуг является крайне важным и необходимым для предпринимателей.

Биржа – это оптовый рынок. Исторически сложилось так, что биржевой торговле предшествовали ярмарки, что, впрочем, в современном мире не мешает им сосуществовать. В Донецкой Народной Республике организована ярмарочная торговля, которая регламентируется Законом «Об основах государственного регулирования торговой деятельности, общественного питания и бытового обслуживания населения» [7] и разработанным в соответствии с ним Порядком организации ярмарок.



Рис. 1 Услуги товарной биржи

Ярмарка – «форма торговли, организуемая в установленном месте и на установленный срок с предоставлением торговых мест с целью продажи товаров (выполнения работ, оказания услуг) на основе свободно определяемых непосредственно при заключении договоров купли-продажи и договоров бытового подряда цен» [7].

По данным Министерства экономического развития ДНР, в структуре товарооборота Республики наибольший удельный вес занимает оптовый товарооборот, на него в 2018 году приходилось 60% и, соответственно, 40% – на розничный товарооборот. При этом объёмы торговли увеличиваются: оптового товарооборота на 13,8%, розничного – на 16,8% [6]. В 2018 году в городах и районах Республики проведено 1 748 ярмарок. Дальнейшее развитие должна получить биржевая торговля посредством расширения ассортимента товара и вовлечения как можно большего количества участников. Она должна стать местом цивилизованной торговли продовольственными, в первую очередь, и другими товарами.

Выводы. Все крупнейшие товарные биржи мира (CME/CBOT, ICE, Deutsche Borse, NYSE/LIFFE/Euronext, Tokyo Exchange LME, MATIF и т. д.) не занимаются организацией торговли физическим (наличным) товаром. Их общественно полезная деятельность определяется функцией ценообразования и предоставлением участникам рынка физического товара возможности хеджировать его от неблагоприятного изменения цен на спотовом рынке. В условиях неразвитости экономики, серьёзных структурных изменений и т.п., биржа может быть организована только как рынок наличного товара с постепенным (по мере развития экономики, финансового рынка) преобразованием в рынок срочных контрактов. На каждом из этапов своего развития биржа выполняет те функции, которые соответствуют сложившимся экономическим условиям и определяют её место и значимость в рыночной инфраструктуре и экономике региона в целом.

В Донецкой Народной Республике заложены основы для развития биржевой торговли. Но как показывает опыт прошлого и других стран, необходимо государственное участие и поддержка биржевых структур, особенно на начальном этапе их развития, их деятельность должна осуществляться в соответствии с биржевой политикой. Дальнейшие исследования будут связаны с разработкой концепции развития биржевой торговли в ДНР.

Список использованных источников

1. Белозерцев А. О развитии современной биржевой торговли товарными активами в РФ / А. Белозерцев // Электронный журнал IDK. Эксперт. – Режим доступа: <https://exp.idk.ru/opinion/interview/o-razviti-i-sovremennoj-birzhevoj-torgovli-tovarnymi-aktivami-v-rf/395970/>.

2. Временное Положение «О товарной бирже» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mdsdnr.ru/index.php/normativnye-dokumenty/14-normativnye-dokumenty/139-vremennoe-polozhenie-o-tovarnoj-birzhe>.

3. Калинушкин А.В. Развитие биржевой торговли в Республике Беларусь как механизма, способствующего формированию конкурентной среды / А.В. Калинушкин // Управление организацией: диагностика,

стратегия, эффективность. – 2004. – С. 215-216. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bgscience.ru/lib/10552>.

4. Карлов А.М. Биржа и основные направления биржевой политики в современных условиях / А.М. Карлов // Финансы и кредит. – 2012. – № 12 (492). – С. 9-14.

5. Кирилук Е.Н. Биржевая торговля сельскохозяйственной продукцией в Украине: проблемы и перспективы / Е.Н. Кирилук // Бизнес. Образование. Право / Вестник Волгоград. ин-та бизнеса. – 2013. – № 1 (22). – С. 97-102.

6. Об итогах работы Министерства экономического развития за 2018 год. Сайт Народного Совета ДНР. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/doklad-alekseya-polovyana-ob-itogah-raboty-ministerstva-ekonomicheskogo-razvitiya-za-2018-god/>

7. Об основах государственного регулирования торговой деятельности, общественного питания и бытового обслуживания населения: закон ДНР. Принят Постановлением Народного Совета 2 февраля 2018 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/nra/0002-215-20180202/>.

8. Ясенецкий В.С. Особливості функціонування бірж як складової ринкової інфраструктури / В.С. Ясенецкий // Бізнес Інформ. – 2014. – № 1. – С. 331-337.

УДК338.244

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕВОЗКАМИ ОПАСНЫХ ГРУЗОВ

Перевозчикова Н.А.,

*канд. экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник
отдела социально-экономических исследований
ГУ «Институт экономических исследований»*

Момот М.С.,

*студент магистратуры государственного
«Донецкий национальный технический университет»*

В исследовании проведён обзор нормативно-правовых актов, в том числе и международного характера, по регулированию перевозок опасных грузов автомобильным транспортом. Предложены направления развития законодательной базы в сфере перевозок опасных грузов для Донецкой Народной Республики. Рассмотрена взаимосвязь составляющих организационного механизма доставки опасных грузов с участием автотранспорта – целей, принципов и системных требований, функций и методов воздействия, субъектов и объектов процесса перевозок.

Ключевые слова: организационный механизм, нормативно-правовые акты, опасные грузы.

In the article the review of normative legal acts, including international character of the transportation control of dangerous goods. The directions of development of the legislative framework in the field of transportation of dangerous goods for the Donetsk People's Republic. The interrelation of components of the organizational mechanism of delivery of dangerous goods with participation of motor transport –the purposes, principles and system requirements, functions and methods of influence is considered.

Keywords: organizational mechanism, legal acts, dangerous goods.

Постановка задачи. Развитие связей Донецкой Народной Республики (ДНР) с приграничными территориями предопределяет увеличение объёмов международных автомобильных перевозок опасных грузов. Важная роль в правовом регулировании таких перевозок принадлежит нормам международного права, значение которых возрастает по мере расширения международных экономических связей и появления новых организационных форм делового сотрудничества. Законодательство в области перевозки опасных грузов Российской Федерации (РФ) и ДНР должно обеспечить совершенствование перевозочного процесса в ДНР с постепенной интеграцией в транспортную систему РФ. В организации перевозок опасных грузов в настоящее время имеются определённого рода проблемы: во-первых, пересечение границы осуществляется в условиях нерегулярного автомобильного сообщения; во-вторых, отсутствует общепризнанная государственная система учёта и контроля такого рода перевозок; в-третьих, гарантия безопасности транспортировки и возмещения вреда третьим лицам источником повышенной опасности является достаточно низкой.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам правового регулирования автомобильных перевозок опасных грузов посвящён ряд работ зарубежных и отечественных учёных. В то же время теоретическое обоснование юридической природы автомобильных перевозок опасных грузов, ответственности участников перевозочного процесса не в полной мере отвечает существующим международным нормам и нуждается в дальнейшей доработке. В юридической литературе в разные годы появлялись различные суждения по вопросам природы автомобильных перевозок и путей совершенствования правового регулирования транспортной деятельности. Эти суждения излагались в научных трудах таких авторов: В.Б. Аверьянова [1], Е.Ф. Демского и В.К. Гижевского [2], В.К. Колпакова [3], П.Р. Левковца [4], В. Мурзова [5] и др.

Исследованиям современных транспортно-логистических процессов перевозки грузов и взаимодействию различных видов транспорта посвящены научные работы таких учёных: Л.Б. Миротина [6], Б.Ю. Сербиновского [7], В.С. Лукинского [8]. Однако вопросы организации и управления доставкой опасных грузов требуют дальнейшего глубокого изучения.

Цель исследования – анализ нормативно-правовых актов регулирования перевозок опасных грузов и разработка организационного механизма по их управлению.

Основные результаты исследования. Общий процесс разработки и реализации организационного механизма управления доставкой опасных грузов автотранспортом базируется на четырёх составляющих: целях, принципах функционирования, функциях и методах воздействия (рис. 1). Обязательным условием его успешной реализации является эффективное взаимодействие всех элементов. Основная цель организационного механизма – обеспечение необходимых условий для совершенствования процесса доставки опасных грузов автомобильным транспортом.



Рис. 1. Составляющие организационного механизма управления перевозками опасных грузов

Функционирование механизма должно базироваться на таких принципах: системность, эффективность, гибкость, контроль над результатами, открытость, универсальность, целостность и структурированность. Принцип гибкости призван обеспечить высокий уровень адаптивности управленческих решений в

стратегическом управлении предприятий, участвующих в процессе доставки опасных грузов. Принцип сбалансированности ресурсного обеспечения помогает организовывать поставки ресурсов, необходимых для организации процесса доставки опасных грузов.

Принцип ответственности и контроля должен определять уровень ответственности за принятие неправильных решений, поскольку некорректное решение на отдельном, даже промежуточном этапе доставки грузов, может привести к возникновению чрезвычайных ситуаций.

Крайне важным является принцип непрерывного контроля над всеми этапами процесса доставки опасных грузов и разработка соответствующих сценарных прогнозов с возможностью их текущей корректировки в процессе работы.

Организационный механизм доставки опасных грузов автотранспортом должен обеспечивать целостность процесса перевозки грузов с учётом принципов самоорганизации, самоконтроля, саморегулирования и адаптивности. Самоорганизация механизма определяется межсубъектным взаимодействием различных участников цепи поставок опасных грузов. Адаптивность механизма определяется возможностью динамического изменения системы управления доставкой на основе использования новых подходов и рекомендаций.

Учитывая сложные и многофункциональные процессы, происходящие при организации доставки специальных грузов автомобильным транспортом, возникает необходимость установления организационно-целевой и функциональной согласованности элементов процесса доставки специальных грузов, а также устойчивости к негативному воздействию факторов внешней и внутренней среды. Функциями механизма является разработка и реализация мероприятий по обеспечению более эффективного процесса доставки опасных грузов автомобильным транспортом, а также оценка эффективности нововведений по организации доставки опасных грузов путём создания соответствующих инструментов. Процесс транспортного обслуживания опасных грузов является небезопасным, поэтому в организационный механизм включены методы воздействия со стороны государства – нормативно-правовые, организационно-распорядительные и информационные.

Нормативно-правовые методы международного и государственного регулирования призваны обеспечить соблюдение международных нормативно-правовых норм и законодательства ДНР. Организационно-распорядительные методы дают возможность осуществлять доставку опасных грузов автомобильным транспортом в соответствии с действующими международными и национальными нормами и правилами, а информационные – предоставляют отечественным предприятиям доступ к информационным источникам международных организаций и государственных органов власти.

Правовое обеспечение международных перевозок пассажиров, грузов и багажа автомобильным транспортом на сегодняшний день обеспечивают

международные конвенции, среди которых наиболее значимые: Венская Конвенция о дорожном движении (г. Вена, 08.11.1968 г.), Конвенция о договоре международной дорожной перевозки грузов (г. Женева, 19.05.1956 г.), Европейское соглашение о международной дорожной перевозке опасных грузов (Соглашение ДОПОГ, г. Женева, 30.09.1957 г.).

Основным нормативно-правовым документом в сфере перевозки опасных грузов всеми видами транспорта являются Рекомендации ООН по перевозке опасных грузов: типовые правила. Разработка Рекомендаций по перевозке опасных грузов осуществлялась Комитетом экспертов по перевозке опасных грузов. В её основу заложена согласованная на глобальном уровне система классификации и маркировки химических веществ Экономического и Социального Совета ООН. На их основе международные организации и национальные органы власти всех стран разрабатывают нормативные документы, регламентирующие перевозку опасных грузов различными видами транспорта. Значительное влияние на организацию доставки опасных грузов различными видами транспорта оказывает согласованная на глобальном уровне Система классификации опасности и маркировки химических веществ. Ещё одним важным документом являются Рекомендации ООН по перевозке опасных грузов: Руководство по испытаниям и критериям. Данный документ содержит критерии, методы испытаний и процедуры классификации опасных грузов. В первую очередь он полезен организациям, которые занимаются именно классификацией опасных грузов.

Страны-участники Союза Независимых Государств (СНГ) разработали «Соглашение о взаимодействии государств-участников СНГ в области международных автомобильных грузовых перевозок». Это соглашение регулирует вопросы организации перевозок в международном грузовом сообщении автотранспортными средствами, независимо от государства их регистрации, когда перевозка грузов осуществляется по территории не менее двух государств и пункт отправления (назначения) находится на территории одного из государств.

В настоящий момент ведётся работа по систематизации нормативно-правовых инструментов регулирования перевозок опасных грузов в РФ и ДНР на региональном и общегосударственном уровнях. Так, в ДНР приняты фундаментальные законы в сфере регулирования перевозок опасных грузов – Закон ДНР «О присоединении ДНР к Европейскому соглашению о международной дорожной перевозке опасных грузов (ДОПОГ) от 30.09.1957 г.» и Закон ДНР «О перевозке опасных грузов». Однако имеются незаполненные ниши в области обязательного оснащения транспортных средств аппаратурой спутниковой навигации ГЛОНАСС или ГЛОНАСС/GPS.

Учитывая сложность организации доставки опасных грузов автомобильным транспортом, определён состав организационных взаимоотношений между субъектами перевозочного процесса, что позволило

сформировать общую структурно-логическую схему механизма управления перевозками опасных грузов. На рис. 2 графически представлен организационный механизм управления доставкой опасных грузов автомобильным транспортом, который основывается на совокупности принципов и методов влияния субъекта управления на процессы управления доставкой опасных грузов.

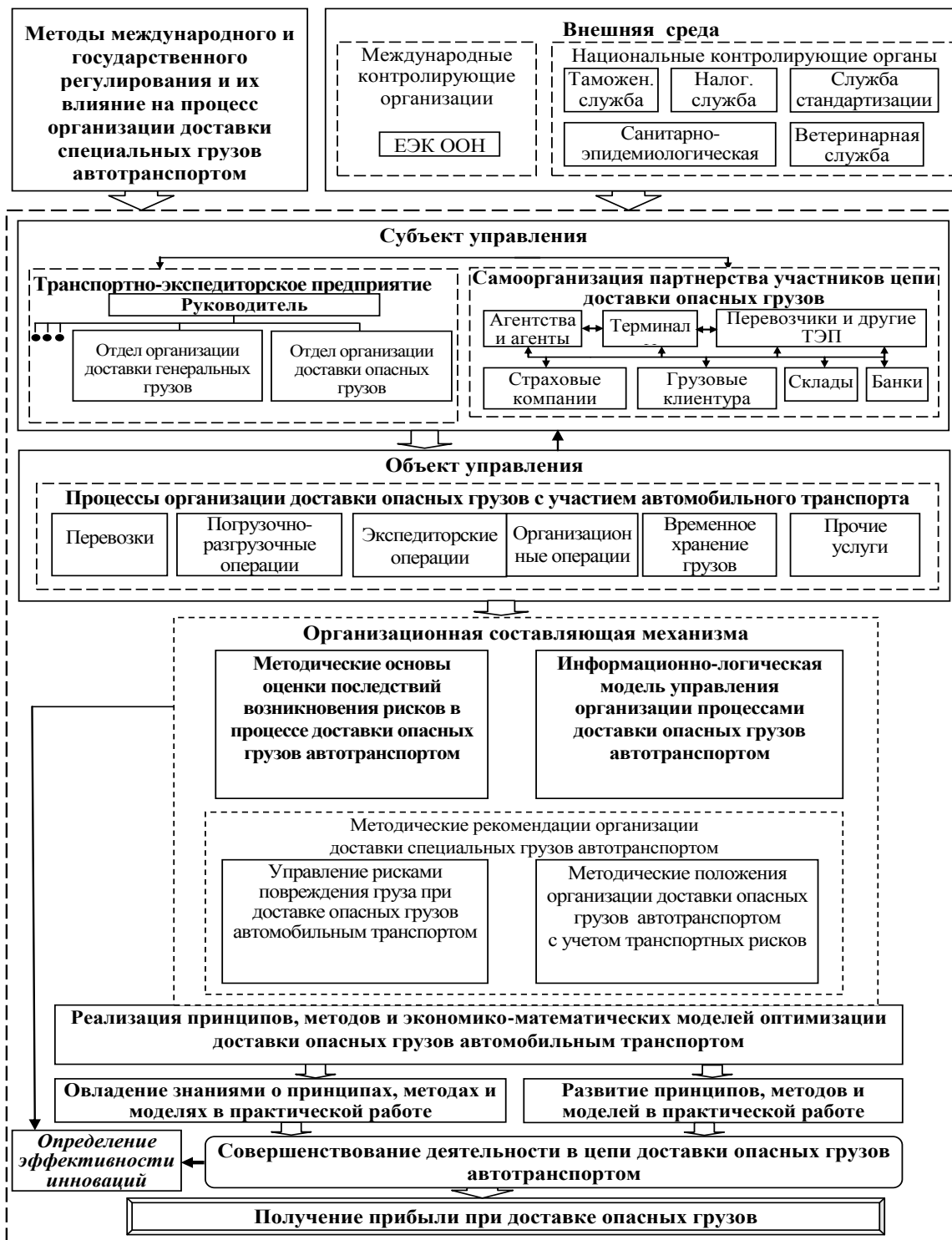


Рис. 2. Организационный механизм управления перевозками опасных грузов с участием автотранспорта

Предлагаемый механизм реализовывается через системно-процессный подход и является концептуальной моделью, которая может служить основой для формирования и реализации других механизмов управления доставкой опасных грузов.

Существенное воздействие на эффективность функционирования организационного механизма оказывают методы международного и государственного регулирования, а также внешняя среда, которую формируют международные контролирующие организации и национальные контролирующие органы, в частности, таможенная и налоговая службы, служба стандартизации, санитарно-эпидемиологическая служба, ветеринарная служба и ряд других. Субъектом управления этого механизма является заказчик как организатор доставки опасных грузов, который обеспечивает сам процесс перевозки опасных грузов автомобильным транспортом через свои подразделения.

В то же время, с другой стороны, действует механизм самоорганизации участников цепи доставки опасных грузов, который составляют терминалы, автоперевозчики, грузовая клиентура, разного рода агентства и агенты, страховые компании, складские комплексы, а также банковские учреждения.

Организация взаимодействия между субъектами и объектами механизма управления проходит как по прямым связям, так и по обратным.

Прямой поток реализуется через грузовые, финансовые, информационные, технические, технологические составляющие, а обратный поток носит в основном информационный характер.

Организационная составляющая механизма управления доставкой опасных грузов автомобильным транспортом включает методическую оценку последствий возникновения рисков в процессе доставки опасных грузов автомобильным транспортом, методические рекомендации по организации доставки опасных грузов и информационно-логическую модель управления процессом организации перевозки опасных грузов (рис. 3). Она состоит из системы управления в цепи доставки опасных грузов с участием автотранспорта.

Система управления схожа с любой другой системой управления предприятия, предоставляющего определённые услуги, и отличается только определёнными особенностями. Система управления в цепи доставки опасных грузов представляет собой совокупность стандартных составляющих управления – управляющей, функциональной и целевой подсистем, подсистем ресурсного, методического обеспечения и моделирования. На «входе» в систему изучается уровень обеспеченности ресурсами, финансами, информацией имеющихся транспортных средств и технология доставки опасных грузов. В то же время на «выходе» должен быть получен эффект синергии по организации доставки специальных грузов автотранспортом.



Рис. 3. Информационно-логическая модель управления процессами доставки опасных грузов с участием автотранспорта

Управляющая подсистема предусматривает планирование, организацию и контроль процессов доставки специальных грузов автотранспортом, а также мотивацию участников процессов перевозки. Подсистема обеспечения предусматривает ресурсное, методическое, информационное и правовое обеспечение организации перевозок. От уровня

обеспеченности ресурсами собственных автотранспортных средств, информационных систем и правовых рычагов зависит успех управления процессом доставки опасных грузов.

Подсистема методического обеспечения и моделирования включает в себя инструменты по совершенствованию процесса доставки и обеспечивает взаимодействие между управляющей и функциональной подсистемами с целью достижения эффекта синергии. Целевая подсистема обеспечивает повышение качества и безопасности доставки специальных грузов, уровня прибыльности, а также сохранение ресурсов и внедрение инновационных технологий. Функциональная подсистема обеспечивает работу системы с помощью транспортных объектов, участвующих в процессе доставки.

Основным условием эффективности доставки опасных грузов автотранспортом является принятие рациональных управленческих решений, что даст возможность обеспечить использование системно-целевого подхода к процессу доставки специальных грузов. Инновационное обеспечение позволит внедрить инновационные технологические решения в процесс доставки опасных грузов и активизировать приток иностранных и отечественных инвестиций.

Выводы. В исследовании проанализированы нормативно-правовые акты в сфере регулирования перевозок опасных грузов в странах Европы, Российской Федерации, а также в ДНР. Несмотря на принятие ряда фундаментальных законов по данной сфере, в Республике имеются незаполненные ниши в сфере обязательного оснащения транспортных средств аппаратурой спутниковой навигации ГЛОНАСС или ГЛОНАСС/GPS. Анализ нормативно-правовой базы в ДНР показал, что все нормы и правила направлены на контроль только перевозчиков, а вот механизм контроля других участников перевозочного процесса не является достаточным. Поэтому в ДНР существует необходимость разработки механизма контроля и для других участников перевозочного процесса опасных грузов.

Список использованных источников

1. Аверьянова В.Б. Государственное управление: теория и практика / В.Б. Аверьянова. – М.: Интер, 2011. – 432 с.
2. Демский Е.Ф. Транспортное право Украины: учебное пособие / Е.Ф. Демский, В.К. Гижевский, С.Е. Демский, А.В. Милашевич. – М.: Юриком Интер, 2008. – 496 с.
3. Колпаков В.К. Административное право Украины: учебник / В.К. Колпаков. – К.: Одиссей, 2003. – 544 с.
4. Мурзов В. Лицензирование автотранспортных перевозок / В. Мурзов // Сборник систематизированного законодательства. – Бухгалтерия. – 2001. – № 22. – С. 149-154.
5. Левковець П.Р. Міжнародні перевезення і транспортне право / П.Р. Левковець, В.С. Маруніч. – К.: Арістей, 2004. – 208 с.

6. Миротин Л.Б. Управление грузовыми потоками в транспортно-логистических системах / Л.Б. Миротин, В.А. Гудков, В.В. Зырянов и др.]. – М.: Горячая линия-Телеком, 2010. – 704 с.

7. Сербиновский Б.Ю. Экономика предприятий автомобильного транспорта / Б.Ю. Сербиновский, Н.Н. Фролов, Н.В. Напхоненко. – М.: ИКЦ «МарТ», 2006. – 496 с.

8. Лукинский В.С. Логистика и управление цепями поставок: учебник и практикум / В.С. Лукинский, В.В. Лукинский, Н.Г. Плетнева. – М.: Юрайт, 2019. – 359 с.

9. Черноус А.И. Обеспечение устойчивого функционирования автотранспортной системы региона / А.И. Черноус, Н.Е. Муромец. – Донецк: ВИК, 2010. – С. 56-57.

УДК 338.467

ПРИЗНАКИ ЮРИДИЧЕСКИХ УСЛУГ КАК ОБЪЕКТА КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Припотень В.Ю.,

*д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО ЛНР «ДонГТУ»,
г. Алчевск*

Припотень О.А.,

*аспирант кафедры маркетинга и менеджмента
ГОУ ВПО «ЛНУ им. Т. Шевченко»,
г. Луганск*

В статье раскрываются признаки юридической услуги как объекта коммерческой деятельности. Установлено, что юридической услуге как элементу социально-экономической деятельности присущи общие признаки услуг. Составлена матрица признаков услуги как экономической категории. Выделены и раскрыты признаки юридической услуги: неосвязаемость, непостоянство качества, неотделимость и несохранность.

Ключевые слова: услуга, рынок юридических услуг, рынок услуг, юридическая услуга, признаки юридической услуги.

The article reveals the signs of legal services as an object of commercial activity. It is established that the legal service as an element of socio-economic activity has common features of services. A matrix of features of services as an economic category has been compiled. The signs of legal services such as: intangibility, inconstancy of quality, inseparability and non-preservation are highlighted and disclosed.

Keywords: service, legal services market, services market, legal services, signs of legal services.

Постановка задачи. Сектор услуг занимает одно из ведущих мест в отечественной экономике, вытеснив по уровню доходности промышленное производство. Юридические услуги являются одними из самых востребованных и распространённых в данном секторе, при этом их экономическая и социальная значимость обусловлена активным и постоянно растущим влиянием на различные стороны хозяйственной и социальной деятельности общества. В связи с существующими изменениями в экономике происходит обновление товарного портфеля юридических услуг, меняются подходы к ценообразованию, совершенствуются технологии их продвижения и сбыта. Несмотря на это, данный сектор остаётся недостаточно исследованным экономистами и маркетологами. Становление и бурное развитие юридического рынка приводит к переосмыслению недавно доминирующих доктринальных подходов к деятельности юриста, сути и содержанию юридической услуги как объекта такой деятельности. В связи с этим актуальными остаются теоретические и прикладные исследования социально-экономической природы юридической услуги, выявление её свойств, характеристик и признаков как объекта коммерческой деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций. Отдельные вопросы экономической природы юридических услуг, их состава и особенностей функционирования освещали как отечественные, так и зарубежные учёные, в частности: Берлин Е. [2], Брагинский М. [4], Жуков В.И., Юровский Б.И. [8], Котлер Ф. [10], Маркова В.Д. [11], Сукманова О.В. [18], Тихомиров А.В. [19]. Несмотря на то, что категория «юридическая услуга» активно используется в юридической и экономической науке, комплексных исследований её социальной и экономической природы, признаков и свойств сегодня практически нет.

Целью статьи является исследование юридических услуг как объекта коммерческой деятельности.

Изложение основного материала. В международной методологии учёта и статистики в настоящее время используется определение услуг, которое зафиксировано в справочнике «Либерализация международных операций с услугами», разработанном ЮНКТАД и Всемирным банком в середине 90-х гг., где значится: «Услуги – изменение в состоянии институциональной единицы, которое произошло в результате действий и на основе взаимного соглашения с другой институциональной единицей» [22]. Такое общее и абстрактное определение понятия услуг объясняется их чрезвычайным разнообразием. Ведь только классификация ГАТТ/ВТО включает более 600 разновидностей услуг. Эта классификация базируется на Международной стандартизированной промышленной классификации, принятой ООН и признанной большинством стран мира [22].

В определениях сущности услуги (как экономической категории) можно отметить несколько принципиальных подходов: продуктивный, действенный и процессный. Согласно продуктивному подходу, услуга – это изменение состояния лица или товара, принадлежащего определённой экономической

единице; происходит в результате деятельности другой экономической единицы с предварительного согласия первой. Под услугой понимается работа, выполняемая для удовлетворения нужд и потребностей клиентов, имеет конечный результат и определённую стоимость [13, с. 118]. Что касается действенного подхода, то классики экономической теории определяли понятие «услуги» как полезного действия той или иной стоимости [14, с. 413]. Услуга, в понимании Маркса, представляет собой особую потребительскую стоимость труда, определяет услуги не как вещи, а как деятельность. То есть, услуга трактуется как деятельность исполнителя, не имеет имущественного, вещественного воплощения, и как результат, неотделима от этой деятельности [4, с. 24].

Согласно процессного подхода, услуга – это процесс, ряд действий. Эти действия могут быть инструментом для производства ценности; они могут создать ценность, но сами не являются самостоятельной ценностью. Если какие-то действия полезны только для того, кто их осуществляет, то они не могут считаться услугой. По мнению К. Гренрооса, услуга – это процесс, включающий серию (или несколько) неосязаемых действий, которые при необходимости происходят при взаимодействии между покупателями и обслуживающим персоналом, физическими ресурсами, системами предприятия-поставщика услуг. Этот процесс направлен на решение проблем покупателя услуги [1, с. 46].

В научной литературе также существуют различные подходы к определению юридической услуги. С правовой точки зрения, по мнению С. Слипченко и В. Кройтор, юридическая услуга является разновидностью правомерных действий, которые осуществляются с целью выполнения имущественной обязанности и не связаны с созданием материального блага [7, с. 4]. О. Тихомиров определяет услугу как деятельность гражданина или юридического лица, направленную на удовлетворение потребностей других лиц, за исключением деятельности, осуществляемой на основе трудовых правоотношений [20, с. 95]. По мнению М. Брагинского, услуга является сочетанием двух элементов: цели, на достижение которой направлена услуга (помощь, пользу), и средств достижения этой цели (определённые действия) [4, с. 241]. Точка зрения экономистов высказывается в работе Л. Шевченко, которая характеризует юридические услуги как определённые профессиональные действия специалистов по праву, направленные на удовлетворение потребностей или обеспечение выгод физических и юридических лиц в процессе предоставления им юридической помощи на коммерческой основе. Именно указанные профессиональные действия являются объектом купли-продажи на рынке юридических услуг [6, с. 112], а коммерческая основа предоставления этих услуг обеспечивает реализацию экономических интересов специалистов по праву (физических или юридических лиц).

Таким образом, все указанные определения не отражают социальной и экономической природы юридической услуги, которая заключается в удовлетворении потребностей потребителей и получении доходов её поставщиков. Считаем, что наиболее целесообразным является определение

юридических услуг как объекта коммерческой деятельности путём изучения их критериев, признаков и характеристик. При этом следует отметить, что даже вопрос признаков юридической услуги является неоднозначным в экономической и правовой науках. Так, по мнению В. Жукова и Б. Юровского, к признакам, характерным каждой услуге, следует отнести: 1) неосвязаемость; 2) неотделимость от источника; 3) изменчивость качества; 4) несохранность; 5) доверительный (конфиденциальный) характер самой деятельности по предоставлению услуг [8, с. 20]. Наряду с названными признаками, А. Тихомиров указывал на её неуловимость, высокую степень неопределённости [20, с. 112]. С. Спивак отмечает, что услуги характеризуются неопределённой адресностью и не могут существовать вне конкретного индивидуального контакта с потребителями [16, с. 11]. В. Васильева указывает на необратимость услуги как её атрибутивное свойство [5, с. 92].

Нематериальный характер юридической услуги заключается в том, что её невозможно продемонстрировать или изучить до момента получения. Данная особенность заключается также и в том, что она (как ожидаемый «полезный» результат деятельности субъекта предоставления правовых услуг) не может быть вполне гарантированной. И хотя в некоторых случаях субъект может гарантировать достижение определённого желаемого результата, например, составление проекта договора или проекта искового заявления, указанный материализованный результат получатель данной услуги не в состоянии понять в полном объёме до момента его получения. В связи с этим, потенциальный покупатель руководствуется, прежде всего, внешними признаками качества юридической услуги, а именно: информацией о репутации субъекта, которую он предоставляет, расположением офиса, её цене и тому подобное.

Непостоянство качества юридической услуги заключается в том, что характер самих действий субъекта предоставления услуг может существенно отличаться в зависимости от многих факторов (сложности судебного дела, изменения законодательства и т.п.), поэтому результат нельзя полностью предсказать. Также непостоянство качества юридических услуг может быть обусловлено такими факторами, как: уровень квалификации субъекта предоставления услуги, уровень конкуренции. Кроме того, на юридическую услугу непосредственно влияет её потребитель: индивидуализирует её, вводит в обращение и влияет своими профессиональными и личными качествами на её результат [20, с. 206].

Неотделимость юридической услуги обусловлена синхронным процессом её предоставления и получения. Стоит поддержать позицию Д. Степанова, что предоставление юридических услуг предполагает тесный и постоянный контакт юриста и клиента [17, с. 12]. Как точно подметил А. Михайлов, юридическая услуга – процесс творческий, инновационный и связан с прямыми контактами с разными людьми и тонкостями межличностных отношений [14, с. 51]. Взаимосвязанность процесса предоставления и получения юридической услуги является её характерной

особенностью, которая отличает её от других объектов коммерческой деятельности. Привлечение клиента в процесс юридического обслуживания, с одной стороны, является выражением доверительных отношений, а с другой – обеспечивает возможность оперативного получения необходимой информации, способствующей получению положительного для клиента юридического результата.

Юридическая услуга как нематериальный товар характеризуется несохранностью асимметрии спроса над предложением в сфере предоставления юридических услуг. Данное обстоятельство требует от субъектов предоставления юридических услуг эффективной, постоянно обновляемой стратегии собственной деятельности, призванной обеспечить соответствие спроса и предложения. Считается, что эффективным методом такой стратегии является установление почасовой оплаты за предоставленные услуги. По такому методу юрист подробно регистрирует каждый час своего времени, затраченного на дела заказчика, выставляет счёт, в котором указывает количество часов, затраченных на дело, предоставленные услуги и стоимость этих услуг. В счёте также отмечают все понесённые исполнителем расходы. Основное преимущество этой системы состоит в том, что исполнителю юридической услуги трудно определить заранее, сколько времени потребует её предоставление. Простые дела превращаются в сложные, в том числе судьи и юристы другой стороны своими действиями могут заставить исполнителя потратить на дело гораздо больше времени, чем он планировал. В некоторых случаях просто невозможно установить размер вознаграждения с самого начала ведения дела. Этот метод справедлив как для заказчика, так и для исполнителя, так как последний получает вознаграждение за свои услуги, а заказчик не переплачивает за неё [13, с. 94-95].

В научной литературе отмечались недостатки метода почасовой оплаты, в частности, то, что не существует определённой системы, по которой потенциальный заказчик мог бы определить справедливость и целесообразность размера почасовых ставок конкретного исполнителя, а также то, что у заказчика практически нет ни одного способа контроля фактически потраченного исполнителем времени и т. д. [12, с. 18]. Таким образом, эти и другие приведенные проблемы не возникают, но и не будут возникать, если между заказчиком и исполнителем существует доверие, постоянная и тесная взаимосвязь. Ведь юридические услуги как объект коммерческой деятельности имеют в своём содержании достаточно специфическую сферу – содействие защите, охране и реализации законных прав и интересов потребителя.

Уже было отмечено, что характерной чертой услуги, в том числе и юридической, является то, что она (как ожидаемый «полезный» результат деятельности субъекта предоставления) не может быть им вполне гарантирована. В частности, ни один квалифицированный субъект предоставления юридических услуг не гарантирует выигрыша судебного

дела, землеотвода, получение разрешения для строительства и тому подобное. Однако объектом коммерческой деятельности по предоставлению юридических услуг является не предоставление возможности заказчику выиграть судебный процесс или отвести земельный участок, а деятельность субъекта в содействии достижению желаемого для клиента результата. Именно поэтому реализация такой деятельности не зависит от какого-то случайного юридического факта. То есть, коммерческая деятельность субъекта предоставления юридических услуг является эквивалентом цены, которую платит потребитель.

Рассмотренные подходы к свойствам услуги дают возможность осуществить семантический анализ и сформировать матрицу применимости признаков (рис. 1).

Признак	Неосвязаемость	Неотделимость	Несохранность	Неуловимость	Неопределенность	Непостоянство	Бесповоротность	Конфиденциальность	Правовой характер	Правовая квалификация
Автор										
Жуков	X	X	X			X		X		
Тихомиров	X	X	X	X	X	X				
Юровской	X	X	X			X		X		
Спивак	X	X	X		X	X				
Васильева	X	X	X			X	X			
Щуковская	X	X	X			X			X	
Соколов	X	X	X			X				X
Σ	7	7	7	1	2	7	1	2	1	1

Рис. 1. Матрица признаков услуги как экономической категории

На основе анализа представленных выше позиций представителей экономической и юридической науки можем сделать вывод о том, что юридическим услугам присущи общие признаки услуг в коммерческой деятельности.

Таковыми признаками являются: неосвязаемость, непостоянство качества, неотделимость и несохранность. В экономической науке данные признаки принято называть «Четырмя Н» услуг (рис. 2) [9, с. 13].

В то же время юридические услуги, будучи наделёнными общими признаками услуг, имеют при этом собственные, присущие только им (как объектам коммерческой деятельности) признаки. В частности, юридическая услуга прежде всего характеризуется деятельностью правового характера, которая служит для защиты прав и охраны интересов граждан и организаций [21].

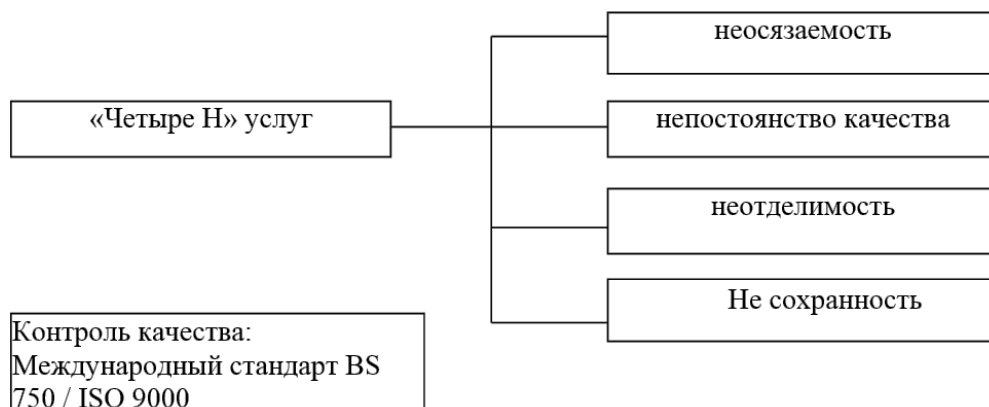


Рис. 2. Признаки услуг «Четыре Н»

Субъект предоставления юридических услуг в рамках собственной коммерческой деятельности может только способствовать защите, охране и реализации законных прав или интересов лица. Такое содействие проявляется в совокупности профессиональных действий специалиста в сфере права, с помощью которых меняется материальное и процессуально правовое положение субъектов гражданских прав и обязанностей.

Еще одним специфическим признаком (условием предоставления) юридических услуг является подготовленный персонал, обладающий специальными знаниями в сфере права. Критериями их наличия, в зависимости от поставленной задачи, могут быть высшее или среднее специальное юридическое образование и опыт работы по специальности, а для юридического лица – наличие работников, обладающих указанной квалификацией [3, с. 24].

При этом, как верно отметил Н. Соколов, обязательным атрибутом каждой юридической профессии является наличие юридических знаний и навыков, приобретённых не путём индивидуального опыта или благодаря особому таланту человека, а в институционализированной форме, прежде всего через соответствующие учебные заведения и практику.

Основным признаком, позволяющим отнести то или иное лицо к юридической профессии, является осуществление им именно такой деятельности. Что же касается юридического образования, то это признак, который характерен для профессионально-юридической деятельности. Другое дело, когда по мере исторического развития её роль и значение росли и в настоящее время приобрели характер обязательного квалификационного требования [15, с. 24].

Данный признак актуализирует дополнительный элемент комплекса маркетинга юридической услуги - «Персонал».

Предлагается рассмотреть новую концепцию признаков услуг «4Н-2П», которые присущи только такой специфической услуге, как юридическая услуга на рис.3.

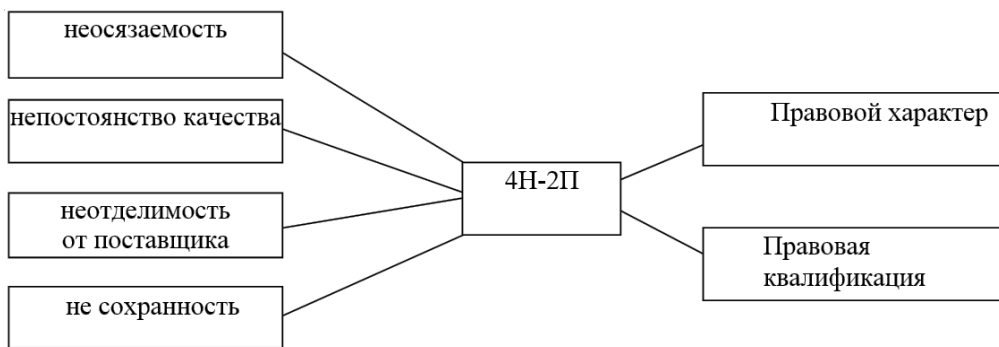


Рис. 3. Признаки услуг «4Н-2П»

Выводы. Таким образом, формирование системы обобщённых знаний, которая описывает и моделирует функционирование рынка юридических услуг, базируется на изучении социально-экономической сущности юридической услуги, её внутренних свойств и признаков. Юридической услуге как неотъемлемому элементу социально-экономической деятельности присущи общие признаки услуги. Однако специфическая сфера реализации и субъектный состав обуславливают приобретение юридической услугой собственных, специальных признаков (правовой характер и правовая квалификация), которые, в свою очередь, обеспечивают её самостоятельное место в экономической системе общества.

Список использованных источников

1. Gronroos C. Service management and marketing / C. Gronroos. – West Sussex, 2000. – 116 с.
2. Берлин Е.М. Законодательное регулирование качества правовых услуг / Е.М. Берлин // Право и экономика. – 2002. – № 5. – С. 23-28.
3. Богославец В.М. Договоры про надання правових послуг: монографія / В.М. Богославец. – Івано-Франківськ: ВДВ ІТ Прикарпатського національного ун-ту ім. В. Стефаника, 2009. – 176 с.
4. Брагинский М.И. Договорное право. Кн. 1. Общие положения: 2-е изд., стереотип. / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М.: Статут, 2005. – 842 с.
5. Васильева В.А. Цивільно-правове регулювання діяльності з надання посередницьких послуг: Монографія / В.А. Васильева. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного ун-ту ім. В. Стефаника, 2006. – 346 с.
6. Вступ до маркетингу: конспект лекцій / Л.С. Шевченко, О.А. Гриценко, С.М. Макуха та ін. – Х.: Національна юридична академія України, 2012. – 71 с.
7. Гражданское право Украины: учебное пособие / под ред. Слипченко С.А., Кройтор В.А. – Харьков: Эспада, 2000. – Ч. II. – 399 с.
8. Жуков В.И. Юридическая природа «услуги» / В.И. Жуков, Б.И. Юровский // Экспресс-анализ. – 1999. – № 15. – С. 20-22.

9. Іщенко О.А. Теоретичні основи і механізм реалізації маркетингу послуг: монографія / О.А. Іщенко. – Донецьк: Юго-Восток, Лтд, 2005. – 385 с.
10. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Дж. Сондерс, В. Вонг; пер. с англ. – 2-е европ. изд. – М.: Вильямс, 1998. – 1056 с.
11. Маркова В.Д. Маркетинг услуг / В.Д. Маркова. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 128 с.
12. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1975. – Т. 25. – Ч. I. – 413 с.
13. Мейер Вільям Д. Приватна юридична практика / В.Д. Мейер. – Вашингтон: Американська асоціація юристів, 1994. – 39 с.
14. Михайлов А. Услуги как форма бизнеса (маркетинг услуг) / А. Михайлов // Підприємництво, господарство і право. – 1999. – № 1. – С. 50-53.
15. Соколов Н.Я. Юридическая профессия: понятие, сущность и содержание / Н.Я. Соколов // Государство и право. – 2004. – № 9. – С. 22-30.
16. Співак Л.С. Формування ринку послуг в трансформаційній економіці: автореф. дис... канд. екон. наук / Л.С. Співак. – К.: Київ. нац. екон. ун-т, 2002. – 18 с.
17. Степанов Д. Услуги как объект гражданских прав / Д. Степанов // Российская юстиция. – 2000. – № 2. – С. 16-18.
18. Сукманова О.В. Господарський договір про надання консультаційних послуг: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.04 / Сукманова Олена Валеріївна; НАН України, Інститут економіко-правових досліджень. – Донецьк, 2005. – 17 с.
19. Тихомиров А.В. Медицинская услуга. Правовые аспекты. / А.В. Тихомиров. – М.: Информационно-издательский дом «ФИЛИНЪ», 1996. – 352 с.
20. Тихомиров А.В. Медицинское право: практическое пособие / А.В. Тихомиров. – М.: Статут, 1998. – 418 с.
21. Ткаченко Л.В. Маркетинг послуг: підручник / Л.В. Ткаченко. – Київ: Центр навчальної літератури, 2013. – 192 с.
22. Щуковская О.М. О соотношении обязательств по оказанию услуг и обязательств по выполнению работ (подряда) / О.М. Щуковская // Правоведение. – 2012. – № 2 (241). – С. 204-208.

МЕХАНИЗМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНОМУ ИЖДИВЕНЧЕСТВУ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Рыбникова Г.И.,

канд. экон. наук., доцент кафедры экономической теории и государственного управления ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Мергаут И.А.,

студентка 2-го курса магистратуры кафедры экономической теории и государственного управления ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Актуальность данной темы в современных экономических и социальных условиях Донецкой Народной Республики (ДНР) обусловлена нестабильностью, которая всё чаще вынуждает население обращаться за государственной социальной помощью (ГСП). В этих условиях доходы бюджета от средне- и высокодоходных слоёв населения снижаются, а расходы на осуществление социальной защиты нуждающегося населения неуклонно растут. Это создаёт угрозу получения социальных выплат гражданами, не имеющими на это законных прав, что приводит к социальной напряжённости и развитию социального иждивенчества в обществе.

Ключевые слова: *социальная защита, социальное иждивенчество, социальное инспектирование, малообеспеченные семьи, социальный контракт.*

Annotation: *The relevance of this topic in the modern, economic and social conditions of the Donetsk People's Republic is due to instability, which is increasingly forcing the population to seek state social assistance (SSA). Under these conditions, the budget revenues from the middle and high-income segments of the population are reduced, and the costs of social protection of the needy population are steadily increasing, which threatens to receive social payments by citizens who do not have legal rights, lead to social tension and the development of social dependency in the state society.*

Keywords: *social protection, social dependency, social inspection, low-income families, social contract.*

Постановка задачи. Иждивенчество нельзя считать позитивным общественным явлением, так как оно является унижительным для человека и разрушительным для социальных институтов. Понятно, что когда иждивенчество является следствием объективных факторов (слабости, незащищённости, уязвимости данного индивида), оно приемлемо и, наоборот, недопустимо, когда слабость имитируется, является мнимой. При этом индивид приспособливается к подобному существованию, и стремится поддерживать условия получения трансфертов. Получатель пособия легко привыкает к такому образу жизни и не испытывает существенного стеснения и неудобства.

Закономерным способом борьбы с иждивенчеством является социальная политика, направленная на создание дискомфортных условий, причинения

максимального неудобства для подобного существования, когда человек должен будет осознать неправильность своего образа жизни и прилагать усилия по его исправлению. Таким образом, актуализируется разработка механизма государственного противодействия социальному иждивенчеству.

Анализ последних исследований и публикаций. Социальное иждивенчество составляет неотъемлемый компонент сложившейся в обществе непростой социально-экономической ситуации. Многократно упоминаемый в научной и публицистической литературе, этот феномен пока не имеет однозначной трактовки.

Исследователи не пришли к единому мнению, что следует считать социальным иждивенчеством и кого, соответственно, следует относить к группе социальных иждивенцев. Нет однозначного ответа на вопросы о причинах и симптомах социального иждивенчества, а также уровне иждивенчества в современном обществе. В современных исследованиях среди ведущих факторов социального иждивенчества называются такие, как неэффективность системы социальной защиты, ослабление социализирующей функции общеобразовательных учреждений, семейное неблагополучие, отсутствие четкой социальной ориентации и системы ценностей [3, 7].

Социальные антропологи А. Редклифф-Браун, Б.К. Малиновский, С.М. Поздеева в своих работах объединили физическое, психологическое и культурное развитие человека в формировании его социального образа и причин проявления социального паразитизма [13, 9, 12]. Исследования учёных Е.И. Холостовой, И.С. Кузнецова, О.Г. Седых, И.С. Карпиковой сосредоточены на причинах социального иждивенчества в различных слоях общества и его исторических предпосылках [15, 6, 14, 4]. Основным методом социальной защиты населения в современных условиях является социальное обеспечение граждан, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях, в виде пособий, льгот, компенсаций. К исследованию сферы социального обеспечения обращались учёные М.В. Лушникова, Н.В. Антонова и Р.Г. Емцов [8, 1, 2].

Однако авторы, соглашаясь с актуальностью проблемы иждивенчества и необходимостью снижения его уровня в обществе, тем не менее, расходятся в методах, способах и инструментах, позволяющих эффективно решить этот вопрос. Предлагаются зачастую диаметрально противоположные меры: от полного исключения некоторых категорий людей из числа лиц, получающих социальную помощь, до совершенствования и переориентации социальных институтов и качественного/количественного увеличения объёмов этой самой помощи.

Анализируя социальное иждивенчество как эволюционный процесс, можно выделить ряд объективных причин возникновения данного негативного феномена общества.

Во-первых, одной из причин служат правовые системы, складывающиеся в государстве, которые закрепляют нормы, порождающие иждивенчество, поскольку социальные права и блага предоставляются человеку государством на основе конституционных норм.

Во-вторых, причиной возникновения социального иждивенчества является стремление получить социальные гарантии при отсутствии ответственности. Подделывая документы, скрывая свои реальные доходы, некоторые граждане стремятся приобрести статус «малоимущих» и воспользоваться социальными гарантиями.

Соглашаясь с актуальностью проблемы иждивенчества и необходимостью снижения его уровня в обществе, специалисты, тем не менее, расходятся в методах, способах и инструментах, позволяющих эффективно решить этот вопрос. Однако исследователи достигли консенсуса по поводу последствий иждивенчества для государства:

- обострение криминогенной ситуации;
- усиление социальной пассивности (со стороны реципиентов) и/или напряжённости (со стороны налогоплательщиков);
- увеличение социальной дифференциации; снижение трудовой активности; снижение эффективности производства (качественное и количественное);
- колоссальные затраты на государственную помощь; снижение общего уровня жизни; снижение налоговых поступлений из-за «теневой» занятости, либо отказа от осуществления трудовой деятельности [5].

Актуальность темы исследования. Производственный кризис, безработица, низкая оплата труда в ДНР всё чаще вынуждает население обращаться за ГСП. В этих условиях поступления в госбюджет от средне- и высокодоходных слоёв населения снижаются, а расходы на осуществление социальной защиты нуждающегося населения неуклонно растут.

Действующий порядок назначения и выплаты социальной помощи малоимущим семьям разработан без индивидуального подхода к учёту уровня получаемых доходов и экономического потенциала семьи при отсутствии правовой ответственности получателя помощи за предоставление недостоверных данных о составе и доходах семьи.

Доступность получения социальных выплат гражданами, не имеющими на это законных прав, приводят к социальной напряжённости и развитию социального иждивенчества в государстве. Исследования показывают, что к уязвимым выплатам в системе социальной защиты ДНР можно отнести помощь на детей одиноким матерям и помощь малообеспеченным семьям.

С одной стороны, социальная значимость государственной поддержки одиноких матерей и малообеспеченных слоёв населения не вызывает сомнения, но с другой, становится для государства финансовым бременем, поэтому разработка и внедрение наиболее социально справедливого и экономически оправданного подхода к оказанию социальной помощи населению не вызывает сомнения и является актуальной.

Цель статьи состоит в определении направлений противодействия социальному иждивенчеству в ДНР.

Для её достижения решаются следующие задачи:

- разработка методологических подходов к анализу эффективности социальной политики;
- аналитическая оценка существующих механизмов противодействия иждивенчеству;
- выявление направлений совершенствования социального инспектирования, социального обеспечения семей с детьми.

Объектом исследования является государственная система социальной защиты (обеспечение) малообеспеченных семей.

Предмет исследования – методы государственного регулирования социальной политики государства по предупреждению развития социального иждивенчества.

Изложение основного материала исследования. Исходным в исследовании феномена социального иждивенчества является концепция человеческого капитала. Благодаря этой теории, изменилось отношение общества к затратам на развитие человека. В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причём долговременный по своему характеру, эффект. Доказано, что параметры накопления человеческого капитала зависят от уровня иждивенчества в социуме. Чем сильнее социум стремится в силу определённых исторических и социальных причин жить за счёт других, тем стремительнее снижается скорость накопления человеческого капитала. Представляется, что к мировым кризисам приводит, в частности, глобальное усиление иждивенческих настроений в обществе.

Технократический подход к концепции человеческого капитала в последние годы ставит целью максимальное механическое увеличение параметров человеческого капитала социумов. При сознательной политике государства и крупных компаний по увеличению параметров человеческого капитала происходит изменение социальных установок социума. Появляется замкнутость исключительно на практические знания и навыки, приносящие быстрый финансовый доход; происходит изменение морально-нравственных идеалов.

Формирование иждивенческой психологии во многом связано с распространением концепции общества потребления, доминирующей во многих развитых странах. Спекулятивные операции на фондовых рынках, неадекватная затратам система оплаты труда, наличие большого количества нефункциональных единиц в организациях – всё это предпосылки иждивенчества. Наиболее адекватными в этих условиях являются меры, обеспечивающие гражданам развитие чувства ответственности за самих себя, стимулирование желания самостоятельно преодолевать трудные жизненные ситуации. Необходимо активизировать «социальное включение»: реципиенты должны чётко осознавать, что они имеют не только права, но и обязанности перед семьёй, обществом и т. д.

Актуальна концепция неопатерналистского государства и концепция WorkfareState (государства, благоприятствующего труду). В условиях

предлагаемых концепций «...ответственность государства наступает лишь постольку, поскольку потребности данного человека ему самому никак не удаётся удовлетворить надлежащим образом» [7]. Суть неопатерналистского подхода в резком сокращении участия государства в социальной сфере, повышении ответственности граждан за собственное благосостояние. Для преодоления психологических причин социального иждивенчества в виде неподготовленности к жизни молодёжи, её пассивности и легкомыслия, необходимо заниматься воспитанием молодёжи, прививая ей семейные ценности, поощряя инициативность, предпринимательство, содействуя в трудоустройстве и т. д. [3].

Таким образом, проанализировав феномен социального иждивенчества, его предпосылки и концептуальные основы, можно сделать вывод о том, что наибольшее развитие феномена «социального иждивенчества» свойственно государствам с патерналистской моделью социального обеспечения. Формирование иждивенческой психологии во многом связано с распространением концепции общества потребления. Основными проблемами развития социального иждивенчества для государства является снижение уровня трудовой активности населения и вместе с этим увеличение затрат на его социальную защиту.

В определённой степени феномен социального иждивенчества проявляется и в Донецкой Народной Республике, что актуализирует развитие социальной политики, направленной на преодоление негативных тенденций в этой сфере. Хотя невозможно предложить универсальные меры по преодолению социального иждивенчества, но, объединив наиболее рациональные научные идеи, можно обеспечить эффективную программу борьбы с иждивенчеством. Проведя аналитическую оценку уровня социального иждивенчества в Республике и проанализировав зарубежный опыт оказания социальной поддержки малообеспеченным семьям с детьми, мы получили следующие результаты.

Методы и приёмы государственного противодействия социальному иждивенчеству можно разделить на качественные и количественные (рис. 1).

Последние основываются на манипуляциях с размерами и источниками государственного социального обеспечения, включая условия её получения/назначения, степень целевой направленности и контроль. Качественные же методы представляют собой попытки отойти от обеспечительного подхода к формированию условий активной ответственности за собственное благополучие.

Более перспективным выглядит сосредоточение направления исследований и социальной работы именно на качественных методах, ибо количественные постепенно исчерпывают себя.

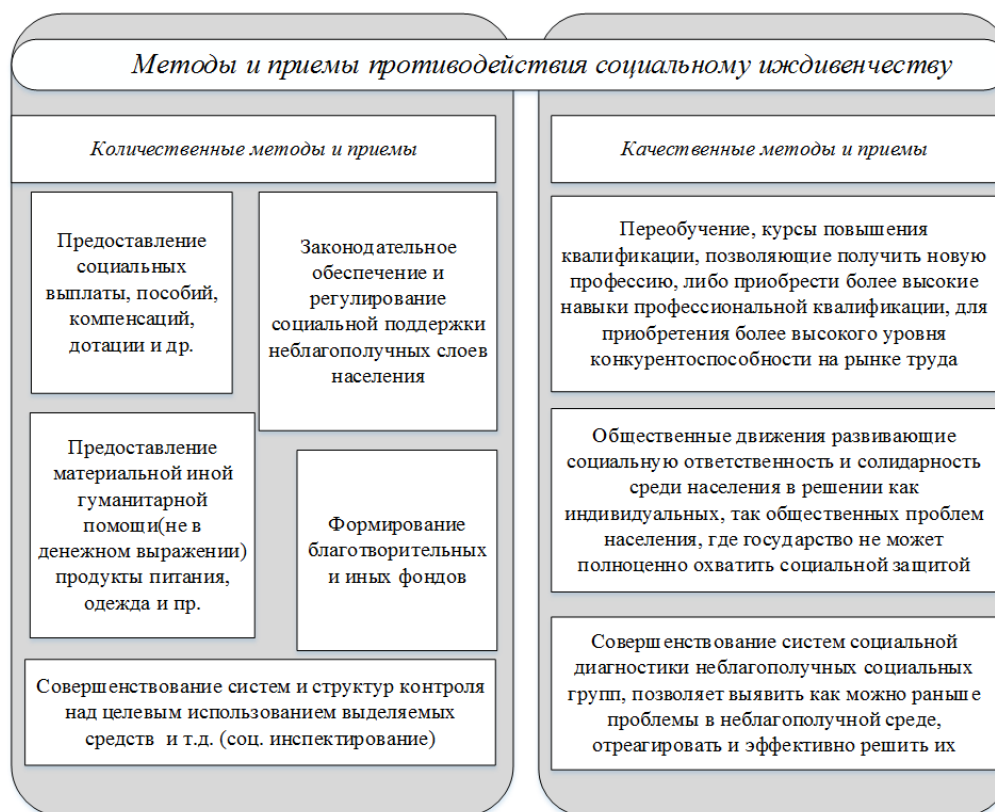


Рис.1. Методы и приёмы противодействия социальному иждивенчеству

На современном этапе становления ДНР возникает целый ряд экономических и социальных проблем, которые вынуждают население обращаться за государственной социальной помощью. Об этом свидетельствуют следующие данные Управления труда и социальной защиты населения администрации Куйбышевского района г. Донецка (Управление) (рис. 2, 3) [11]. Куйбышевский район расположен на значительной территории города Донецка, которая охватывает удалённые районы, находящиеся вблизи линии военного соприкосновения.

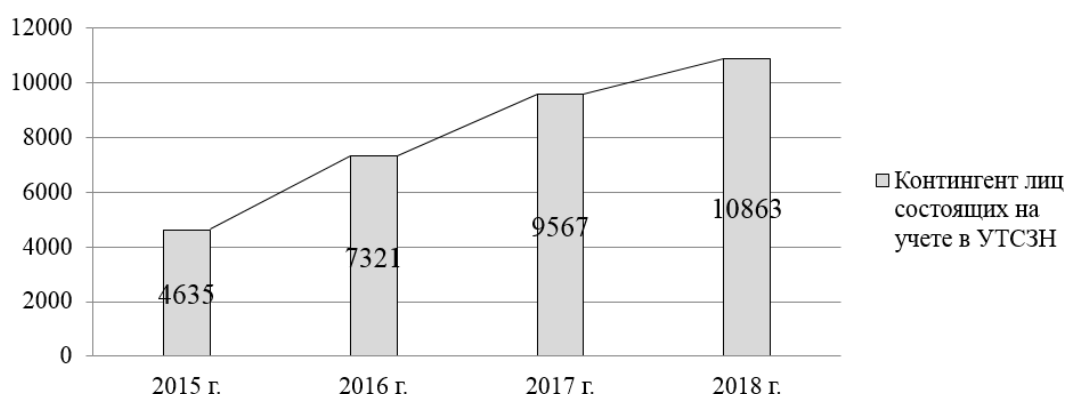


Рис. 2. Динамика контингента получателей социальной помощи Управления труда и социальной защиты населения администрации Куйбышевского района г. Донецка за 2015-2018 гг., чел.

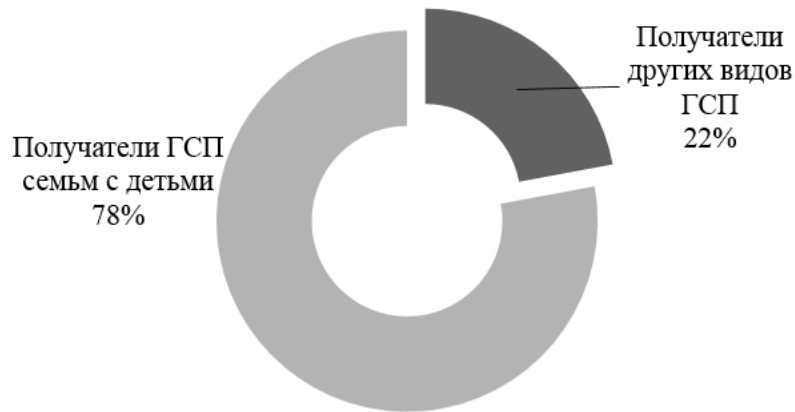


Рис. 3. Контингент получателей государственной социальной помощи в 2015-2018 гг.

Количество граждан, обращающихся в Управление труда и социальной защиты населения администрации Куйбышевского района г. Донецка (Управление) за оказанием социальной поддержки, постоянно возрастает и на сегодняшний день составляет 10 863 человека.

Действующий порядок назначения и выплаты социальной помощи малоимущим семьям разработан без индивидуального подхода к учёту уровня получаемых доходов и экономического потенциала семьи, а правовая ответственность получателя помощи за предоставление недостоверных данных о составе и доходах семьи не предусмотрена. Доступность получения выплат гражданами, не имеющими на это законных прав, приводит к социальной напряжённости и развитию иждивенчества.

Анализ показывает, что к наиболее уязвимым выплатам в системе социальной защиты ДНР можно отнести помощь малообеспеченным семьям и помощь на детей одиноким матерям.

Важным составляющим системы социальной защиты населения Республики является социальное инспектирование, направленное на осуществление контроля над соблюдением законодательства при предоставлении всех видов государственной помощи и других мер социальной поддержки. Основными функциями социального инспектирования являются:

- определение степени нуждаемости заявителя, членов его семьи;
- выяснение обстоятельств, которые привели к нуждаемости;
- ведение разъяснительной работы среди населения;
- проверка достоверности предоставленных ведомостей о доходах и имущественном состоянии заявителя и членов его семьи;
- предотвращение нецелевого использования государственной социальной помощи;
- проверка правильности проведения расчётов помощи и её выплаты.

В результате профессиональной деятельности социальными инспекторами Управления за 2017-2018 гг. сумма предотвращённых

незаконных выплат социальной помощи составила более 1,5 млн руб., в которую входят выявленные в ходе проверок при обращении и в течение периода выплаты соц. помощи нарушения. Основные виды нарушения условий обращения и использования ГСП получателями и в связи с этим суммы предотвращённых выплат представлены в табл. 1 [11].

Таблица 1

Основные виды нарушения условий обращения и использования ГСП получателями и в связи с этим суммы предотвращённых выплат

<i>Основные причины отказа в назначении, выплаты ГСП</i>	<i>2017 год, тыс. руб.</i>	<i>2018 год, тыс. руб.</i>	<i>Всего, тыс. руб.</i>
В связи с неподтверждением фактического места проживания	358,00	421,00	779,00
В связи с выявлением факта непредоставления ухода	39,00	281,00	320,00
В связи с предоставлением недостоверных сведений о доходах, составе семьи получателем помощи	272,00	334,00	606,00
Итого за 2017-2018 гг.			1705,00

Социальный инспектор, выполняя свои должностные обязанности, сталкивается с частой проблемой в обществе – неполной семьёй, где несовершеннолетние дети воспитываются одним из родителей, чаще всего матерью. Анализ показателей контингента всех получателей помощи показал значительный рост неполных семей.

Динамика получателей помощи одинокими матерями представлена на рис. 4. Количество таких получателей помощи на детей увеличилось на 70%, что является резко негативной тенденцией, учитывая низкий уровень рождаемости [11].

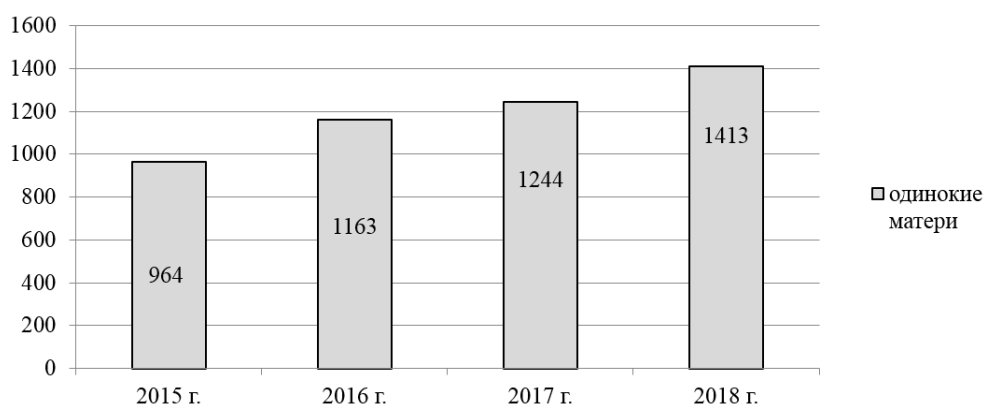


Рис. 4. Динамика количества получателей государственной социальной помощи на детей одинокими матерями, состоящими на учёте в УТСЗН администрации Куйбышевского района г. Донецка в период с 2015-2018 гг., чел.

В практике социального инспектирования наблюдается рост семей, которые сожительствуют, не желая регистрировать брак с целью получения государственной социальной помощи, льгот на детей, рождённых вне брака. Отказ от признания отцовства позволяет женщине получить статус «одинокрой матери» и выплату государственных пособий и компенсаций как минимум до исполнения 18 лет ребенку. К сожалению, среди сожительствующих наблюдается высокий показатель неблагополучных семей, где пагубную зависимость имеют оба родителя, оба не заняты трудовой деятельностью. Нетрудно представить, сколько финансовых средств затратит государство в долгосрочном периоде на погашение «нужд» социальных мошенников.

Возникает противоречивая картина. С одной стороны, социальная значимость государственной поддержки одиноких матерей и малоимущих слоёв населения не вызывает сомнения. С другой стороны, иждивенчество становится для государства финансовым бременем. Поэтому разработка и внедрение наиболее социально справедливого и экономически оправданного комплекса мер по профилактике и снижению уровня социального мошенничества при оказании помощи населению в виде социальных пособий и услуг не вызывает сомнения.

В ходе проведенного исследования были выделены основные направления противодействия социальному иждивенчеству в системе социального обеспечения, на основании которых была разработана программа социального обеспечения малоимущих семей – «Социальная справедливость». Внедрение программы предполагает содействие занятости отдельных категорий населения, нуждающихся в социальной защите, снижение социальной напряжённости, сокращение бюджетных расходов.

Взамен действующего на территории ДНР порядка расчёта государственной социальной помощи малоимущим семьям (ГСП МС) предлагается новый порядок расчёта, разработанный автором, рассчитывающийся как разница между прожиточным минимумом для семьи и её среднемесячным совокупным доходом, согласно которому помощь назначается с учётом среднемесячного дохода семьи, а размер выплачиваемого пособия является равным для всех обратившихся, независимо от уровня доходов семьи.

Для оценки эффективности такого изменения назначения ГСП МС рассмотрим механизмы назначения помощи действующего порядка назначения ГСП МС в ДНР и нового порядка назначения ГСП МС, разработанного на основе рекомендаций «Международной организацией труда».

Допустим, в Управление обратились две семьи со схожим составом за определением права назначения и выплаты ГСП МС.

Общие сведения для определения права на назначение ГСП МС для семьи (А).

Заявитель – одинокая мать двоих несовершеннолетних детей в возрасте двух и восьми лет. В данное время находится в отпуске по уходу за двухлетним ребёнком до достижения им трёхлетнего возраста.

Пример расчёта ГСП МС для семьи (А).

Совокупный доход семьи в месяц составляет:

1. Помощь на ребёнка до достижения им трёхлетнего возраста – 1720 руб.
2. Помощь на ребёнка одинокой матери – по 1000 руб. на каждого ребенка.
- 3.

$$\sum СД = 1720 \text{ руб.} + 1000 \text{ руб.} + 1000 \text{ руб.} = 3720 \text{ руб.}$$

Расчёт прожиточного минимума семьи.

Заявитель – одинокая мать двоих детей 1985 года рождения, трудоспособного возраста.

Прожиточный минимум для трудоспособного гражданина составляет – 511,56 руб.

Прожиточный минимум для несовершеннолетнего ребенка одинокой матери в возрасте от 0 до 6 лет составляет – 2105,28 руб.

Прожиточный минимум для несовершеннолетнего ребенка одинокой матери в возрасте от 6 до 18 лет составляет – 2623,44 руб.

Итого прожиточный минимум для семьи составит:

$$\sum ПМ = 511,56 \text{ руб.} + 2105,28 \text{ руб.} + 2623,44 \text{ руб.} = 5240,28 \text{ руб.}$$

Определим разницу между расчётом минимального прожиточного минимума и фактическим доходом семьи.

$$P = ПМ - С, \quad (1)$$

где P – разница между минимальным прожиточным минимумом и фактическим доходом семьи;

P – составляет недостающий, либо превышающий предел прожиточного минимума, рассчитанного на семью для назначения ГСПМС.

ПМ – прожиточный минимум на семью;

СД – совокупный доход семьи в месяц.

$$P = 5240,28 \text{ руб.} - 3720 \text{ руб.} = 1520,28 \text{ руб.}$$

Разница между прожиточным минимумом семьи (А) и фактическим доходом составляет 1520,28 руб. Из этого следует, что при действующем алгоритме расчёта ГСП МС ДНР помощь показана для назначения в установленном размере выплаты – 2100 руб. ежемесячно в течение 6 месяцев.

Если же рассчитывать ГСП МС по новому порядку расчёта, то выплата помощи составит доплату в виде разницы до прожиточного минимума, т.е. размер помощи составит 1520,28 руб. ежемесячно в течение 6 месяцев.

Пример расчета ГСП МС для семьи (Б).

Заявитель – женщина трудоспособного возраста, находится в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет. На иждивении имеет двух несовершеннолетних детей в возрасте 1 года и 5 лет. Семейное положение: в разводе, алименты от отца детей не получает.

Совокупный доход семьи в месяц составляет:

Помощь на ребёнка до достижения им трёхлетнего возраста – 1720 руб.

$$\sum СД = 1720 \text{ руб.}$$

Расчёт прожиточного минимума семьи.

Заявитель – 1978 года рождения, трудоспособного возраста.

Прожиточный минимум для трудоспособного гражданина составляет – 511,56 руб.

Прожиточный минимум для несовершеннолетнего ребенка в возрасте от 0 до 6 лет составляет – 1929,84 руб.

Итого прожиточный минимум для семьи составит:

$$\sum ПМ = 511,56 \text{ руб.} + 1929,84 \text{ руб.} + 1929,84 \text{ руб.} = 4371,24 \text{ руб.}$$

Определим разницу между расчётом минимального прожиточного минимума и фактическим доходом семьи.

$$P = ПМ - СД.$$

$$P = 4371,24 \text{ руб.} - 1720 \text{ руб.} = 2651,24 \text{ руб.},$$

где P – составляет недостающий либо превышающий предел прожиточного минимума, рассчитанного на семью для назначения ГСП МС.

Разница между прожиточным минимумом семьи (Б) и фактическим доходом составляет 2651,24 руб. Из этого следует, что при действующем алгоритме расчёта ГСП МС ДНР помощь показана для назначения в установленной сумме выплаты – 2100 руб. ежемесячно в течение 6 месяцев.

Если же рассчитывать ГСП МС по новому порядку расчета, то выплата помощи составит доплату в виде разницы до прожиточного минимума, размер помощи составит 2651,24 руб. ежемесячно в течение 6 месяцев.

В действующем расчёте порядка назначения и выплаты ГСП МС ДНР наблюдается один яркий недостаток. Две семьи, одинаковые по своему составу, охвачены социальной защитой неравномерно. У семьи (А) уровень доходов после назначения ГСП МС стал выше прожиточного минимума и составил 5820 руб., что составило превышение на 11,6%, а семья (Б) так и не достигла минимального порога обеспеченности, и разница составила – 12,6%.

Кроме экономии государственного бюджета с помощью разработанного автором расчёта ГСП МС, достигается социальная справедливость, что снижает уровень социальной напряжённости.

Две семьи, находящиеся в условиях социального риска, практически уравниваются в условиях существования, а государство выполнило базовые обязанности по социальной защите населения, выплатив пособие в размере минимального прожиточного минимума.

Экономия расходов государственного бюджета в месяц составила 0,3%. Казалось бы, незначительная цифра, но с учётом большого количества подобных семей процент экономии становится гораздо ощутимее на уровне государственного бюджета.

Если 0,3% в рассматриваемом примере составляет 28,32 руб. на две семьи, то на одну семью в среднем экономия бюджета составит 14,16 руб.

В Управлении на учёте в 2016 году состояло 3087 семей с детьми. Несложно рассчитать экономию в месяц:

$$Э_{\text{м}} = 3087 \text{ руб.} * 14,16 \text{ руб.} = 4311,92 \text{ руб.}$$

Тогда в год экономия составит:

$$Э_{\text{г}} = 4311,92 \text{ руб.} * 12 = 524\,543,04 \text{ руб.}$$

Приблизительная годовая экономия бюджетных средств, рассчитанная для Куйбышевского района города Донецка, составила 524 543,04 руб., если учесть, что в городе Донецке 9 районов с разным уровнем контингента, то можно рассчитать усреднённую приблизительную базовую общегородскую экономию государственного бюджета, и она составит 47 208 887,36 руб. в год. При повторных обращениях размер помощи будет уменьшаться на определённый процент, тем самым снижая уровень иждивенческих практик.

Другое направление программы «Социальная справедливость» – это внедрение нового вида социальной помощи малоимущим семьям на основании заключения социального контракта между малоимущей семьёй и органами соцзащиты [10]. Данная технология получила широкое распространение в Российской Федерации и демонстрирует высокую эффективность. С момента её внедрения более полно реализуется трудовой потенциал, повышается социальная ответственность граждан, ослабевает иждивенческий мотив в их поведении.

Следует отметить, что разработанная программа социального обеспечения семей с детьми «Социальная справедливость» требует дальнейшего анализа и мониторинга для наилучшей её адаптации в современных условиях развития ДНР.

Выводы. Проблема социального иждивенчества как феномена присутствует в любой стране, но масштаб социального иждивенчества в той или иной сфере общественной жизни полностью зависит от действий государственных органов, регулирующих социальную политику государства.

Донецкая Народная Республика находится в сложных политических, социально-экономических условиях, в которых она оказалась по ряду внешних,

не зависящих от неё, причин. Комплексные внешнеполитические и экономические проблемы привели к внутреннему производственному кризису, безработице, низкой оплате труда, всё чаще вынуждающих население обращаться за государственной социальной помощью. В этих условиях трансферты в государство от средне- и высокодоходных слоёв населения снижаются, а расходы государственного бюджета на осуществление социальной защиты нуждающегося населения неуклонно растут.

После анализа феномена социального иждивенчества, его предпосылок и концептуальных основ было определено, что наибольшее развитие феномена «социального иждивенчества» свойственно государствам с патерналистской моделью социального обеспечения. Основными проблемами развития социального иждивенчества для государства является снижение уровня трудовой активности населения и вместе с этим увеличение затрат на его социальную защиту.

Анализ первичных данных деятельности социальных инспекторов Управления труда и социальной защиты населения администрации Куйбышевского района г. Донецка, показал возможные направления деятельности государства и общества по ограничению распространения практик социального иждивенчества.

На основании проведенных исследований разработан новый метод расчёта ГСП МС и определён экономический эффект от его внедрения, выявлены резервы усиления адресности социальной помощи в ДНР. Предложен новый вид социальной помощи малообеспеченным семьям на основании заключения социального контракта между малоимущей семьёй и органами социальной защиты, направленный на поддержку семей с детьми, оказавшимися по независящим от них причинам в условиях социального риска.

Представляется, что предложенный комплексный подход к решению проблем социальной защиты населения позволит не только повысить эффективность расходов бюджетных средств, снизить уровень иждивенчества, но и повысит скорость накопления человеческого капитала, что является определяющим фактором экономического роста Донецкой Народной Республики, который обеспечит устойчивое увеличение объёмов производства и повышение его эффективности.

Список использованных источников

1. Антонова Н.В. Психология массовых коммуникаций: учебник и практикум для академического бакалавриата. Серия: Бакалавр. Академический курс / Н.В. Антонова. – М.: Юрайт, 2014. – 373 с.

2. Емцов Р.Г. Иждивенчество или содействие? Программы социальной помощи и стимулы к труду / Р.Г. Емцов, Е.И. Андреева, М.А. Нагерняк и др. // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. – 2017. – № 4 (38). – С. 24-33.

3. Жмакина М.О. Социальное иждивенчество как результат политики социального государства в современном российском обществе / М.О. Жмакина //

Социология в современном мире: наука, образование, творчество. – 2014. – № 6. – С. 399-403.

4. Карпикова И.С. Феномен социального иждивенчества в оценках населения (на примере Иркутской области) / И.С. Карпикова, Е.И. Нефедьева // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 11 (129). – С. 36-41.

5. Коновалова М.П. Социальное иждивенчество: причины и следствия / М.П. Коновалова // Вестник Томского государственного университета. – 2006. – № 292-2. – С. 360-362.

6. Кузнецов И.С. Роль иждивенчества в системе социального обеспечения / И.С. Кузнецов // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2009. – № 3. – С. 72-75.

7. Кузнецов И.С. Социально-психологические последствия иждивенчества в обществе / И.С. Кузнецов // Новые технологии – нефтегазовому региону: материалы Всероссийской с международным участием научно-практической конференции / отв. ред. О.А. Новоселов. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2015. – 371 с.

8. Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Юстицинформ, 2009. – 656 с.

9. Малиновский Б.К. Избранное: Динамика культуры / Б.К. Малиновский. – М.: Центр гуманитарных инициатив, 2015. – 464 с.

10. Малофеев И.В. Социальный контракт как форма социальной поддержки / И.В. Малофеев // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2016. – Т. 2. – № 3. – С. 26-29.

11. Материалы текущего архива Управления труда и социальной защиты населения администрации Куйбышевского района г. Донецка.

12. Поздьева С.М. Социальная антропология: учебное пособие / С.М. Поздьева. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. – 242 с.

13. Рэдклифф-Браун А.Р. Метод в социальной антропологии / пер. с англ. и заключительная ст. В. Николаева. – М.: «КАНОН-пресс-Ц», «Кучково поле», 2001. – 416 с.

14. Седых О.Г. Социальное иждивенчество: причины возникновения и историческая ретроспектива / О.Г. Седых // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2018. – Т. 10. – №3-1. – С. 172-178.

15. Холостова Е.И. Энциклопедия социальных практик поддержки семьи и детства в Российской Федерации / Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К., 2014. – 824 с.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ И ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ

Козина Н.Ю.,

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

В статье рассмотрены механизмы государственного регулирования сферы торговли, их организационное и экономико-правовое обеспечение. Обоснована необходимость развития организационно-экономического механизма регулирования сферы торговли.

***Ключевые слова:** сфера торговли, государственное регулирование, торговая деятельность, организационно-экономический механизм, экономико-правовое обеспечение.*

The article describes the mechanisms of state regulation of trade as well as their organizational, economic and legal support. The necessity of the development of the organizational and economic mechanism for regulating the trade sphere is justified.

***Keywords:** Trade sphere, state regulation, trade activity, organizational and economic mechanism, economic and legal support.*

Актуальность исследования. На сегодняшний день одной из значимых отраслей экономики является сфера торговли, которая осуществляет как рыночное согласование спроса, так и согласование предложения, влияет на процесс производства выпускаемой продукции, оперативно реагирует на малейшие колебания в экономической и политической ситуации в Донецкой Народной Республике (ДНР).

От эффективного функционирования сферы торговли зависит развитие всей экономики. При этом возрастает роль государственного регулирования сферы торговли и необходимость разработки единых правил экономического поведения для всех участников рынка.

Государственное регулирование сферы торговли осуществляется на основе нормативных правовых актов, устанавливающих: структуру органов государственного регулирования, правила торговли, правовое положение предприятий торговли, порядок заключения и исполнения хозяйственных договоров, правовую охрану собственности торговых субъектов и защиту прав потребителей.

Актуальность темы обусловлена необходимостью развития организационного и экономико-правового обеспечения государственного регулирования сферы торговли, а также развития существующих механизмов и методов государственного регулирования в Донецкой Народной Республике.

Цели статьи – рассмотреть организационно-управленческий и экономический аспекты механизма государственного регулирования сферы торговли и направления по повышению эффективности государственной политики регулирования торговли на основе нормативной правовой базы.

Основное содержание статьи. Основная задача государственного регулирования заключается в поддержании стабильности потребительского рынка и обеспечении его социальной направленности.

На сегодняшний день стратегической целью государственного регулирования сферы торговли является создание необходимых условий, при которых можно своевременно контролировать насыщение потребительского рынка и его стратегическую безопасность. В связи с этим возникает острая необходимость совершенствования правовых, организационных и экономических аспектов деятельности как предприятий, производящих продовольственные товары, так и предприятий сферы обращения, а именно оптовой и розничной торговли.

На современном этапе необходимо оперативное решение основных задач, выдвигаемых системе государственного регулирования торговли: формирование благоприятной конкурентной среды; привлечение иностранных инвестиций в сферу торговли; поддержка отечественного товаропроизводителя; стимулирование обновления технологии торгового процесса, современных видов и способов торговли; эффективный контроль защиты прав потребителей; совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей сферу торговли [3].

Однако следует помнить и о том, что в системе рыночной экономики главенствующая роль принадлежит государству. Именно государство представляет собой совокупность специализированных, взаимосвязанных органов и учреждений, призванных выполнять функции управления всем обществом, регулировать многообразные взаимоотношения между людьми и прежде всего их экономические взаимоотношения, составляющие основу жизнедеятельности любой страны [4, с. 195].

Основным звеном всей системы торгового обслуживания является розничная торговля, она непосредственно затрагивает интересы населения. Развитие розничной торговли нуждается в создании специальных служб по изучению и прогнозированию потребительского спроса, формированию необходимого ассортимента товаров, анализу и определению прогрессивных форм и методов розничной торговли на уровне города, района, при поддержке государственных и местных органов власти в целях контроля за развитием розничной торговли. В связи с этим основными задачами органов государственного регулирования являются: формирование государственной торговой политики и её приоритетов; обеспечение реализации общих принципов налогообложения и разработка особенностей их применения к субъектам торговой деятельности; укрепление нормативной правовой базы торговли на основе нормативов постоянной или временной регламентации; применение государственных правил и норм; создание эффективной конкурентной среды;

развитие внутреннего рынка на основе поддержки отечественных товаропроизводителей; регулирование иностранных инвестиций и формирование развитой инфраструктуры; обеспечение действенного контроля над соблюдением правил торговли и защиты прав потребителей.

На сегодняшний день, согласно оценке существующего состояния сферы торговли, можно выделить направления совершенствования государственной политики розничной торговли в Донецкой Народной Республике:

→ развитие специализированных и узкоспециализированных непродовольственных магазинов, торговых сетей, магазинов-дискаунтеров, крупных универсальных розничных предприятий, торговых центров и торговых комплексов нового формата;

→ организация торговых зон в жилых массивах;

→ формирование системы удобных магазинов, расположенных в непосредственной близости от жилых домов и торгующих широким ассортиментом продовольственных и непродовольственных товаров;

→ осуществление комплекса мероприятий по сокращению мелкорозничной торговой сети в формате киосков и реформатирование их в современные магазины формата «у дома»;

→ профессиональная подготовка кадров;

→ повышение уровня обслуживания потребителей.

Усовершенствование государственной политики в сфере развития малого предпринимательства в торговле направлено на улучшение бизнес-среды, создание новых субъектов малого предпринимательства при содействии со стороны органов государственного управления, расширение сети и развитие инфраструктуры торгово-бытовых услуг в сельской местности.

Создание благоприятных условий для бизнеса предусматривает усовершенствование системы налогообложения и снижение налоговой нагрузки, дерегуляцию всех сфер экономики, финансово-кредитную и информационную. Стратегической целью национальной системы обеспечения безопасности и качества товаров и услуг должно стать создание механизма предотвращения поступления на рынок фальсифицированной и некачественной продукции, вызванной недостоверностью измерений и информации о потребительских свойствах товаров, а также нарушениями различных нормативных документов.

Для этого необходимо решить следующие задачи: создать целостную и непротиворечивую нормативно-правовую базу, предотвращающую доступ на рынок некачественной и опасной продукции; сформировать эффективную систему контролирующих органов и обеспечить их чёткую координацию; создать единую информационную систему контролирующих органов; обеспечить неотвратимость наказания и действенность санкций за поставку на рынок некачественной продукции; обеспечить оказание помощи потребителям в оценке сравнительной безопасности реализуемой продукции, проведении её идентификации и оценке качества. Формирование эффективной системы контролирующих органов должно опираться на признание того факта, что безопасность и качество товаров следует гарантировать на всех этапах

товародвижения. При этом на каждом этапе должен быть задействован свой собственный механизм обеспечения безопасности и качества.

Мониторинг существующих механизмов и методов государственного регулирования в ДНР даёт основания утверждать, что государство основательно регулирует деятельность субъектов хозяйствования в сфере торговли. Это регламентация на законодательном уровне организационно-правовых форм субъектов хозяйствования, необходимость государственной регистрации, лицензирование отдельных видов деятельности, регулирование договорных отношений, система налогообложения и другое.

В современных условиях развития методы государственного регулирования принято разделять на прямые и косвенные (рис. 1).



Рис. 1. Методы государственного регулирования торговли

С учётом вышеизложенного можем видеть, что именно правовые методы государственного регулирования торговли призваны обеспечить прочную

правовую основу торговой деятельности с помощью законодательных, судебных и административных способов.

На современном этапе государственное регулирование сферы торговли во всех странах осуществляется правомочными государственными учреждениями с помощью системы типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера.

Одним из основных методов государственного регулирования является реализация специальной системы мер, предусматривающей использование законодательной базы, актов, указов, а также различных нормативных документов.

На сегодняшний день государственное регулирование торговли осуществляется на основе нормативных правовых актов, которые устанавливают и регламентируют: структуру органов государственного регулирования, правила торговли, защиту прав потребителей, правовое положение субъектов хозяйствования, осуществляющих деятельность в сфере торговли, порядок заключения и исполнения хозяйственных договоров и многое другое.

В Донецкой Народной Республике 28.02.2018 г. вступил в силу Закон ДНР «Об основах государственного регулирования торговой деятельности, сферы общественного питания и бытового обслуживания населения». Нормы Закона устанавливают единые правила, по которым будет развиваться отрасль [1].

Основной целью принятия Закона является определение правовых и организационных принципов осуществления торговой и производственно-торговой деятельности в Республике, основ её государственного регулирования и планирования. Закон направлен на развитие малого и среднего бизнеса на основе конкуренции и равенства физических и юридических лиц перед законом и приоритета прав потребителей, а также определяет механизм и основы реализации государственной политики в сфере торговли [2].

Закон определяет основы государственного регулирования торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения в Донецкой Народной Республике, устанавливает единые требования к субъектам и объектам розничной торговли, общественного питания, бытового обслуживания населения, определяет полномочия органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. В соответствии с Законом установлены правила для всех участников рынка, начиная от гипермаркета и заканчивая выездной торговлей, что позволит систематизировать работу магазинов, а потребителям получать качественные товары и услуги (рис. 2).

Таким образом, на сегодняшний день в Республике установлены инструменты, которые урегулируют взаимоотношения производителей и ритейлеров, поставщиков товаров и покупателей, будут способствовать повышению качества товаров, улучшению обслуживания населения. Один законодательный акт учитывает интересы потребителей, государства, сетей рынков и тысяч сотрудников, занятых в сфере торговли.



Рис. 2. Цели и функции законодательства в сфере торговли

Заложены инструменты стимулирования развития торгового бизнеса, определены требования к организации и осуществлению торговой деятельности, права и обязанности субъектов хозяйствования, осуществляющих торговую деятельность и поставки товаров.

Что касается проблем взаимодействия между поставщиками и ритейлерами, то установлены сроки расчётов по договорам поставки продовольственных товаров с условием оплаты таких товаров через определённое время, что призвано стимулировать цивилизованные взаимоотношения между ритейлом и поставщиками.

Однако остаётся неурегулированным и требует незамедлительного государственного и общественного вмешательства вопрос защиты внутреннего рынка Донецкой Народной Республики от фальсифицированной, контрафактной и некачественной продукции.

Необходимо развитие законодательной базы в сфере защиты прав интеллектуальной собственности и координация действий органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики по государственному надзору за качеством вырабатываемой продукции и поступающей по импорту, при взаимодействии органов государственной власти, приоритета предупредительных мер при осуществлении деятельности госорганов, использование особых мер государственного регулирования. Важным является проведение мероприятий, направленных на повышение культуры потребления, потребительской грамотности.

Неурегулированными остаются вопросы ценообразования как одного из действенных механизмов государственного регулирования. Так, проект Закона «О ценообразовании» обсуждается с 2016 года. Принятие Закона позволит

установить правовые основы государственной политики в сфере ценообразования в Донецкой Народной Республике, сфере применения свободного и регулируемого ценообразования, определит права, обязанности и ответственность субъектов хозяйствования и органов исполнительной власти при формировании, применении и контроле цен [5].

Выводы. На сегодняшний день формирование организационного и экономико-правового обеспечения государственного регулирования сферы торговли ставит ряд задач.

Поскольку торговля взаимодействует со всеми отраслями экономики, вступая с ними в экономические связи, одной из главных задач в сфере торговли является удовлетворение потребностей населения в товарах, обеспечение высокого качества и культуры торгового обслуживания, гарантий прав и законных интересов потребителей в процессе торгового обслуживания.

К первоочередным задачам необходимо также отнести и создание благоприятных условий для субъектов малого и среднего бизнеса, осуществляющих хозяйственную деятельность в сфере торговли. Для этого важно организовать такие ситуации, чтобы предпринимателю было невыгодно работать в «тени».

Развитие экономики Донецкой Народной Республики напрямую зависит от эффективности торговли и действенной системы государственного регулирования торговой деятельности. Государственная политика, таким образом, заключается в разработке системы правил экономического поведения для всех участников хозяйственного процесса.

Доказано, что важную роль в эффективности государственного регулирования играет оценка состояния нормативного правового обеспечения государственного управления, позволяющая определить действенные механизмы влияния и регулирования сферы торговли, которые необходимо применять и тем самым обеспечивать формирование оптимальной конкурентной среды, инфраструктуры и развития сферы торговли в Республике.

Установлено, что на законодательном уровне остаётся неурегулированным вопрос взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления в процессе реализации государственной политики по вопросам противодействия фальсифицированной, контрафактной, некачественной продукции и ценообразования на товары повседневного спроса.

Список использованных источников

1. Об основах государственного регулирования торговой деятельности, сферы общественного питания и бытового обслуживания населения: закон Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/download/ob-osnovah-gosudarstvennogo-regulirovaniya-torgovoj-deyatelnosti-sfery-obshhestvennogo-pitaniya-i-bytovogo-obsluzhivaniya-naseleniya-prinyat-postanovleniem-narodnogo-soveta-02-02-2017g-razmeshhen>.

2. Минпромторг ДНР разъяснил детали закона об основах госрегулирования сферы торговли. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://dan-news.info/official/minpromtorg-dnr-razyasnil-detali-zakona-ob-osnovax-gosregulirovaniya-sfery-torgovli.html>.

3. Стратегические направления развития потребительского рынка Самарской области. Федеральный портал Protown.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.protown.ru/russia/obl/articles/articles_1063.html.

4. Валигурский Д.И. Предпринимательство: развитие, государственное регулирование, перспективы: учебное пособие / Д.И. Валигурский. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2002. – 332 с.

5. Работа над проектом Закона «О ценах и ценообразовании» / Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики / Новости. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3090:zas-kom-tseny-290617&catid=8:novosti&Itemid=141.

УДК 005.261.1

РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (на примере КУ «ГКБ № 5 г. Донецка»)

Кучковой В.В.,

канд. экон. наук, ст. преподаватель
кафедры управления персоналом
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»

Данилова В.Ю.,

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

В статье рассмотрены проблемы развития коллектива в бюджетных организациях. Проанализированы факторы, влияющие на развитие коллектива. Выявлена необходимость поддержания благоприятного социально-психологического климата для комфортной рабочей атмосферы, определены направления развития коллектива организации и их влияние на производительность труда.

Ключевые слова: эффективность, управление персоналом, трудовой коллектив, производительность труда, конкурентоспособность.

The article deals with the problems of team development in budget organizations. The factors that influence the development of the team are analyzed. The necessity of forming a favorable socio-psychological climate for a comfortable

working atmosphere has been revealed. In this work, the directions of development of the organization's collective and their influence on labor productivity are determined.

Keywords: *efficiency, personnel management, labor collective, labor productivity, competitiveness.*

Постановка задачи. Кадровый состав является основой для существования и развития организации. В каждой успешной организации работает ряд специалистов, которые играют ключевую роль в текущей деятельности предприятия. Помимо них трудятся и рядовые сотрудники, которые являются связующим звеном между возникновением идеи и её воплощением. Каждый сотрудник полезен и выполняет свою задачу, но только коллективные усилия работников приносят ощутимый для организации результат. Разрозненные действия отдельных сотрудников создают хаос и разлад, когда каждый перетягивает ответственность на себя, получается, что ответственен каждый и никто в частности. При недостаточной синхронизации деятельности сотрудников возникает опасность того, что работа не может быть выполнена в срок или выполнена некачественно. Разделение сфер влияния позволяет разделить ответственность и избежать многих конфликтов. Тогда каждый занят тем, что у него лучше получается, и организация добивается успеха за счёт специализации и кооперации туда, а также развития трудового и творческого потенциала своих сотрудников.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам развития трудового потенциала сотрудников, а также формирования корпоративного духа, коллективных ценностей и создания эффективного механизма рабочего процесса с помощью слаженной работы посвящены многие научные исследования. Еще в XIX веке зародилась школа «человеческих отношений» во главе с Мейо, который доказал, что время от времени работники реагируют гораздо сильнее на давление своих коллег по рабочей группе, чем на желания руководства или денежное стимулирование. Его эксперименты позволили выяснить, что производительность труда организации зависит не только от условий труда, наличия материального стимула и менеджмента, но и от социального и психологического климата в рабочей среде [8].

С того времени учёные, в том числе Алавердов А.Р.[1], Герчиков В.И. [2], Зайцева Т.В. [3], Ивановская Л.В. [4] достигли значительного прогресса в области изучения человеческого капитала, однако в условиях постоянно меняющейся среды научные исследования в данной отрасли чрезвычайно необходимы.

Множество своих работ Кибанов А.Я. [6] посвятил вопросам управления персоналом и обучению новых специалистов в области управления, так как считает, что руководящее звено играет решающую роль при формировании коллектива [6, с. 13].

В своих работах Иванченко Л.А. [5] утверждает, что без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь

своих целей и выжить. Человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Финансовые средства, капитал для осуществления новых инвестиций при создании нового предприятия можно получить на рынке капиталов. Найти же компетентных сотрудников намного сложнее [5, с. 17.]. В связи с этим изучение человеческого фактора приобретает первостепенное значение, так как человеческий труд – решающий фактор эффективности и конкурентоспособности предприятия.

Невзирая на множество разнообразных научных трудов по поводу развития трудового потенциала рабочей силы и преимуществ командной работы, недостаточно внимания уделено проблеме формирования сплочённого коллектива, когда сотрудники имеют общую цель и объединены для решения совместных проблем, достижения целей, удовлетворения потребностей и, взаимодействуя, образуют слаженный механизм.

Целью данной статьи является формирование рекомендаций по развитию коллектива в КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» с целью повышения эффективности оказания предоставляемых услуг.

Изложение основного материала. Для того, чтобы сформировать сплоченный трудовой коллектив, работающий как слаженный механизм и к тому же направить его работу в нужное для организации русло, необходимо разобраться в самом понятии «трудовой коллектив». Определение данному понятию различные ученые пытались дать в своих работах, которые позднее способствовали росту эффективности коллективного труда, однако есть общие черты, объединяющие их:

- наличие единой цели, разделяемой всеми членами коллектива;
- наличие организационной структуры;
- благоприятный психологический климат, располагающий к работе;
- слаженная работа, которая предполагает распределение функций по возможностям и умениям её членов и возможность поддержки и взаимопомощи;
- наличие определённого круга обязанностей, прав и задач, а также структуры взаимодействий между членами коллектива [3, с. 113-115].

Таким образом, коллектив – это группа объединённых общими целями и задачами людей, которые в процессе совместной деятельности достигают поставленных задач на основе сочетания индивидуальных и групповых интересов.

Постоянные контакты и совместная работа способствуют формированию сплочённого коллектива. Руководитель коллектива играет важную роль в процессе формирования и поддержания стабильности. Одна из его основных задач – умелое сочетание интересов группы и отдельного сотрудника, создание разумной системы внутригрупповой регламентации, норм и правил, наиболее полно отвечающих интересам каждого и

коллектива как единого социального организма. Как правило, сплочённый коллектив характеризуется единством мнения членов коллектива и готовностью сотрудников поддержать и помочь друг другу.

Развитие коллектива – процесс кропотливый и долгий, его можно подразделить на ряд этапов. Развитие коллектива подразумевает последовательное прохождение нескольких этапов: притирка, конфликтная стадия, экспериментирование, появление опыта успешного решения проблем и формирование прочных связей, предполагающих высокую степень организованности работ.

Притирка характеризуется низкой эффективностью, так как на этой стадии люди ещё приглядываются друг к другу, стремятся к самовыражению, принимают решение о сходстве своих ценностей с остальными. Конфликтная стадия развития коллектива характеризуется борьбой интересов, где открыто выражаются разногласия, выходят наружу сильные и слабые стороны отдельных людей, приобретают значение личные взаимоотношения, начинается силовая борьба за лидерство и поиски компромиссов между враждующими сторонами. Лишь на стадии экспериментирования потенциал коллектива возрастает, но он часто работает рывками. Поэтому возникает желание и интерес работать лучше, другими методами и средствами. Именно на этой стадии у членов коллектива формируется чувство ответственности, точность и аккуратность при выполнении работы. На следующей стадии в коллективе появляется опыт успешного решения проблем, к которым подходят, с одной стороны, реалистически, а с другой – творчески. На данном этапе уже можно говорить о формировании единого слаженного механизма, хотя прочных связей ещё нет, но уже есть эффективные методы коллективной работы, которые сложились внутри коллектива и применяются [9].

Итогом развития коллектива становится система устойчивых связей и взаимодействий между его членами. Людей принимают и оценивают по достоинству, а личные разногласия между ними быстро устраняются. На высшем этапе развития коллектив достигает высокого уровня сплочённости, сознательности, организованности, ответственности членов коллектива, что позволяет коллективу самостоятельно решать разнообразные задачи, перейти на уровень самоуправления.

Данные этапы являются наиболее типичными для рабочего процесса, однако, чтобы создать высокоразвитый коллектив, необходимо учитывать особенности конкретной организации. В связи с этим считаем необходимым провести краткий анализ работы с персоналом в КУ «ГКБ № 5 г. Донецка». Больница является муниципальным учреждением здравоохранения, её финансирование осуществляется за счёт бюджетных средств. Основная цель деятельности больницы – сохранение и укрепление здоровья обслуживаемого ею населения. Характер оказываемых услуг накладывает отпечаток на всю деятельность предприятия, так как весь

персонал должен соответствовать многим требованиям для успешного выполнения своих функций.

Для КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» характерна линейно-функциональная организационная структура, которая является эффективным рычагом управления, так как отражает цели и задачи больницы, функции разделения труда и объём полномочий, соответствие между функциями и полномочиями, а также позволяет успешно осуществлять все задачи этого заведения [7].

Одна из проблем КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» – дефицит кадров. С одной стороны, сотрудники заинтересованы в переработках, с другой – нагрузка на персонал больше, чем определяется нормативами. По предоставленным данным, при штате сотрудников 172 человека отработано 224,75 ставки. Тогда на одного сотрудника в среднем приходится 0,31 ставки дополнительного рабочего времени, что свидетельствует о дефиците кадров. Однако стабильная заработная плата, строгое нормирование её размера, а также дополнительные льготы в виде дополнительного отпуска являются приятным бонусом для сотрудников.

Анализ количественных показателей движения персонала позволит проследить существующие тенденции использования рабочей силы в КУ «ГКБ № 5 г. Донецка». В ходе данной работы рассчитаны такие показатели, как коэффициент оборота персонала по приёму, коэффициент оборота персонала по выбытию, коэффициент текучести кадров и коэффициент замещения персонала. Данные показатели представлены в табл. 1.

Из табл. 1 видно, что коэффициент по приёму персонала больше коэффициента по выбытию, что означает прирост сотрудников на предприятии. Однако в 2017 году наблюдается значительный скачок показателя текучести кадров, его значения превышают норму. Данное явление может свидетельствовать о негативных аспектах работы, которые заставляют людей искать вариант получше, а больницу – вновь и вновь тратить ресурсы на поиск и адаптацию новых сотрудников. При этом сказался также массовый выезд людей всех профессий, в том числе и врачей, за пределы ДНР в поисках более стабильной политической и экономической обстановки.

Если сравнить темпы роста коэффициента по приёму и по выбытию персонала в 2016-2017 гг., то из данных таблицы видно, что темпы роста коэффициента по выбытию на 36,59% опережают рост коэффициента по приёму. Так как коэффициент замещения больше единицы, то наблюдается увеличение числа рабочих мест на предприятии.

Таблица 1

Движение персонала КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» в 2016-2017 гг.

№	Показатель	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение, ±	Темп роста, %
				2017-2016	2017/2016
1	Среднесписочная численность работников, чел.	168,00	172,00	4,00	102,38
2	Численность принятых работников, чел.	17,00	23,00	6,00	135,29
3	Численность уволенных работников, чел.	11,00	19,00	8,00	172,73
4	Численность работников, уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины, чел.	11,00	19,00	8,00	172,73
5	Коэффициент оборота персонала по приёму	10,12	13,37	3,25	132,11
6	Коэффициент оборота персонала по выбытию	6,55	11,05	4,50	168,70
7	Коэффициент текучести кадров	6,55	11,05	4,50	168,70
8	Коэффициент замещения персонала	1,55	1,22	-0,33	78,71

В целом главной проблемой предприятия на данный момент становится излишняя текучесть кадров, которую при должном внимании можно оперативно привести в норму. Скачок коэффициента текучести кадров говорит о наличии ряда проблем внутри коллектива. Как правило, сплочённый коллектив отличается единством мнения членов коллектива, готовностью сотрудников помочь друг другу и поддержать. Тогда у сотрудников не возникает желания уволиться и перейти в другую организацию.

Нематериальная мотивация не распространена в данном учреждении. Применяется исключительно премирование, прописанное в коллективном договоре. Льготы в основном обусловлены законодательством. На предприятии нет фондов, чтобы обеспечить достаточный компенсационный пакет сотрудникам.

В целом в КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» развитие трудового коллектива как единой системы не происходит. Согласно характеристике этапов формирования и развития коллектива, в КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» трудовой коллектив находится на конфликтной стадии формирования, несмотря на долгое функционирование данного учреждения. Это связано с нехваткой времени, знаний и ресурсов для работы с персоналом. Больница выполняет свои основные задачи, однако каждый сотрудник преследует индивидуальные цели, что приводит к снижению общей производительности труда. В общем наличествуют факторы, которые при должной организации могут способствовать формированию и развитию персонала (например, общая деятельность).

Для формирования и развития коллектива необходимо решение таких проблем:

- 1) отсутствие системы адаптации для новых работников;
- 2) отсутствие дифференциации в оплате труда за внесённый вклад в работу;
- 3) низкая мотивация к труду; разобщённость коллектива.

Для решения выявленных проблем необходимо совершенствование кадровой политики в направлении формирования и развития трудового коллектива КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» и внедрение мероприятий, представленных в табл. 2.

Таблица 2

Рекомендации по развитию коллектива
КУ «ГКБ № 5 г. Донецка»

Проблема	Мероприятия	Решение
Адаптация новых сотрудников	Развитие наставничества	Быстрое освоение нового коллектива и круга своих обязанностей
Отсутствие дифференциации оплаты труда в зависимости от вклада в работу	Развитие нематериального стимулирования (похвала, привлечение к решению сложных задач)	Персонал удовлетворяет потребности в росте и признании и лучше проявляет себя в работе
Разобщённость коллектива	Проведение коллективных мероприятий (дни рождения, повышение, свадьба и т.д.)	Формирование крепких связей между сотрудниками, улучшение климата в коллективе

Выводы. Совершенствование формирования и развития коллектива КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» предполагает решение кадровых проблем с помощью приведённых мероприятий.

Наставничество позволит новому сотруднику легче пройти процесс психологической и профессиональной адаптации к новому коллективу и решить проблему с адаптацией новых сотрудников. Выполнять данные функции должен функциональный руководитель нового сотрудника или выбранное им ответственное лицо.

Для решения проблем, связанных с отсутствием дифференциации в оплате труда за внесённый вклад в работу и низкой мотивацией к труду, целесообразно осуществить такие мероприятия, как организация системы наград и поощрений, грамот, привлечение работников к решению сложных задач. Это позволит удовлетворить потребности персонала в росте и признании, что повысит уровень удовлетворённости трудом и производительность труда. Реализацию можно поручить инспектору по кадрам совместно с заведующими отделениями.

Для решения проблемы разобщённости коллектива необходимо организовать проведение коллективных мероприятий для сплочения

сотрудников, что можно поручить инспектору по кадрам. Создание «почты доверия» позволит своевременно выявлять проблемы в коллективе, что можно поручить секретарю главного врача.

Несмотря на то, что некоммерческая организация не может предложить высокий уровень заработной платы и привлекательный социальный пакет, комфортная рабочая обстановка, соблюдение гарантий, предусмотренных коллективным договором, обмен опытом и поддержание научного интереса, а также высокая значимость результатов труда для общества способствуют росту удовлетворённости работой и развитию творческого потенциала в рамках конкретного коллектива.

Претворение в жизнь данных мероприятий позволит улучшить социально-психологический климат в коллективе, будет способствовать лучшей осведомлённости руководящего состава об успехах подчинённых, позволит добиться высокого уровня мотивации перспективных работников, сплочения коллектива и повышения производительности труда в целом. Для КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» рост эффективности труда позволит качественнее оказывать оздоровительные услуги населению.

Список использованных источников

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 303 с.

2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 282 с.

3. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.

4. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.

5. Иванченко Л.А. Основы успеха: теория и практика менеджмента / Л.А. Иванченко. – М.: Мысль, 2013. – 287 с.

6. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2013. – 56 с.

7. Основы формирования коллектива и организации трудовых процессов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/jySpx27NpX0.html>.

8. Школа человеческих отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/shkola-chelovecheskih-otnosheniy.html> (Дата обращения 03.03.2019).

Этапы формирования коллектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/3_6691_etapi-formirovaniya-kollektiva.html.

СУЩНОСТЬ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БЮДЖЕТНО-НАЛОГОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тарасова Е.В.,

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

В статье раскрыта сущность принципов организации и функционирования бюджетно-налоговых отношений, исследована роль принципов в управлении и их значение в новых реалиях общественного развития.

Ключевые слова: принципы, бюджетно-налоговые отношения, система управления, организация, функционирование.

The article reveals the essence of the principles of organization and functioning of fiscal relations, explores the role of principles in management and their importance in the new realities of social development.

Keywords: principles, fiscal relations, management system, organization, functioning.

Постановка задачи. Принципы имеют важное значение в процессе управления бюджетно-налоговыми отношениями. Это своеобразные ориентиры для деятельности всех субъектов хозяйствования и органов управления различных уровней власти. При этом едва ли не самым проблемным является практический аспект их реализации. Следовательно, вопросы исследования принципов налогообложения и бюджетирования, несмотря на давнюю историю их формирования и развития, являются актуальными и необходимыми в настоящее время.

Анализ последних исследований и публикаций. У истоков формирования принципов бюджетно-налоговых отношений стояли: А. Смит, Д. Рикардо, У. Петти, Ф. Кэне, А. Вагнер, Н.И. Тургенев и др. К настоящему времени выполнен широкий круг исследований, посвящённых разработке теоретических и методологических проблем формирования и совершенствования принципов бюджетно-налоговых отношений и их адаптации в современных условиях развития мирового хозяйства. Эти направления отражены в работах А.В. Брызгалина, Ю.Н. Нестеренко, А.И. Косолапова, С.Г. Пепеляева, Б.Е. Пенькова, В.М. Пушкарева, Д.Г. Черника, П.Н. Шуляк, Т.Ф. Юткиной, Л.И. Якобсона и других учёных. Однако в современных условиях неопределённости дальнейшее исследование роли принципов бюджетно-налоговых отношений в управлении и их значение в

новых реалиях общественного развития является необходимым и своевременным.

Целью статьи является раскрытие сущности принципов организации и функционирования бюджетно-налоговых отношений и совершенствования их практического внедрения.

Изложение основного материала. Из научных источников известно, что процесс формирования принципов налогообложения был сложным, неоднозначным и преодолел несколько эволюционных этапов. Важнейшие принципы налогообложения впервые были сформулированы знаменитым экономистом А. Смитом ещё в XVIII ст. Правила, выработанные этим учёным, ввели налоговую практику в определённое русло, ограничивающее произвол правительства, направленное на создание взаимных прав и обязанностей граждан и государства. Принципы налогообложения – это направления поиска компромиссов между противоположными интересами налогоплательщиков (сохранить сбережения) и государства (сформировать бюджет) [1]. А. Смит сформулировал и обосновал четыре принципа, ставшие впоследствии основополагающими в реализации налоговой системы демократического государства: справедливость, определённость, удобство, эффективность.

После определения А. Смитом общих принципов налогообложения они впоследствии были дополнены немецким экономистом Адольфом Вагнером (1835-1917). По мнению А. Вагнера, принципы налогообложения представляют собой систему девяти «золотых» правил, объединённых в четыре группы, представленные на рис. 1.

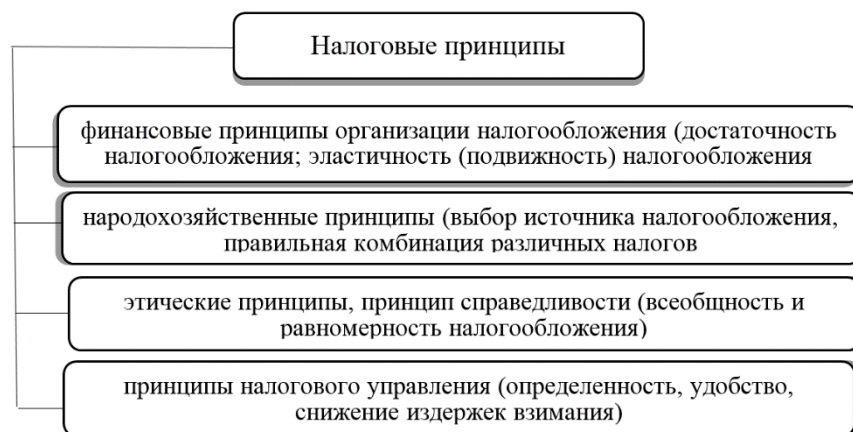


Рис. 1. Классификация принципов налогообложения (по А. Вагнеру)

Следует отметить, что многие учёные базовыми принципами налогообложения считают принципы:

– *определённости* – устанавливает порядок, при котором законодательные акты в сфере налогообложения должны быть сформулированы таким образом, чтобы каждый налогоплательщик точно знал, какие налоги (сборы), когда и в каком порядке он должен заплатить;

– *справедливости* – все граждане обязаны участвовать в формировании бюджета государства соразмерно получаемым доходам и возможностям;

– *эффективности* – налоговая система должна быть эффективной, способствовать повышению экономического роста и активности граждан и организаций. Взимание налогов не должно никоим образом мешать развитию производства в стране;

– *удобства* – предполагает взимание налога в такое время и таким образом, которое будет наиболее благоприятно для налогоплательщика.

Реализация принципа определённости является обязательным условием создания современной и эффективно функционирующей системы налогообложения. Это обусловлено тем, что именно указанный принцип в наибольшей степени отражает правовую сущность обязательных платежей.

Рассматривая важнейшие принципы налогообложения, А. Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) писал, что налог, который обязывается уплачивать каждое отдельное лицо, должен быть точно определен, а не произволен. Срок уплаты, способ платежа, сумма платежа – все это должно быть понятным и для плательщика, и для любого другого лица [1]. Впоследствии именно эта идея легла в основу принципа определённости налогообложения.

Эффективное функционирование налоговой системы государства возможно при условии, что воля государства, направленная на регулирование налоговых отношений, является строго определённой и одинаково понимается всеми участниками отношений. Соответственно, достижение определённости налогово-правового регулирования является важнейшей задачей в становлении национальных систем налогообложения [2].

Так, согласно действующему налоговому законодательству Республики, в Законе «О налоговой системе» отсутствует статья, чётко регламентирующая принципы налогообложения. Как альтернатива присутствует ст. 3 «Основные начала законодательства о налогообложении», где частично и достаточно размыто прописаны принципы всеобщности, равенства, экономической обоснованности. Принцип определённости налога и сбора отсутствует [3].

В связи с этим считаем необходимым внесение изменения в действующее налоговое законодательство, в частности, в Закон «О налоговой системе», изложив ст. 3 «Основные начала законодательства о налогообложении» в части пунктов 3.1-3.8 в следующей редакции, представленной в табл. 1. При этом следует отметить, что принципы налогообложения как экономическая категория должны быть обусловлены потребностями объективного развития общества и направлены на создание условий для оптимального сочетания публичных и частных интересов при формировании централизованного фонда денежных средств.

Предложения по редактированию статьи 3
«Основные начала законодательства о налогообложении»

Существующая редакция статьи 3	Новая редакция статьи 3
<p>3.1. Каждое лицо должно уплачивать законно установленные налоги и сборы. Законодательство о налогообложении основывается на признании всеобщности и равенства налогообложения. При установлении налогов и сборов учитывается фактическая способность плательщика к уплате налогов и сборов.</p> <p>3.2. Установление дифференцированных ставок налогов и сборов, налоговых льгот в зависимости от формы собственности, гражданства физических лиц или места происхождения дохода не допускается.</p>	<p>3.1. Налоговое законодательство ДНР основывается на следующих принципах:</p> <p>3.1.1. Всеобщность налогообложения – каждое лицо обязано уплачивать установленные настоящим Законом, законами по вопросам таможенного дела налоги и сборы, плательщиком которых оно является в соответствии с положениями настоящего Закона.</p> <p>3.1.2. Равенство всех плательщиков перед законом, недопущение любых проявлений налоговой дискриминации;</p>
<p>3.3. Налоги и сборы должны иметь экономическое обоснование и не могут быть произвольными. Недопустимы налоги и сборы, препятствующие реализации гражданами своих конституционных прав.</p> <p>3.4. Не допускается устанавливать налоги и сборы, нарушающие единое экономическое пространство Донецкой Народной Республики, в частности, прямо или косвенно ограничивающие свободное перемещение в пределах территории Донецкой Народной Республики товаров (работ, услуг) или финансовых средств, либо иначе ограничивать или создавать препятствия не запрещённой законодательством экономической деятельности субъектов хозяйствования и физических лиц.</p> <p>3.5. Ни на кого не может быть возложена обязанность уплачивать налоги и сборы, не предусмотренные настоящим Законом либо установленные в ином порядке, чем это определено настоящим Законом.</p> <p>3.6. Все неустраняемые сомнения, противоречия и неясности актов законодательства о налогообложении толкуются в пользу налогоплательщика, налогового агента.</p> <p>3.7. Налоги и сборы не могут иметь дискриминационный характер и различно применяться, исходя из социальных, расовых, национальных, религиозных и иных подобных критериев. Допускается установление особых видов пошлин либо дифференцированных ставок ввозных таможенных пошлин в зависимости от страны происхождения товара в</p>	<p>- обеспечение одинакового подхода ко всем налогоплательщикам независимо от социальной, расовой, национальной, религиозной принадлежности, формы собственности юридического лица, гражданства физического лица, места происхождения капитала.</p> <p>3.1.3. Неотвратимость наступления определённой законом ответственности в случае нарушения налогового законодательства.</p> <p>3.1.4. Презумпция правомерности решений плательщика налога в случае, если норма закона или другого нормативно-правового акта, изданного на основании закона, или если нормы разных законов или разных нормативно-правовых актов допускают неоднозначную (множественную) трактовку прав и обязанностей налогоплательщиков или контролирующих органов, в результате чего есть возможность принять решение в пользу как налогоплательщика, так и контролирующего органа.</p> <p>3.1.5. Фискальная достаточность – установление налогов и сборов с учётом необходимости достижения сбалансированности расходов бюджета с его поступлениями.</p> <p>3.1.6. Социальная справедливость – установление налогов и сборов в соответствии с платёжеспособностью налогоплательщиков.</p> <p>3.1.7. Экономичность налогообложения – установление налогов и сборов, объём поступлений, от уплаты которых в бюджет значительно превышает расходы на их</p>

Существующая редакция статьи 3	Новая редакция статьи 3
<p>соответствии с настоящим Законом и таможенным законодательством Донецкой Народной Республики.</p> <p>3.8. Ни на кого не может быть возложена обязанность уплачивать налоги и сборы, а также иные взносы и платежи, обладающие установленными настоящим Законом признаками налогов или сборов, не предусмотренные настоящим Законом либо установленные в ином порядке, чем это определено настоящим Законом.</p>	<p>администрирование;</p> <p>3.1.8. Нейтральность налогообложения – установление налогов и сборов способом, который не влияет на увеличение или уменьшение конкурентоспособности налогоплательщика.</p> <p>3.1.9. Стабильность – изменения в любые элементы налогов и сборов не могут вноситься позднее, чем за шесть месяцев до начала нового бюджетного периода, в котором будут действовать новые правила и ставки. Налоги и сборы, их ставки, а также налоговые льготы не могут изменяться в течение бюджетного года.</p>
	<p>3.1.10. Равномерность и удобство уплаты – установление сроков уплаты налогов и сборов, исходя из необходимости обеспечения своевременного поступления средств в бюджеты для осуществления расходов бюджета и удобства их уплаты плательщиками.</p> <p>3.1.11. Определённость налогов и сборов – определение на законодательном уровне всех обязательных элементов налога</p>

Для реализации сформулированных учёными принципов налогообложения они должны быть закреплены в нормах права, то есть принципы налогообложения трансформируются в принципы соответствующей отрасли права: конституционного или налогового права. Не всегда сформулированные учёными принципы налогообложения приобретают правовую форму, и тогда они сохраняют природу научных концепций, практическая значимость которых не подкрепляется возможностью применения мер государственного принуждения [4].

На сегодняшний день система принципов налогообложения включает экономические и юридические принципы налогообложения, а также организационные принципы налоговой системы, которые в совокупности способствуют созданию максимально эффективной и одновременно справедливой, социально ориентированной системы налогообложения. Конечно же, этим перечень принципов не исчерпывается, и по мере развития общественных отношений возникает потребность в реализации новых принципов, регулирующих как налоговые, так и отчасти бюджетные отношения.

Следует отметить, что любая бюджетная система основывается на присущих ей принципах, которые регулируют бюджетные и межбюджетные отношения и характеризуют уровень развитости и открытости экономики государства. Так, бюджетное законодательство Республики основывается на принципах, представленных в табл. 2 [5].

Принципы бюджетной системы

Принцип	Содержание принципа
единства	обеспечивается единой правовой базой, единой денежной системой, единым регулированием бюджетных отношений, единой бюджетной классификацией, единством порядка выполнения бюджетов и ведения бухгалтерского учёта и отчётности
сбалансированности	полномочия на осуществление расходов бюджета должны отвечать объёму поступлений бюджета на соответствующий бюджетный период
самостоятельности	республиканский бюджет не несёт ответственности за бюджетные обязательства органов местного самоуправления
полноты	в состав бюджетов подлежат включению все поступления бюджетов и затраты бюджетов, которые осуществляются в соответствии с нормативно-правовыми актами органов государственной власти и органов местного самоуправления
обоснованности	бюджет формируется на реальных макропоказателях экономического и социального развития государства и прогнозных показателей расчёта поступлений бюджета и расходов бюджета, которые осуществляются в соответствии с утверждёнными методиками и правилами
эффективности и результативности	при составлении и выполнении бюджетов все участники бюджетного процесса должны стремиться к достижению целей путём обеспечения качественного предоставления услуг, при привлечении минимального объёма бюджетных средств и достижении максимального результата при использовании определённого бюджетом объёма средств
субсидиарности	распределение видов расходов между республиканским бюджетом и местными бюджетами, а также между местными бюджетами основывается на необходимости максимально возможного приближения предоставления гарантированных услуг к их непосредственному потребителю
целевого использования бюджетных средств	бюджетные средства используются только на цели, определённые бюджетными назначениями и бюджетными ассигнованиями
справедливости и непредвзятости	бюджетная система строится на принципах справедливого и непредвзятого распределения общественного богатства между гражданами и территориальными общинами
публичности и прозрачности	информирование общественности по вопросам составления, рассмотрения, утверждения, выполнения республиканского бюджета и местных бюджетов, а также контроля во исполнение республиканского бюджета и местных бюджетов (если иное не предусмотрено законодательством).

Таким образом, подводя итоги вышеизложенному, можно отметить, что принципы организации и функционирования бюджетно-налоговых отношений в целом основываются на принципах бюджетной системы и принципах налогообложения, которые являются взаимозависимыми и взаимодополняют друг друга. Так, принцип единства системы налогов находится в прямой

зависимости от принципа единства бюджетной системы, что позволяет учитывать экономическое состояние каждой административно-территориальной единицы в государстве, поскольку это не может не повлиять на развитие этих единиц и сбалансировать наполняемость местных бюджетов, так как налоговые платежи в настоящее время являются основным источником наполнения доходной части местных бюджетов. А это означает, что и система налогов и сборов должна учитываться для каждого бюджета региона индивидуально. При распределении конкретных видов налогов и доходных источников между бюджетами разных уровней должны учитываться следующие критерии:

1) стабильность: чем в большей степени налоговые поступления зависят от экономической конъюнктуры, тем выше должен быть уровень бюджетной системы, за которым закрепляется этот налоговый источник и полномочия по его регулированию;

2) экономическая эффективность: за каждым уровнем бюджетной системы должны закрепляться налоги и доходные источники, объект (база) которых в наибольшей степени зависит от экономической политики данного уровня власти;

3) территориальная мобильность налоговой базы: чем выше возможности для перемещения налоговой базы между регионами, тем на более высоком уровне бюджетной системы должен вводиться соответствующий налог и тем выше предпосылки для централизации данных налоговых поступлений (доходов);

4) равномерность размещения налоговой базы: чем выше неравномерность (дисперсность) размещения налоговой базы, тем на более высоком уровне должен вводиться соответствующий налог и тем выше предпосылки для централизации данных налоговых поступлений (доходов);

5) социальная справедливость: налоги, носящие перераспределительный характер, должны быть в основном закреплены за федеральным уровнем власти;

6) бюджетная ответственность: сборы, за предоставленные государственные услуги, должны поступать в бюджет, финансирующий соответствующие услуги [1].

Учитывая данные критерии, можно выделить принципы организации и функционирования налоговой системы, регулирующие бюджетно-налоговые отношения, а именно:

– *принцип единства* – означает единство законодательной и нормативно-правовой базы; финансовой политики и денежной системы; порядка ведения бухгалтерского и налогового учёта; валюты, в которой должны уплачиваться налоги и сборы; органов, осуществляющих налоговый контроль и обеспечивающих налоговую безопасность; санкций за нарушение законодательства о налогах и сборах; налоги и сборы, которые взимаются в государстве, должны быть едины на всей его территории. Необходимо отметить, что конституционный принцип единства налоговой политики обуславливает принцип единства системы налогов. Однако его значение не ограничивается лишь перечислением налогов и сборов в государстве, он касается содержания

правовых актов о налогах, которые принимаются в государстве на различных уровнях (общегосударственном и местном);

– *принцип максимальной эффективности налоговой системы* – стимулирование научно-технического прогресса, технологического обновления производства, развитие малого и среднего бизнеса, стимулирование предпринимательской деятельности и инвестиционной активности – введение льгот относительно налогообложения прибыли (дохода), направленного на развитие производства;

– *принцип единоначалия и централизации управления налоговой системой* – установление и отмена налогов и сборов, а также льгот их плательщикам относительно действующего законодательства о налогообложении исключительно законодательными органами власти; налоговые законы должны базироваться на едином подходе с обязательным определением налогоплательщика и сбора, объекта налогообложения, источника уплаты налога и сбора, налогового периода, ставок налога и сбора, сроков и порядка уплаты налогов, оснований для предоставления налоговых льгот. Рациональности и оптимальности налоговой системы – рациональное сочетание прямых и косвенных налогов как сочетание механизма прямого и косвенного налогообложения, так и упорядочение внутренней структуры прямых и косвенных налогов; налоги и затраты на их взимание должны стремиться к минимизации с целью переориентации с фискальной функции на стимулирующую;

– *принцип системности* означает, что для оценки предложений по реформированию налогового законодательства и налогового администрирования необходимо проводить анализ не только их непосредственного влияния на доходы бюджетной системы, но и системного фискального эффекта, то есть прямых и косвенных воздействий изменения ставок (или других параметров) одного налога на базы налогообложения других налогов, совокупные налоговые поступления в долгосрочной динамике и совокупные налоговые обязательства товаропроизводителей, предприятия, его работников;

– *принцип плановости* предусматривает установление сроков уплаты налогов и сборов, исходя из необходимости обеспечения своевременного поступления денежных средств в бюджет для финансирования расходов, установление налогов и сборов должно базироваться на основании показателей развития национальной экономики и финансовых возможностей с учётом необходимости достижения сбалансированности расходов бюджета с его доходами;

– *принцип стабильности* иногда противопоставляется принципу гибкости, согласно которому реформирование налоговой системы должно чередоваться с периодами относительной неизменности условий налогообложения. Так, налоговая система должна функционировать по единой установленной законодательной схеме. Однако принцип гибкости (или динамичности) предусматривает непрерывное эволюционное развитие налоговой системы в соответствии с изменением экономической ситуации на национальном и

внешнем рынках на основе непрерывных согласований по вопросам налоговой политики между органами законодательной и исполнительной власти, а также общественными организациями. При определении условий налогового обложения обязательно должны приниматься во внимание изменения в составе плательщиков налогов, и налоговая способность, отношение к своим налоговым обязанностям и т. п.);

– *принцип целостности* предполагает использование цельной системы взаимодействующих налоговых и бюджетных механизмов, которые в равной степени охватывают объекты налогообложения;

– *принцип распределения налоговых полномочий* предусматривает чёткое определение границ компетенции соответствующих органов по установлению и введению налогов и сборов на своих территориях. Это касается закрепления за конкретными органами полномочий по установлению, изменению или отмене налогов. При этом нельзя говорить о реальной самостоятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, которые не имеют собственной бюджетной базы;

– *принцип налогового упрощения* означает, что удобные и необременительные способы уплаты налога должны обеспечить как можно меньшее влияние налогообложения на экономическое поведение лица и устранить разрушающее воздействие на рынок. Налоги должны быть понятными для налогоплательщика и просты в вычислении.

Выводы. Таким образом, к принципам организации и функционирования бюджетно-налоговых отношений относятся следующие принципы: единства; максимальной эффективности налоговой системы; единоначалия и централизации управления налоговой системой; рациональности и оптимальности налоговой системы; системности; плановости; стабильности; гибкости (или динамичности); целостности; распределения налоговых полномочий; налогового упрощения. Данные принципы в целом основываются на принципах бюджетной и налоговой систем и являются основополагающими для формирования и совершенствования бюджетно-налоговых отношений.

Кроме того, формирование и совершенствование бюджетно-налоговых отношений должно базироваться на учёте и использовании опыта экономически развитых стран, содержании объективных принципов и функций бюджетно-налоговых отношений. При этом должна быть сохранена национальная специфика реализации принципов бюджетно-налоговых отношений, обусловленная уровнем развития рыночных отношений и социально-экономического развития общества в целом.

Список использованных источников

1. Косолапов А.И. Налоги и налогообложение: учебное пособие / А.И. Косолапов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2005. – 872 с.
2. Пансков В.Г. Налоги и налогообложение. Теория и практика / В.Г. Пансков. – М.: Юрайт, 2011. – 688 с.

3. О налоговой системе: закон Донецкой Народной Республики от 25.12.2015 г. № 99-ИНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [ehttp://mdsdnr.ru/index.php/normativnye-dokumenty](http://mdsdnr.ru/index.php/normativnye-dokumenty)

4. Демин А.В. Принцип определённости налогообложения: монография. – М.: Статут, 2015. – 368 с.

5. Временное положение о бюджетной системе Донецкой Народной Республики от 17.12.2016 г. № 13-18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfindnr.ru/wp-content/uploads/2017/03/postanovlenie-13-18.pdf>.

УДК 658.8:339.5:659.152

УПРАВЛЕНИЕ ИМИДЖЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ ПРИ ВЫХОДЕ НА ЗАРУБЕЖНЫЕ РЫНКИ

Черная Л.В.,

*канд. гос. упр., доцент кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

В статье рассмотрена роль имиджа в обеспечении конкурентных преимуществ предприятия. Проанализированы взгляды на формирование имиджа предприятия и его управления. Исследованы основные функции, влияние факторов внутренней и внешней среды, основные принципы и этапы формирования имиджа. Особое внимание уделено группированию структуры элементов формирования имиджа предприятия при стратегическом планировании.

Ключевые слова: *имидж, формирование имиджа, репутация, функции, принципы имиджа, компоненты формирования имиджа предприятия, структура имиджа.*

The article deals with the role of image in ensuring the competitive advantages of the enterprise. Analyzed views on the formation of the image of the enterprise and its management. The main functions, the influence of factors of internal and external environment, the basic principles and stages of image formation are investigated. Particular attention is paid to grouping the structure of the elements of the formation of the image of the enterprise in strategic planning.

Key words: *image, image formation, reputation, functions, image principles, components of enterprise image formation, image structure.*

Постановка задачи. Необходимость исследования управления имиджем отечественных предприятий и особенностей его формирования при выходе на зарубежные рынки обусловлена тем, что он является весомым управленческим ресурсом, который влияет на эффективное функционирование предприятия. Предпосылкой развития и успешного функционирования как на внутреннем, так

и на зарубежном рынке отечественного предприятия является созданный им имидж как важный элемент привлечения большего количества потребителей и, как следствие, увеличения прибыли, поскольку это – одна из главных целей его развития. Кроме того, сильный положительный имидж предприятия демонстрирует, что оно обладает уникальными способностями, позволяющими управлять взвешенной ценностью товара или услуги для потребителей.

В современных экономических условиях благоприятный имидж – это один из важнейших факторов конкурентоспособности предприятия и его конкурентных преимуществ. Поэтому недостаточное внимание к его формированию и управлению существенно уменьшает возможности функционирования отечественного товаропроизводителя.

Анализ последних исследований и публикаций. В настоящее время существует большое количество мнений отечественных и зарубежных учёных относительно управления и формирования имиджа, а также единого определения его понятия, а именно в трудах К. Андерсона, Л. Багиева, Р. Блэкуэлла, Б. Вейтца, Д. Говарда, Е. Голубкова, Б. Джи, К. Камерона, Р. Каплана, К. Керра, Т. Конти, Ф. Котлера, Р. Куинна, М. Леви, Д. Нортон, Н. Ольвия, Э. Шейна, Д. Энджела и др.

Однако, несмотря на значительные достижения в теории и практике формирования и управления имиджем предприятия, имеется ряд проблем, которые остаются предметом дискуссий и обсуждений. Это, в частности, относится к составляющим структуры формирования благоприятного имиджа предприятия при выходе на зарубежные рынки.

Актуальность. Поскольку роль имиджа предприятия для многих руководителей не является первостепенным этапом в жизни организации, формирование, управление и постоянный мониторинг эффективности имиджа при выходе на внешние рынки, а также теоретическая и практическая значимость данной проблемы, недостаточная разработанность отдельных её вопросов обуславливают актуальность темы исследования.

Цель статьи – определение факторов как составных элементов формирования имиджа, формулировка принципов и задач, выполняемых имиджем для достижения желаемого результата предприятия при выходе на зарубежные рынки.

Изложение основного материала исследования. В современных условиях рыночной конкуренции в Донецкой Народной Республике и мире в целом имидж занимает важное место в функционировании отечественных предприятий и их дальнейшем развитии на внешнем и зарубежном рынках.

В этом контексте компании, которые развиваются и стремятся на рынке иметь положительную репутацию, уделяют большое внимание формированию имиджа предприятия.

Современная практика показывает, что в связи с интенсификацией конкуренции на отечественных и зарубежных рынках снижение цены и улучшение качественных характеристик продукта не могут быть гарантией успеха отечественных предприятий в долгосрочной перспективе. В то же время

всё большее количество предприятий осознает, что осведомлённость общественности об их продукции, деятельности и роли в обществе является одним из немаловажных инструментов эффективного управления.

В этих условиях одним из стратегических факторов развития организации становится положительный имидж, обеспечивающий его конкурентоспособность, повышающий его стоимость, создающий привлекательность предприятия как работодателя, влияющий на отношения с потребителями, поставщиками, партнёрами, персоналом, инвесторами, государственными органами и др. Следовательно, имидж – это мнимое представление о предприятии, его лицо, которое целенаправленно формируется в массовом сознании с помощью публицити, рекламы, пропаганды. Вместе с тем, как показывают исследования по данной проблематике, единого подхода к определению термина «имидж» не существует, поскольку учёные рассматривают определённые стороны данного понятия с разных сторон. Понятие «имидж» в современном понимании было введено в конце 50-х гг. XX века американским специалистом Кеннетом Болдингом, который обосновал важность изучения имиджа для успехов в бизнесе и политике, впервые выделив вопросы изучения имиджа в отдельную отрасль, назвав её имиджелогией. Кроме того, он проанализировал влияние национального имиджа на особенность проводимой государством политики [1].

По мнению Ф. Котлера, имидж территории (государства) – это сумма убеждений, представлений и впечатлений людей о данной территории (государстве) [2].

Э.А. Галумов, доктор политических наук, определяет, что имидж – это комплекс объективных, взаимосвязанных между собой характеристик государственной системы, которые сформировались в процессе эволюционного развития российской государственности как сложной многофакторной подсистемы мирового устройства. Он подчёркивал, что эффективность взаимодействия звеньев определяют тенденции социально-экономических, общественно-политических, национально-конфессиональных и других процессов в государстве [3].

С другой стороны, А.Ю. Панасюк рассматривает имидж предприятия как мнение группы людей, у которых формируется его образ на основе прямого или опосредованного контакта с организацией [4].

С точки зрения И. Нефедовой и Е. Власовой, имидж представляет собой проявление с учётом стереотипов восприятия окружающих людей внутренних ощущений и собственных представлений о себе, скрывая недостатки и подчёркивая достоинства. Авторы утверждают, что имидж складывается путём эмоциональных ролей, которые люди играют в жизни. Однако, в свою очередь, он может меняться в соответствии с той социальной или эмоциональной ролью, которую человек играет или будет играть в данный момент [5].

В.М. Шепель определяет имидж как индивидуальный облик/ореол, который создаётся СМИ, социальной группой, собственными усилиями

личности с целью привлечения к себе внимания. При этом он вычленяет некоторые толкования персонального имиджа, приведённые в табл. 1 [6].

Проведённый анализ позволил прийти к следующему пониманию понятия имиджа: это целенаправленно сформированный образ организации в представлениях общества, потребителей, конкурентов, сотрудников, руководителей и других заинтересованных сторон с целью позиционирования себя на рынке.

Таблица 1

Толкования персонального имиджа по В.М. Шепель

Версия	Определение
Американская, или прагматическая	Средство достижения личностью своих целей
Европейская, или персонологическая	Способ привлечения внимания к себе личностью
Российская, или развивающая	Условие внешне фиксируемой внутренней самореализации личности

Таким образом, рассмотрев различные понятия термина «имидж», их можно условно разделить на две группы в соответствии с тем подходом к трактовке имиджа, который принят учёными. К первому можно отнести рассмотрение имиджа как индивидуальности, то есть как набор определённых качеств. В свою очередь, сторонники второго подхода сходятся на мнении о том, что имидж как термин возник в связи с развитием СМИ в начале XX века, поскольку оно требовало сознательного конструирования того, что необходимо аудитории.

Нередко, раскрывая имидж предприятия, потребители довольствуются лишь двумя понятиями «позитивный» или «негативный». Однако, согласуясь с мнением Ф.И. Каркова, между этими противоположностями лежит разнообразие принципов, качеств и свойств [7].

Рассматривая имидж как некую абстракцию, можно выделить следующие характеристики эффективного имиджа, а именно:

- демонстративность, или театральность;
- манипулятивность;
- правдоподобие;
- неординарность, или яркость;
- способность к трансформации, или подвижность;
- доступность, или понятность;
- близость целевой аудитории;
- востребованность в определённом месте и в определённое время.

Имидж предприятия выполняет ряд функций (табл. 2). Опираясь на выделенные основные функции имиджа предприятия, можно представить следующую последовательность его формирования (рис. 1). Формирование имиджа предприятия является результатом его деятельности, умелым использованием PR-инструментов с целью влияния на общество, граждан,

использования методов и принципов, которые помогают предприятию достичь поставленных целей.

Таблица 2

Функции имиджа предприятия

Функция	Описание
Демонстративная	Позиционирование предприятия на рынке
Стимуляционная	Побуждение потребителя к действиям
Адаптивная	Обеспечение предприятия вхождением в необходимую общественную среду
Рекламная	Привлечение внимания к предприятию с целью увеличения роста продаж товара, увеличения прибыли и т. д.

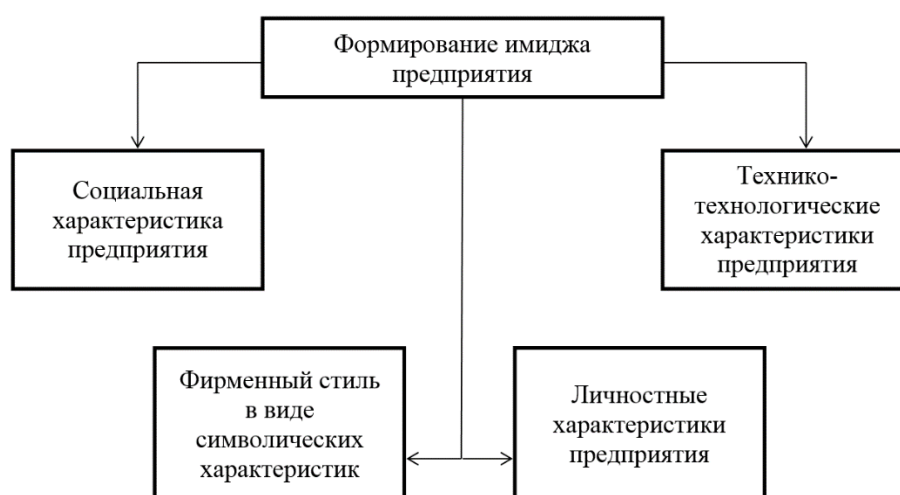


Рис. 1. Формирование имиджа предприятия

Отметим, что специально разработанный имидж предприятия может не совпадать с имиджем, который состоялся или сложился у потребителя в различные моменты его функционирования. Поэтому, если созданный имидж успешно работает и выполняет свою функцию, необходимо его поддерживать и постоянно отслеживать изменение запросов потребителей, а также изменения во внутренней и внешней среде предприятия. Для того, чтобы следить за изменением среды влияния на предприятие выделяют внешние и внутренние факторы формирования имиджа.

К факторам внутренней среды относятся:

- внешний вид работников;
- мотивация персонала;
- политика предприятия в сфере развития и обучения персонала;
- социально-психологический климат в коллективе;
- политика предприятия в сфере планирования карьеры и создания системы поощрений.

К факторам внешней среды можно отнести:

- внешний вид офиса;
- реклама предприятия;

- качество продукции;
- умение предприятия поддерживать деловые отношения с поставщиками и потребителями;
- инвестиционная привлекательность;
- соотношение цены и качества продукции;
- финансовая стабильность;
- участие в благотворительных мероприятиях.

Кроме того, формирование имиджа предприятия происходит по определённым принципам (табл. 3).

Таблица 3

Принципы формирования имиджа предприятия

Принцип	Характеристика
Повторения	Опирается на свойства человеческой памяти, поскольку хорошо запоминается информация, которая повторяется
Непрерывного усиления воздействия	Обосновывает усиление аргументированного и эмоционального обращения
Двойного вызова	Сообщение воспринимается не только умом

К тому же важнейшую роль играют подсознательные психологические процессы и эмоциональная сфера психики человека.

Как отмечает Р.Р. Горчакова, в течение своей жизни любое предприятие проходит четыре основные этапа формирования имиджа (рис. 2) [8].

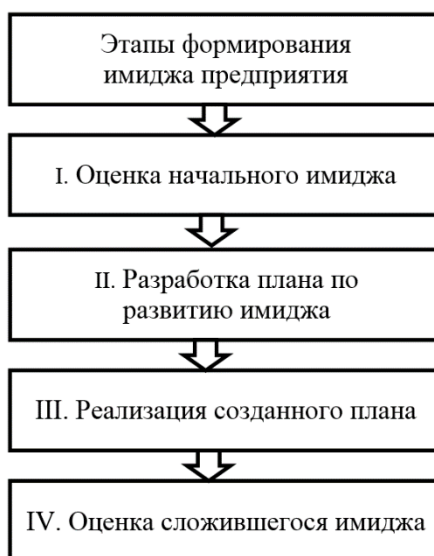


Рис. 2. Этапы формирования имиджа предприятия

На первом этапе проводится оценка образа предприятия с помощью оценивания отдельных компонентов имиджа. При этом важен полный сбор информации, использование методов опроса и анкетирования по сегментам потребителей и персонала. Но можно использовать и другие методы сбора информации. Исследование выполняется по плану, который при необходимости должен корректироваться. После тщательного анализа формируется информация о начальном имидже.

На втором этапе необходимо постоянно работать над улучшением имиджа. Для этого важно разработать стратегию его развития, которая включает цели, задачи, миссию, конкурентные преимущества, сегменты рынка, корпоративную культуру и другие компоненты. При разработке стратегии следует направить её на конкретную целевую аудиторию (потребители, партнёры, акционеры, сотрудники, СМИ и другие заинтересованные лица).

На третьем этапе целесообразно придерживаться разработанной стратегии развития предприятия. Успех этого этапа зависит от правильности реализации предыдущего. Реализовывать план должна специальная команда, владеющая специальными знаниями, умениями и навыками. Этот этап требует больших усилий и много времени.

На четвёртом этапе важно оценить полученный имидж с помощью имеющихся или разработанных специальных инструментов и методов. По результатам оценки предприятие должно понять, насколько оно достигло запланированных результатов. Если окажется, что полученный имидж не соответствует запланированному, необходимо начинать все сначала.

Здесь следует отметить, что каждый из этапов должен сопровождаться специально созданной системой контроля, которая работает по принципу непрерывности и беспристрастности.

Неотъемлемым атрибутом любой системы является структура (рис. 3).

В формировании имиджа особое место занимает стратегическое управление, которое создаёт конкурентные преимущества, обеспечивающие успешное существование и развитие предприятия в долгосрочной перспективе. Стратегическое управление исходит из того, что создать устойчивое конкурентное преимущество – это значит предложить большую воспринимаемую ценность потребителям и другим заинтересованным группам. Эти преимущества могут быть связаны как с характеристиками производимых товаров и услуг, так и с характеристиками самого предприятия и его положения на рынке.

В этом случае стратегию можно определить как комплекс решений по достижению долгосрочных конкурентных преимуществ предприятия на целевых рынках.

В процессе анализа восприятия отслеживается отношение заинтересованных групп к предприятию и его товарам, включающих в себя оценку и склонность к действию. Определение реакции субъектов рынка даёт возможность идентифицировать структуру рынка. Как показывает опыт многочисленных исследований, с помощью такого анализа предприятие получает возможность предсказывать будущее поведение участников рынка.

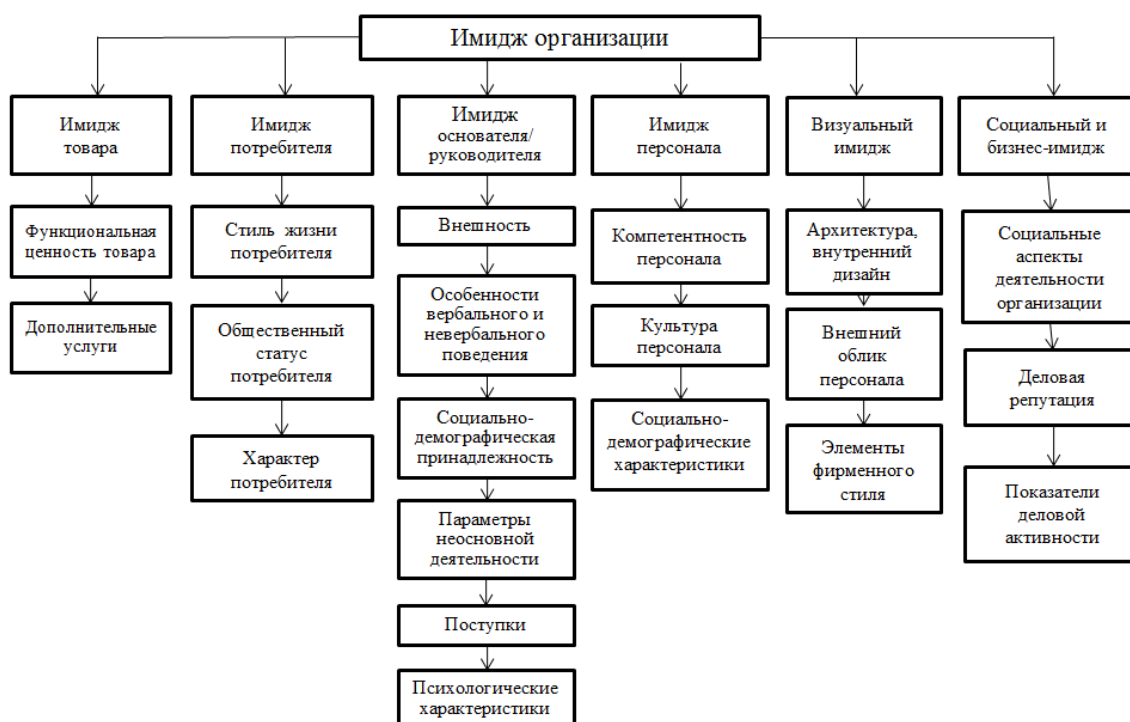


Рис. 3. Структура имиджа предприятия

Анализ отношений показывает следующие возможности:

- во-первых, определение сильных и слабых сторон марки товара и имиджа предприятия помогает достаточно уверенно идентифицировать возможности и угрозы;
- во-вторых, измерение отношений до и после воздействия на рынок позволяет оценить эффективность стратегий;
- в-третьих, знание отношения помогает прогнозировать реакцию на начинающиеся предприятием действия.

Соответственно, становится очевидным, почему при стратегическом анализе всё большее внимание уделяется измерению отношений как оценочной реакции, включающей в себя чувства, преимущества, намерения, суждения, оценки. Однако далеко не все руководители отечественных предприятий осознают данный факт.

Как отмечалось ранее, процессы формирования и управления имиджем предприятия необходимо рассматривать со стороны стратегических позиций. Данные процессы следует вывести из сферы тактических коммуникационных мероприятий, а управление его имиджем должно носить стратегический, а не оперативный характер.

Кроме того, отметим, что именно стратегическое управление создаёт конкурентные преимущества, которые обеспечивают успешное существование и развитие предприятия в долгосрочной перспективе, а также могут быть связаны как с характеристиками производимых товаров/услуг, так и с характеристиками самого предприятия и его положения на рынке.

Поскольку сегодня имидж является одной из важнейших характеристик предприятия, фактором доверия к нему, товару/услуге, то он выступает условием его процветания и роста конкурентных преимуществ.

Имидж создаётся целенаправленными усилиями и зависит от каждого работника. При этом источники формирования имиджа бесконечно разнообразны. В самом общем виде цель имиджевых исследований заключается в оценке деятельности предприятия по взаимодействию с заинтересованными группами (PR).

Вышеизложенное позволило обобщить основные направления влияния имиджа на повышение эффективности деятельности предприятия и усиление его конкурентных преимуществ (табл. 4).

Таблица 4

Влияние имиджа на повышение эффективности деятельности
и усиление конкурентных преимуществ

Направления влияния имиджа	Результаты влияния
<i>Факторы внутреннего влияния</i>	
Обеспечение положительного морально-психологического климата и повышение сплочённости	Повышение качества процесса управления и упрощение реализации управленческих решений
Повышение производительности труда и качества работы	Оптимизация процесса принятия решений, их качества
Формирование у работников чёткого понимания действий, необходимых для создания формальных правил	Развитие навыков командной работы, инициативы работников
Содействие принятию решений творческого характера и умению работать в команде	Повышение качества коммуникаций
<i>Факторы внешнего влияния</i>	
Формирование положительного имиджа предприятия в бизнес-среде	Восприятие партнёров как коллег и сокращение транзакционных расходов
Упрощение коммуникаций с бизнес-партнёрами	Формирование престижа и авторитета управленческого аппарата в деловых кругах и среди потребителей
Содействие сплочённости потребителей, поставщиков, партнёров, инвесторов	Увеличение гудвилла (деловой репутации), рост предприятия

В зарубежной практике на сегодняшний день распространено такое явление как составление рейтингов предприятий. Наборы этих критериев можно использовать как элементы имиджа предприятия, хотя в большей части они представляют собой минимальные требования, при соблюдении которых большинство предприятий может достичь успеха в условиях современного бизнеса. Так, в США при составлении рейтинга 500 крупнейших предприятий журнал «Fortune» использует такие критерии:

- качество менеджмента;
- качество продукта;
- способность привлекать и удерживать квалифицированные кадры;
- финансовый потенциал;

- эффективное использование корпоративных активов;
- долгосрочная инвестиционная привлекательность;
- склонность к использованию новых технологий;
- ответственное отношение к обществу и окружающей среде.

Практика корпоративного управления свидетельствует о том, что активное привлечение работников к делам предприятия, формированию положительной трудовой этики будет способствовать созданию положительного имиджа. Однако, трудно назвать хотя бы одну процветающую компанию, которая была бы лидером в своём деле и не обладала бы вполне заметным имиджем. В то же время важно отметить, что в Донецкой Народной Республике мало предприятий, которые имеют специальные службы, занимающиеся формированием и внедрением имиджевых ценностей. Поэтому руководству отечественных предприятий необходимо осознать значимость положительного имиджа, который всё чаще называют нематериальной основой развития и успеха любого предприятия, а, следовательно, и его персонала. Корпоративное сознание, привычки, писанные и неписанные правила игры – это и является положительным имиджем предприятия.

Формирование положительного имиджа отечественных предприятий должно предусматривать необходимость реализации ряда мероприятий, поскольку слабый положительный имидж не преодолеет отдельные попытки руководства улучшить эффективность хозяйственной деятельности и его конкурентных преимуществ. Поэтому необходима разработка и внедрение стратегии создания положительного имиджа в целом для предприятия. Кроме того, эффективное формирование имиджа предприятия – это целенаправленная работа по своевременному получению информации с заранее ожидаемым результатом её влияния. Информация должна доводиться до аудитории всеми каналами маркетинговых коммуникаций (реклама, пропаганда, паблик рилейшнз, директ-маркетинг, стимулирование сбыта). Каждый элемент системы имеет свои особенности, которые дополняют друг друга и создают единый комплекс.

В данном контексте имидж предприятия выступает как один из инструментов достижения стратегических целей, которые касаются основных сторон его деятельности и ориентированы на перспективу.

Преимущества положительного имиджа очевидны. Однако положительная известность не появляется сама собой и не существует сама по себе. Она требует целенаправленной систематической работы по формированию положительного имиджа предприятия.

Выводы. Таким образом, обобщение результатов исследования по управлению формированием имиджа предприятия как одного из основных компонентов в создании конкурентных преимуществ позволяет сделать следующие выводы: во-первых, он даёт эффект значимости определённой силы, то есть приводит к снижению чувствительности к переменам в сфере политики и экономики, которые непосредственно влияют на любое предприятие; во-вторых, защищает предприятие от конкурентов и закрепляет его позиции на внутреннем

и зарубежном рынках; в-третьих, роль имиджа в создании конкурентных преимуществ в своей основе определяют ориентиры и направления развития человеческого капитала предприятия; в-четвёртых, понимание имиджа предприятия как элемента конкурентного преимущества предусматривает изменение его места и роли среди ресурсов предприятия; в-пятых, управление имиджем предприятия должно носить стратегический характер; в-шестых, положительный имидж создаёт дополнительную ценность и становится одной из важнейших составляющих конкурентного преимущества, которое способно обеспечить выживание предприятия в долгосрочной перспективе. Следовательно, сформированный положительный имидж предприятия обеспечивает свободный доступ к различным ресурсам (финансовым, информационным и др.), для чего необходимо чётко выделить этапы его формирования, влияние внешних и внутренних факторов, применение, при необходимости, научно обоснованных и проверенных на практике технологий формирования имиджа.

Список использованных источников

1. Boulding К.Е. The image: knowledge in life and society / К.Е. Boulding. – Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 1956. – 175 p.
2. Котлер Ф. Маркетинг мест / Ф. Котлер, К. Асплунд, И. Рейн, Д. Хайдер. – СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005. – 390 с.
3. Галумов Э.А. Международный имидж России: стратегия формирования / Э.А. Галумов. – М.: Известия, 2003. – 450 с.
4. Имидж организации как фактор повышения её конкурентоспособности / Н.В. Быстрова, А.В. Хижная, А.А. Мазунова, И.Н. Парадеева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 8-2. – С. 321-324.
5. Нефедова И. Я и мой имидж / И. Нефедова, Е. Власова. – М.: Эксмо-Пресс, Яуза, 1997. – 168 с.
6. Шепель В.М. Имиджелогия. Как нравиться людям / В.М. Шепель. – М.: Народное образование, 2002. – 613 с.
7. Карков Ф.И. Рекламный рынок: методика изучения / Ф.И. Карков, А.А. Родионов. – М.: Экзамен, 2010. – 326 с.
8. Горчакова Р.Р. Особенности формирования корпоративного имиджа / Р.Р. Горчакова // Известия высших учебных заведений. – 2012. – № 2(22). – С. 185-192.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКСПОРТНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Чернобаева С.В.,

*преподаватель кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

В статье представлено государственное и негосударственное управление развитием экспортного потенциала Донецкой Народной Республики. Выявлены основные стимулы экспортного потенциала, обоснована необходимость их применения. Приведена структура негосударственных органов стимулирования развития внешнеэкономической деятельности.

Ключевые слова: *система управления, экспортный потенциал, негосударственное управление, стимулы экспорта, ассоциация экспортёров.*

The article presents the state and non-state management of the development of the export potential of the Donetsk People's Republic. The main incentives for the export potential are identified and the need for their use is justified.

Keywords: *management system, export potential, non-governmental management, export incentives, exporters association.*

Постановка задачи. Формирование экспортоориентированной экономики – приоритет развития многих государств. Не исключением является и Донецкая Народная Республика. Особенности развития экспортоориентированного государства зависят от специфики нормативно-правовой базы, структуры экономики, политического устройства, социально-экономического положения страны и прочих факторов. Базовыми вопросами, требующими первоочередного решения со стороны органов государственной власти при формировании экспорто

ориентированной экономики следующие: выявление методов стимулирования экспорта, определение направлений регулирования и торговых ограничений, проектирование структуры негосударственного управления, определение основных экспортоориентированных отраслей и многие другие.

Анализ последних публикаций. Горин Н.В. [1] в своих трудах по государственному регулированию внешнеэкономической деятельности уделил много внимания регуляторной политике государства и методам финансового стимулирования. Вопросы менеджмента внешнеэкономической деятельности на уровне предприятий и отраслей рассматривались А.М. Кандыбой [2] без уделения должного внимания системе государственного управления данной сферой. При наличии достаточно обширной базы исследований до сих пор спорными остаются вопросы соотношения государственного и

негосударственного управления процессами формирования экспортоориентированной экономики, в том числе в условиях непризнанности.

Актуальность. Недостаточный уровень обоснованности и адаптивности к современным условиям рынка отдельных научных положений и, как следствие, отсутствие универсального механизма и инструментария управления экспортным потенциалом следует считать основными причинами нестабильности республиканских субъектов внешнеэкономической деятельности на мировом рынке. Именно поэтому вопросы, касающиеся управления экспортным потенциалом, его специфика и роль в данной сфере являются весьма актуальными на сегодняшний день.

Целью статьи является выявление особенностей формирования экспортного потенциала в Донецкой Народной Республике (ДНР) и обоснование практических рекомендаций по управлению им.

Изложение основного материала. Основной составляющей экспортного потенциала является именно управление. Оно осуществляется с целью обеспечения сбалансированности экономики и равновесия внутреннего рынка страны; стимулирования прогрессивных структурных изменений в экономике; создания наиболее благоприятных условий для повышения конкурентоспособности внутренних производителей и приближения экономики Республики к рыночным структурам развитых зарубежных стран.

Управление экспортной деятельностью подразделяется на следующие составляющие [1, 2]:

1) государственное – система законодательных, исполнительных и контролирующих органов, направленная на совершенствование экспортной деятельности в интересах республиканской экономики;

2) негосударственное – система мероприятий, которая имеет косвенное влияние на развитие экспорта, осуществляемое негосударственными, некоммерческими институтами управления на основании их учредительных документов.

Основные субъекты управления экспортной деятельностью в ДНР представлены на рис. 1.

На территории Донецкой Народной Республики управление экспортной деятельностью (см. рис. 1) осуществляется на государственном уровне и почти отсутствуют механизмы самоуправления.

Управление экспортной деятельностью государственными органами оказывает непосредственное влияние на её развитие. Одним из основных регулирующих органов государственной власти в сфере ВЭД является Министерство экономического развития ДНР.

Основными направлениями деятельности в сфере ВЭД являются [3]:

- подготовка комплексных прогнозных и информационно-аналитических материалов, осуществление анализа и мониторинга процессов, происходящих в экономике, определение тенденций и приоритетов в развитии экономики;



Рис. 1. Управление экспортной деятельностью в ДНР

- участие в разработке проектов республиканских программ, осуществление мониторинга выполнения и оценка их результатов, разработка предложений по оптимизации действующих республиканских программ, участие в разработке межгосударственных программ;
- обеспечение разработки и реализация стратегии социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, подготовка предложений по её корректировке; составление прогнозов социально-экономического развития, планов реализации стратегии социально-экономического развития, участие в их выполнении;
- проведение анализа системы показателей объёмов, структуры, динамики внешней торговли; участие в обеспечении проведения единой государственной политики в сфере внешнеторговой деятельности, стимулирования экспорта, расширения и укрепления внешнеторговых связей; участие в разработке основных направлений внешне экономического развития Донецкой Народной Республики и формировании основных показателей внешней торговли, а также в совершенствовании валютной и таможенно-тарифной политики; разработка предложений по расширению и укреплению внешнеторговых связей;
- внесение предложений о введении количественных ограничений на экспорт и импорт товаров, а также о порядке применения защитных, компенсационных, антидемпинговых и иных мер в отношении ввоза-вывоза товаров.

Из негосударственных организаций значительное влияние на развитие и осуществление ВЭД имеют торгово-промышленные палаты. Торгово-промышленная палата (ТПП) Донецкой Народной Республики является общественной организацией, объединяющей предприятия и предпринимателей. Это юридическое лицо, созданное с целью развития внешнеэкономических связей субъектов хозяйственной деятельности с иностранными партнёрами, увеличения экспорта товаров (работ, услуг), привлечения иностранных инвестиций в экономику Донецкой Народной Республики.

Говоря о способах управления экспортной деятельностью, хотелось бы уделить особое внимание стимулированию. Это та функция управления, которая менее всего реализуется органами государственной власти, но имеет наибольшее значение для развития экспортного потенциала.

Существует большое количество исследований, ставящих своей целью выявление экспортных стимулов, т.е. факторов, которые оказывают благоприятное влияние на решение предприятий начать поставлять свою продукцию или услуги за рубеж или расширить объёмы экспорта. В большинстве научных работ был сделан вывод о том, что экспортные стимулы играют важную роль при принятии решения в сфере интернационализации хозяйственной деятельности и являются значимой движущей силой реализации экспортного потенциала.

В самом общем виде стимулы подразделяются на внешние и внутренние (организационные). Такая классификация позволяет понять, что преимущественно мотивирует предприятия к экспортной деятельности: внутренние характеристики и качества предприятия или же среда, в которой они функционируют. Если на первоначальных этапах основной упор был сделан на микроуровень, т.е. на внутренние стимулы – определённые менеджерские качества, внутренние ключевые компетенции предприятия, набор и наличие неиспользованных мощностей и т.д., то со временем не менее важная роль стала отводиться внешним, экзогенным для предприятия стимулам, среди которых важную роль занимают государственные программы стимулирования экспорта.

Экспортные стимулы также принято подразделять на проактивные – побудительные мотивы, воздействующие на интересы фирм по развитию компетенций или возможностей на зарубежных рынках, и реагирующие – те, что вызывают у предприятий реакцию на неблагоприятные рыночные условия (например, насыщение внутреннего рынка).

Поскольку, в конечном счёте, экспорт предприятий стимулируется каждой из вышеназванных групп факторов и они действуют в комбинации друг с другом, все меры по стимулированию экспорта могут быть классифицированы следующим образом (табл. 1):

- внутренние проактивные;
- внутренние реагирующие;
- внешние проактивные;
- внешние реагирующие.

Стимулы экспортного потенциала

<i>Внутренние проактивные стимулы</i>	<i>Внешние проактивные стимулы</i>
<ul style="list-style-type: none"> • достижение экономии от масштаба; • определённые интересы / стремления / желания менеджеров; • продукция, обладающая уникальными характеристиками/свойствами; • наличие специфических конкурентных преимуществ; • потенциал для роста продаж; • необходимость достижения устойчивого развития и корпоративного роста 	<ul style="list-style-type: none"> • стимулирование со стороны внешних по отношению к предприятию субъектов или организаций; • выявление привлекательных возможностей на внешних рынках; • обладание эксклюзивной информацией о внешних рынках; • поддержка экспорта со стороны государства
<i>Внутренние реагирующие стимулы</i>	<i>Внешние реагирующие стимулы</i>
<ul style="list-style-type: none"> • возможность компенсировать сезонность в продажах продукции; • задействование неиспользуемых производственных возможностей; • застой/снижение продаж продукции на внутреннем рынке; • сокращение зависимости от ориентации на внутренний рынок 	<ul style="list-style-type: none"> • начало экспортной деятельности конкурентов на внутреннем рынке; • побуждение к экспорту за счёт усиления конкуренции на внутреннем рынке; • благоприятный обменный курс; • сокращение внутреннего рынка; • получение заказа из-за границы

Программы стимулирования экспорта должны быть не только сфокусированы на таких классических формах содействия экспорту как страхование экспортных рисков, предоставление экспортных кредитов, налоговые льготы, но и направлены на устранение препятствий на пути развития бизнеса и ориентированы на имеющиеся у предприятий нужды, запросы и потребности в поддержке, в частности, на доступ к информации о спросе на зарубежных рынках и новых технологиях, процедурах и требованиях сертификации, на создании товаропроводящих сетей, на необходимости в подготовке/переподготовке кадров, повышении качества менеджмента на микроуровне.

Понимание механизмов воздействия данных стимулов также важно с точки зрения правильного определения форм государственной поддержки для различных целевых групп, поскольку предприятия могут по-разному на неё реагировать. Например, малые и средние компании для начала и расширения экспортной деятельности нуждаются в мерах содействия, отличных от тех, в которых заинтересованы крупные.

Исходя из вышесказанного, негосударственное управление экспортной деятельностью Донецкой Народной Республики должно отличаться от государственного. Оно должно основываться на опосредованном влиянии, носить стимулирующий и координирующий характер. Субъекты негосударственного управления и их функции представлены на рис. 2 и в табл. 2 [4].

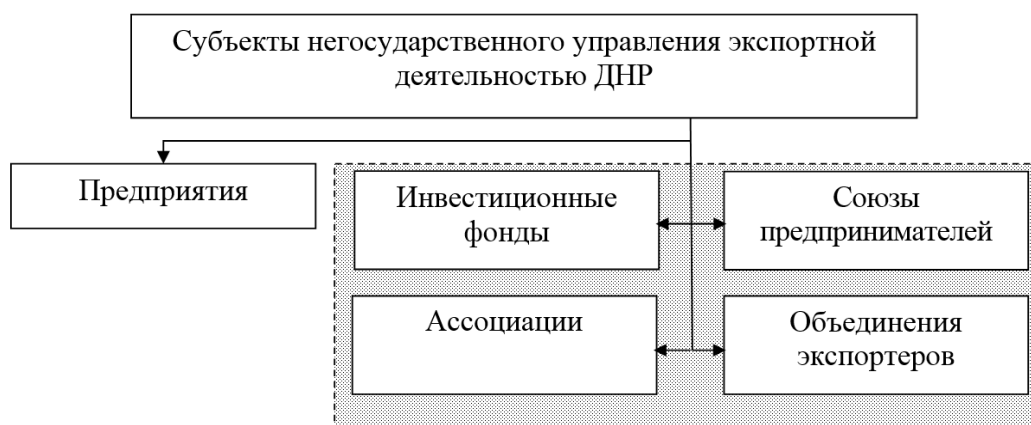


Рис. 2. Субъекты негосударственного управления ВЭД ДНР

Развитию внешнеэкономической деятельности способствует создание эффективной системы управления, в сфере которой осуществляется государственное и негосударственное управление через свои организации. На данный момент основным субъектом негосударственного управления с наибольшим влиянием на развитие и осуществление ВЭД является торгово-промышленная палата.

Отсюда возникает необходимость создания негосударственного органа управления на территории Донецкой Народной Республики. В условиях отрицательного торгового баланса, внешнеэкономическая деятельность Республики нуждается в увеличении объёмов экспортных поставок.

Таблица 2

Функции субъектов негосударственного управления

Субъект	Функция
Объединение экспортеров	<ul style="list-style-type: none"> • содействие оптимизации условий осуществления экспортных операций, в том числе ликвидация коллизий в законодательстве, упрощение процедур в сфере внешней торговли, содействие интеграции ДНР в международные организации и объединения; • анализ практики применения законодательных актов в отношении экспорта товаров и услуг и эффективности их действия в ДНР; • оказание помощи и содействия предпринимателям; • организация взаимодействия между субъектами предпринимательской деятельности и государственными органами
Инвестиционные фонды	<ul style="list-style-type: none"> • диверсификация инвестиций; • управление портфелем инвестиций
Объединение экспортеров	<ul style="list-style-type: none"> • содействие оптимизации условий осуществления экспортных операций, в том числе ликвидация коллизий в законодательстве, упрощение процедур в сфере внешней торговли, содействие интеграции ДНР в международные организации и объединения; • анализ практики применения законодательных актов в отношении экспорта товаров и услуг и эффективности их действия в ДНР; • оказание помощи и содействия предпринимателям; • организация взаимодействия между субъектами предпринимательской деятельности и государственными органами

Субъект	Функция
Ассоциации	<ul style="list-style-type: none"> • выполнение задач, определённых договором, уставом, актом о создании объединения (промышленная деятельность, строительство, транспортная деятельность и др.); • решение общих для группы предприятий вопросов, в частности, вопросов социально-экономического развития; • проведение общей для отрасли научно-технической политики (улучшение качества продукции, повышение технического уровня производства, эффективное использование мощностей, внешнеэкономическая деятельность и т.п.); • проведение общей для отрасли научно-технической политики; • защита прав и интересов предприятий объединения и тому подобное
Предприятия	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение процесса производства необходимыми трудовыми, материальными и финансовыми ресурсами, внедрение достижений научно-технического прогресса, совершенствование организации и управления производством; • исследование рынка товаров и услуг с целью наиболее эффективной реализации произведённой продукции; осуществление хозяйственных отношений с другими субъектами рынка на основе договоров (контрактов) о найме работников и организации их деятельности; распределении и использовании прибыли; уплаты налогов; инвестировании и тому подобное; • улучшение условий труда, жизни и здоровья, гарантии обязательного медицинского страхования всех работников предприятия и их семей; обеспечение подготовки квалифицированных работников; • самостоятельное осуществление внешнеэкономической деятельности предприятия в соответствии с действующим законодательством. Эта функция определяется местом и ролью данного предприятия в международном разделении труда, в частности, в таких формах его проявления, как предметная и технологическая специализация, научно-исследовательское сотрудничество

Ассоциация координации и стимулирования экспорта станет органом самоуправления и эффективным инструментом активизации экспортной деятельности Республики. Структура Ассоциации представлена на рис. 3.



Рис. 3. Структура Ассоциации экспортёров ДНР

Высший орган управления Ассоциации – Общее собрание Ассоциации, созываемое не реже одного раза в год. Постоянно действующим коллегиальным органом управления Ассоциации является Совет Ассоциации, члены которого работают на общественных началах. Члены Совета избираются Общим

собранием Ассоциации. Единоличным исполнительным органом Ассоциации является Исполнительный директор, обеспечивающий решение текущих вопросов Ассоциации, который также управляет отделами машиностроения, агропромышленного комплекса и строительства в ДНР.

Президент Ассоциации – это «административный ресурс», важный инструмент содействия экспортной активности. Чаще всего он реализуется в обеспечении привилегированного доступа конкретным участникам к ресурсам и лоббировании интересов Ассоциации на государственном уровне.

Ревизионная комиссия – орган внутреннего финансового контроля юридического лица, избираемый общим собранием участников хозяйственного общества не реже одного раза в год для контроля над финансово-хозяйственной деятельностью Ассоциации.

Комитеты занимаются профильными текущими задачами и вопросами в сфере интересов всех членов Ассоциации.

Деятельность рабочих групп приводит к публикациям профильных и передовых «руководств для улучшения условий ведения экспортной деятельности». Члены Ассоциации наделены правом свободно вступать в рабочие группы в соответствии с их интересами.

Членами Ассоциации могут стать все экспортоориентированные предприятия ДНР и те производители, которые работают только на внутреннем рынке и испытывают трудности при выходе на внешние.

Основные функции Ассоциации:

– участие в определении приоритетных направлений поддержки экспортной деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства ДНР, в том числе в разработке и реализации мероприятий региональной программы поддержки экспорта;

– предоставление консультационных услуг Ассоциации действующим экспортёрам и субъектам предпринимательства ДНР, планирующим осуществлять экспортную деятельность;

– популяризация экспортной деятельности в ДНР, в том числе за счёт социальной рекламы в средствах массовой информации, включая телевидение, радио, печать, наружную рекламу, интернет и др., продвижение информации об услугах Ассоциации в средствах массовой информации.

Услуги Ассоциации условно можно разделить на две группы: с одной стороны – организация выставочных и конгрессных мероприятий, бизнес-миссий и приёмов иностранных делегаций, а с другой – консультационные, информационные и сервисные услуги. В рамках согласованного плана мероприятий Ассоциация может оказывать экспортёрам поддержку на любом этапе их деятельности: от создания юридического лица и открытия расчётного счёта для ВЭД до организации участия в бизнес-миссиях для встречи с потенциальными деловыми партнёрами за рубежом.

В частности, к услугам Ассоциации относятся консультации по таким видам деятельности (в том числе и с привлечением сторонних экспертов):

- правовые аспекты регулирования ВЭД;
- банковское оформление сделок ВЭД;
- налогообложение ВЭД;

- таможенное оформление товаров и логистике;
- сертификация и требования зарубежных регуляторов;
- специфика работы в том или ином государстве;
- маркетинговые исследования зарубежных рынков сбыта.

Планируется, что Ассоциация будет обеспечивать экспортёров услугами по продвижению товаров на внешние рынки и сервисными услугами для экспортёров:

- разработка и (или) перевод на иностранные языки презентационных материалов;
- организация и сопровождение встреч с иностранными партнёрами;
- создание и (или) перевод на иностранные языки интернет-сайтов;
- консультации и помощь в организации работы на выставках, проведении рекламных кампаний, изготовлении рекламных материалов, в том числе за рубежом и на иностранных языках.

Для наибольшего эффекта в продвижении республиканских производителей на зарубежные рынки, налаживании тесных рабочих деловых контактов, популяризации бренда ДНР за рубежом необходимо предусмотреть услуги по организации участия республиканских экспортоориентированных малых и средних предприятий в международных выставках, международных и межрегиональных бизнес-миссиях. Необходимо также обозначить, что Ассоциация обязана оказывать индивидуальную поддержку в подборе деловых партнёров, экспертизе экспортных контрактов, проверке деловой репутации контрагентов и многие другие услуги. Ассоциация также должна проводить приёмы иностранных делегаций предпринимателей в ДНР.

Этот перечень является далеко не исчерпывающим. Ассоциация по координации и стимулированию экспорта ДНР станет наиболее эффективным инструментом активизации экономики, так как основной перечень услуг будет предоставляться бесплатно.

Выводы. Развитие экспортного потенциала – базовая составляющая активизации экономического развития ДНР. В ДНР негосударственное управление развитием экспортного потенциала осуществляется в основном формально. Выявлено, что наиболее эффективной формой организации институтов негосударственного управления является бизнес-ассоциация. Создание такого органа для стимулирования экспортной деятельности окажет благоприятное воздействие на экономическое развитие ДНР в целом.

Список использованных источников

1. Горин Н.В. Государственное регулирование внешнеэкономической деятельности: учебное пособие / Н.В. Горин. – М.: Знание, 2008. – 330 с.
2. Кандыба А.М. Менеджмент внешнеэкономической деятельности: учебное пособие / А.М. Кандыба. – М.: Аграрная наука, 2004. – 508 с.
3. Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=110.
4. Румянцев А.П. Международная экономика: практикум / А.П. Румянцев, Ю.А. Коваленко. – М.: ЦНЛ, 2007. – 296 с.

НОВЫЕ ФОРМЫ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ РЕГИОНА: СТАВКА НА СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гурий П.С.

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

Малахай С.Н.

*аспирант кафедры
менеджмента непроизводственной сферы,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»*

В статье приводятся результаты комплексного решения проблемы вывода организаций из кризиса, на основе социальных аспектов методов управления персоналом. Приведены рекомендации по применению социальных аспектов методов управления персоналом для совершенствования форм функционирования и развития организаций в кризисных регионах.

Ключевые слова: *экономическая блокада, строительство новой государственности, методы управления персоналом, социальные аспекты методов управления, новая государственность.*

The article presents the results of a comprehensive solution to the problem of withdrawing organizations from the crisis, based on the social aspects of personnel management methods. Recommendations on the application of the social aspects of personnel management methods to improve the functioning and development of organizations in crisis regions are given.

Key words: *economic blockade, construction of a new statehood, personnel management methods, social aspects of management methods, new statehood.*

Постановка задачи. Донецкая область до 2014 г. являлась одним из крупнейших промышленных регионов Украины и имела конкурентные преимущества перед большинством областей Украины по значительной части показателей. Оснащенности ее экономики новыми технологиями находилась на 3 месте в Украине и на 79 месте в мире. По результатам опроса руководителей предприятий в ней разрабатывалось достаточное количества новых технологий и проводилось внедрение их в практику управления предприятиями. За счет этого обеспечивался устойчивый рост основных индикаторов экономического развития, и формировались положительные тенденции в функционировании системы управления организациями региона.

С 2014 г., территория Донецкой Народной Республики подверглась экономической блокаде, что привело к разрыву хозяйственных связей, росту инфляции, усилению миграции, и существенному сокращению объемов реализации продукции предприятий. В сложившейся ситуации,

восстанавливаемые формы функционирования систем управления оказались недостаточно действенными. Это ставит перед учеными и проектировщиками задачу поиска инновационных форм и методов совершенствования восстанавливаемые формы управления организациями в условиях строительства новой государственности.

В то же время, вопросы применения социально-психологических и социокультурных методов к поиску новых форм функционирования и развития организаций в регионах с отложенным статусом международного признания остаются слабо изученными, что предопределяет теоретическую и практическую ценность настоящего исследования.

Анализ результатов последних исследований и публикаций. Вопросами совершенствования систем управления организациями и поиском новых форм их функционирования занимались П. Гурий [2,3], С. Коцалап [3,4], С.Малахай [5,6,7], М. Терованесов[8,9], и др. В то же время, вопросы практического применения результатов проведенных исследований для регионов с отложенным статусом международного признания еще не публиковались.

Цель данной публикации – изложить основные рекомендации по применению социальных аспектов методов управления персоналом для совершенствования форм функционирования и развития организаций в регионах.

Основные результаты исследований. В ходе исследований решались следующие задачи:

изучить особенности функционирования и развития систем адаптивного управления организациями для реформирования их моделей к условиям ДНР;

обобщить научные подходы к построению систем управления организациями на основе использования социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом;

систематизировать зарубежный опыт реализации социально-психологических и социокультурных аспектов управления, в условиях построения новой государственности;

проанализировать тенденции развития управленческой деятельности предприятий и организаций в ДНР, с учетом эффективности уже восстановленных систем управления организациями;

выявить факторы трансформационных процессов, влияющие на развитие системы управления организациями в ДНР;

обосновать необходимость применения нового научно-методического подхода к обеспечению функционирования и развития систем управления организациями в ДНР;

разработать концептуальные положения по совершенствованию систем управления организациями на базе использования социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом;

усовершенствовать механизм управления в организациях региона;
развить методику оценки эффективности совершенствования форм функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов.

Решения поставленных задач были получены следующие результаты:

1. Разработана концептуальная схема совершенствования систем управления организациями на основе социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом, предполагающая достижение социально-экономического эффекта за счет перехода к адаптивной системе управления и использования итерационного процесса пересмотра используемых социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления для учета требований внешней среды организаций.

2. Подход к совершенствованию механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом, позволяющий формализовать процесс управление коллективом на различных этапах жизненного цикла, а также учитывать наиболее эффективные социально-психологические и социокультурные аспекты методов управления на каждом из его этапов.

3. Классификация социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом, для реализации пп. 1-2.

4. Модель управления организациями региона, демонстрирующая общий подход к построению эффективного управления в условиях современных вызовов, основанная на изучении зарубежных моделей управления организациями, в том числе на территориях с не признанным статусом.

5. Классификация систем управления, построенная на оценке применимости социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления и позволяющая выявлять существенные резервы повышения эффективности управления организациями региона за счет применения социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом.

Проведенное в работе комплексное исследование поставленной проблемы позволило сформировать ряд выводов теоретического и научно-прикладного характера, а именно:

1. Анализ эволюции форм функционирования и развития систем управления позволил сделать вывод о повышении роли социально-психологических и социокультурных аспектов управления в них.

2. Современные условия функционирования отечественных предприятий могут быть охарактеризованы как кризисные, поэтому применение социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом является способом выхода из него.

3. Для определения путей совершенствования отечественных систем управления, функционирующих на территории региона с отложенным статусом, рекомендовано проводить анализ и систематизацию зарубежного

опыта применения социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления организациями в Приднестровской Молдавской Республике, Нагорно-Карабахской Республике, Республике Южная Осетия, Республике Абхазия, Республике Сербской, Республике Косово и Китайской республике Тайвань, что позволит выявлять модели управления организациями в условиях не признанности Республик и разрабатывать эффективные модели управления организациями региона в условиях современных вызовов.

4. При переходе к адаптивным системам управления организациями в ДНР, необходимо проводить анализ степени влияния наиболее значимых внешних факторов, внутренних факторы (материальное и социально-психологическое стимулирование) и организационных факторов, проявляющихся в сфере кадровой политики. В связи с этим, для использования этих факторов в практике управления, рекомендуется создавать социально-психологические службы на предприятиях ДНР, путем распределения управленческих функций внутри организации на различных этапах жизненного цикла коллектива (команды).

Выводы. 1. В результате проведенных исследований поставлена и решена новая актуальная задача обоснования и разработки теоретических положений и практических рекомендаций по развитию систем адаптивного вида посредством модели реформирования как новой формы функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов методов управления персоналом.

2. Направлением дальнейших разработок новых форм функционирования и развития систем управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления предполагается сделать исследование нормативно-правового регулирования юридического статуса социально-психологической службы предприятия для интенсификации их работы и повсеместного распространения в регионе.

Список использованных источников

1. Гурий, П.С. Подход к развитию Донбасса: ставки на успешный менеджмент и на экономику участия / П.С. Гурий // Экономические, юридические и социокультурные аспекты развития регионов/ сб. науч. тр. НОУ ВПО «Челяб. ин-т экономики и права им. М. В. Ладощина»; Челябинск: НОУ ВПО «ЧИЭП им. М. В. Ладощина», 2015. – С.82-87.

2. Гурий, П.С. Механизм управления инновационно-предпринимательской активностью предприятий Донбасса / П.С. Гурий // Донецкий государственный университет управления. Сборник научных работ. Серия «государственное управление». – Вып. 1 (2) 2016. – Донецк: ДонГУУ. – С. 38-45.

3. Коцалап, С. А. Определение идеального руководителя для существующей организационной культуры персонала / С. А. Коцалап,

В.Ю. Припотень // Інформаційно-аналітичний журнал «Економіка. Фінанси. Право» . – №7. – 2015.

4. Коцалап, С. А. Роль инновационной деятельности в области управления персоналом / С. А Коцалап., И.М. Иванихина // Торговля и рынок: научный журнал, выпуск №2. – Том 1. –2016.

5. Малахай, С.Н. Контрактный метод как инструмент эффективной системы управления государственной службы / С.Н. Малахай // Менеджер. – 2017. – № 1 (79). – С. 156-162.

6. Малахай, С.Н. Факторы, влияющие на развитие систем управления организациями региона (социально-психологические и социокультурные аспекты управления) /С.Н. Малахай // Менеджер.–2017. – № 3 (81).– С. 10-16.

7. Малахай, С.Н. Совершенствование механизма управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов / С.Н. Малахай // Менеджер. – 2018. – № 2 (84). – С. 10-16.

8. Терованесов, М. Р. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами / М. Р. Терованесов // «Менеджер», научн.журнал, 2018. – №4(86). – С.178-183.

9. Терованесов, М. Р. Совершенствование организационных структур управления предприятиями непромышленной сферы в современных условиях / М.Р. Терованесов, С.А. Кольцов, В.С. Козлов // «Менеджер», научн. журнал, 2018.– №2(84).– С.45-512.

Уважаемые коллеги!

Редакционная коллегия научного сборника серии «Государственное управление» ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» готовит к изданию следующий сборник научных работ.

Статьи принимаются на русском языке объёмом не менее 20 000 знаков (пользуйтесь меню «Сервис – Статистика»), соблюдая все нижеизложенные требования.

При наборе текста необходимо придерживаться следующих требований:

1. Выключить перенос.
2. Отступ первой строки каждого абзаца делается не «пропусками», а автоматически через меню Microsoft Word (Формат – Абзац – первая строка: отступ на 1,27 см).
3. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 1,27 см.
4. Шрифт Times New Roman, размер кегля – 16; интервал – одинарный.
5. Рисунки и диаграммы должны быть сделаны в приложении к Microsoft Word – в формате Microsoft Graph.
6. Расстояние между словами – не более одного пробела.

Статьи должны быть оформлены следующим образом:

1. УДК слева в верхнем углу.
2. Название статьи (прописными буквами, полужирным, выравнивание – по центру).
3. Фамилия, имя, отчество автора / авторов (с правой стороны, после названия статьи, полужирным).
4. Аннотация на статью на 2-х языках – русском и английском (каждая не менее 5 и не более 10 строк).
5. Ключевые слова в аннотации на русском и английском языках (не менее 5 и не более 10 слов, курсивом).
6. Текст статьи (выравнивание основного текста – по ширине).
7. Список использованных источников (прописными буквами, полужирным, выравнивание – по центру), в алфавитном порядке с последовательной нумерацией.

Структура научной статьи должна содержать такие элементы:

1. Постановка задачи.
2. Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме.
3. Актуальность.
4. Формулирование задачи исследования.
5. Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.
6. Выводы по выполненному исследованию.
7. Список использованных источников.

Ответственность за содержание, точность представленных фактов, цитат, цифр и фамилий несут авторы материалов.

Редакция сохраняет за собой право редактировать статьи.

Окончательное решение о публикации принимает редакционная коллегия.

Рукописи не возвращаются.

К статье автор должен приложить также Сопроводительную записку (Приложение 1)

Статью, сопроводительную записку и сканированную рецензию присылайте на адрес электронной почты научного сборника серии «Государственное управление».

E-mail: **cs-pa@mail.ru**

При необходимости Вы можете обратиться за дополнительной информацией по телефону – (062) 337-22-46

Приложение 1

СОПРОВОДИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Фамилия, имя, отчество	
Научная степень, учёное звание, должность	
Организация (учреждение)	
Название статьи	
E-mail	
Телефон	

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ НАУЧНОЙ СТАТЬИ

УДК 332.146.2 (14 шрифт)

НАЗВАНИЕ НАУЧНОЙ СТАТЬИ (16 шрифт)

Иванов И.И.,

канд. экон. наук, доцент, профессор кафедры
г. Донецк (14 шрифт)

Текст аннотации (на русском языке, 20-30 слов).....(12 шрифт)

Ключевые слова: (7-10 слов)..... (12 шрифт)

Текст аннотации (на английском языке)(12 шрифт)

Keywords:..... (12 шрифт)

Постановка задачи. Текст. Текст. Текст.. (16 шрифт).

Анализ последних исследований и публикаций. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Актуальность. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Цель статьи. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Изложение основного материала исследования. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Таблица 1

Матрица выбора направления экономического развития региона

Группа (12-14 кегль)	Регион	Направление развития
.....

Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст (рис. 1.). (16 шрифт).

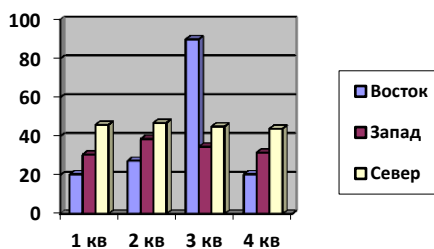


Рис. 1. Название рисунка

Выводы. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт).

Список использованных источников (16 шрифт)

1. Райзберг Б.А. Курс экономики: учебник / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 720 с.

Научное издание

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

**Сборник научных работ
Серии «Государственное управление»**

Выпуск 13

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ**

Материалы представлены на языке оригинала.

Опубликованные материалы отражают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии сборника.

При цитировании или частичном использовании текста публикаций
ссылка на сборник обязательна.

Ответственный за выпуск Братковский М.Л.

Научный редактор Гурий П.С.

Литературный редактор Полчанинова Л.Н.

Технический редактор Бобылева Н.И.

Компьютерная верстка Зензеров В.И.

Подписано в печать решением учёного совета ГОУ ВПО «ДонАУиГС».
Протокол № 9 от 28.03.2019 г. Формат 60x84¹/₁₆ Бумага офсетная
15,19 усл. печ. л. Тираж 100 экз.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики» ДНР,
283015, г. Донецк-15, ул. Челюскинцев, 163а