

**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 2 (6)**

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ
ХОЗЯЙСТВОМ**

**Донецк
2017**

УДК 082.1:351.82
ББК Ч448.046+Ф033.141
Г 72

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 2 (6): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 297 с.

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

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.

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:

- Вольская Е. М. – доктор наук по государственному управлению, доцент
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
Макеева О. А. – заместитель Председателя Народного Совета Донецкой Народной Республики
Ободец Р. В. – доктор экономических наук; доцент
Пономаренко Б. Т. – доктор исторических наук, профессор, Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации
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»

Содержание

РАЗДЕЛ I.	
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЕЕ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ.....	6
Белоцерковская О.Е., Усачёва Г.М. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ	6
Климова П.А. КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ	16
Ляхова Л.С. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	26
Перевозчикова Н.А, Василенко Т.Д. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	40
Портнова Г.А., Джантимирова И.И. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА	52
Рубин С.В. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ДНР В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ	63
Савельева О.А., Томаш А.И. РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА	74
Соломенный Ф.Ф., Соломенная З.В., Пугачева И.И., Шандыба М.А. РАЗВИТИЕ ИНДУСТРИИ СПОРТА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	82
Харь Е. В., Леонов О. Л. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АПК.....	90
Хоменко Я.В., Гурин В.Г. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ	100

Чаусовский А. М., Гончарова И. В., Дедух Т. М. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ ДЛЯ ЭКОНОМИК РАЗВИВАЮЩИХСЯ РЫНКОВ	110
Шумаева Е.А., Шарнопольская О.Н., Спасенных А.В. БРЕНДИНГ ТЕРРИТОРИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УЛУЧШЕНИЯ ИМИДЖА ГОРОДА.....	118
Шумаева Е.А., Чегодаев Б. В. К ВОПРОСУ О ВНЕДРЕНИИ РЕИНЖИНИРИНГА В ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	127
Романюк Н.В., Яценко В.В. К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ УСЛУГ ПОЧТОВОЙ СВЯЗИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	137
РАЗДЕЛ II.	
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ	
Булат Л.А. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ МУКОМОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	147
Иванова О.К. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	155
Киселёва А.А., Тулупов Д.В. ВНЕДРЕНИЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	164
Перевозчикова Н. А., Евсейчик Т. И. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ.....	175
Смирнов С. Н. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ.....	188
РАЗДЕЛ III.	
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА	
Алферова И. Е., Припотень В.Ю. РАЗРАБОТКА МАТРИЦЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	199
Безруков Б.А. ФОРМИРОВАНИЕ И ВЫБОР СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ	213

Вишневская Е.Н., Джюра О.М., Науменко Е.В. НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЯ ОТРАСЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ЗЕРНА ДНР	224
Ерёменко-Григоренко О. А., Коротченко О. В. К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	237
Козлов В.С., Чернецкий В.Ю. КРЕАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ОСНОВНОЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИИ.....	254
Припотень В.Ю., Палто А.В. НАПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ БАНКРОТСТВА НА ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНБАССА.....	265
Шумаева Е. А., Широбокова В. А. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЕЁ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	274
Из редакторского портфеля: Великие государственные деятели - ЖЕНЩИНА, ИЗМЕНИВШАЯ МИР	284
Академические издания: рецензии, размышления	292
Поздравляем Валентина Николаевича Гончарова!	292

РАЗДЕЛ I. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЕЕ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ

Белоцерковская О.Е.

*Слушатель магистратуры государственного управления
Донецкого Национального Технического Университета*

Усачёва Г.М.

*к.э.н., профессор кафедры экономической теории
и государственного управления ДонНТУ*

В данной статье обоснованы критерии оценки эффективности организационной структуры государственных органов управления на базе анализа основных проблем формирования эффективного координационного механизма регулирования деятельности структурных подразделений системы исполнительной власти.

Ключевые слова: *организационная структура, государственный орган, исполнительная власть, критерии эффективности, компетенция, структурное подразделение, результативность, регулирование, тип управления.*

This article substantiates the criteria for assessing the effectiveness of the organizational structure of government bodies on the basis of an analysis of the main problems in the formation of an effective coordination mechanism for regulating the activities of structural units of the executive branch.

Keywords: *organizational structure, state body, executive power, efficiency criteria, competence, structural subdivision, efficiency, regulation, type of management.*

В современных условиях для государственных органов управления исполнительной власти актуальной является проблема формирования эффективного регулирования деятельности структурных подразделений. Решение данной проблемы предполагает необходимость исследования направлений обеспечения такой организационной структуры, которая бы позволяла достичь эффективной системы функционирования государственных органов управления на всех уровнях. Причём, как

показывает практика, даже эффективная организационная структура может нуждаться в коррекции и внесении изменений, поскольку под влиянием внешних и внутренних условий она дестабилизируется, проявляются и накапливаются негативные тенденции. С этой точки зрения особый интерес представляет определение критериев оценки эффективности организационной структуры в государственных органах управления, что и является целью настоящей статьи.

Различные стороны данной проблемы исследуют специалисты в области менеджмента, права, государственного и муниципального управления. Особого внимания заслуживают работы Кабушкина Н.И., Мильнера Б.З., Масленниковой С.Г., Никифорова Е., Резникова Н., Созинова В.А.

Анализ критериев оценки эффективности организационных структур, которые используются в настоящее время, показывает всю противоречивость сложившейся ситуации. С одной стороны, современные сведения об эффективном управлении крайне универсальны, где значительное количество теоретических и практических исследований предоставляют 2 пользователям большой выбор методов и средств – от общих понятий до конкретных теорем и формул. С другой стороны, – руководители государственных органов исполнительной власти предъявляют претензии к науке в том, что она неспособна сформировать и структурировать подходящий теоретический аппарат для осуществления эффективного организационного управления. Заинтересованность руководителей в простых способах управления, которые бы гарантировали высокую результативность, эффективность, устойчивость и экономичность государственного органа возрастает с каждым днем. Анализ системы эффективного управления должен формироваться на современных знаниях основного функционала государственного органа, а также режимов его жизнедеятельности, что сделает возможным сформулировать основные подходы к критериям оценки эффективности системы управления и выбрать наиболее подходящие данные для расчета. Система эффективного управления включает в себя понятие эффективности, количественные и качественные методы ее оценки. Последовательность органа государственного управления, выражающая признаки открытой системы, взаимосвязанность

структурных подразделений довольно значительна для системы управления. Для эффективного достижения стратегических целей и решения поставленных задач подбираются отдельные необходимые критерии, которые в совокупности образуют взаимосвязанные элементы системы в соответствии с индивидуальными признаками органа государственного управления.

Под организационной структурой организации подразумевается состав, координированность, взаимодействие и распределение обязанностей по структурным подразделениям органов государственного управления, между которыми устанавливаются определенные взаимоотношения по вопросам реализации властных полномочий, потоков команд и необходимой информации. Выбор эффективной организационной структуры управления, которая бы в наибольшей степени отвечала целям организации и учитывала необходимые конкретные условия ее сферы деятельности, может реализоваться на основе досконального анализа всех функций, которые оказывают на нее влияние, оценки недостатков и преимуществ разных типов организационных структур.

Оценку эффективности управления можно охарактеризовать как средство, которое делает возможным определения руководством, насколько рациональной является организационная структура в соответствии с уровнем достижения стратегических целей. Такая оценка дает возможность идентифицировать факт и причину возникновения проблемы, но не предлагает готовых решений выхода из сложившейся ситуации. На основе полученных данных об эффективности осуществляется анализ, предлагается выполнение определенных мер по изменению и инновационному развитию органа государственного управления.

Эффективная организационная структура исполнительных органов управления до сих пор в полной мере не реализована. С этой точки зрения важным моментом является формирование организационных структур на высшем уровне и их реализация на местах в соответствии с законодательством и общими принципами построения организационных структур, которые адаптированы к конкретным условиям. К главным принципам их формирования следует отнести принципы целевой ориентации и системности [2].

Эффективно разработанная организационная структура государственного органа управления четко выражает форму

разделения и взаимодействия структурных подразделений между собой, а также оказывает активное влияние на деятельность государственного органа. Следует отметить, что чем качественнее и совершеннее организационная структура управления, тем эффективнее будет воздействие на объект управления и выше результативность работы организации.

Организационная структура управления не является единожды разработанной и на этом застывшей на длительный период, она постоянно совершенствуется в соответствии с меняющимися и расширяющимися полномочиями и условиями органа государственного управления. Поэтому данные организационной структуры определяются различными условиями и обстоятельствами, некоторыми из которых являются: 3

- разграничение полномочий между органами государственного управления;

- функции по реализации государственной политики;

- сфера компетенции органа государственного управления;

- регулирование и государственный контроль;

- квалификация сотрудников.

- Построение эффективной организационной структуры органа государственного управления происходит с учетом следующих принципов:

- соответствие организационной структуры управления целям и задачам организации;

- целостность структуры и функции по реализации государственной политики;

- рациональное сочетание в структуре управления централизации, специализации и интеграции функций управления;

- соответствие системы обработки информации организационной структуре управления.

Исходя из вышеперечисленного, можно отметить, что при разработке эффективной организационной структуры управления необходимо придерживаться следующего основного правила: включать минимальное число уровней управления и создавать кратчайшую цепь распоряжений руководителя.

Согласованная работа элементов системы органов управления, нацеленная на результат, предполагает высокий уровень координации деятельности всех структурных подразделений. Для

этого необходимо обеспечение самостоятельности уровней власти, а также предотвращение безосновательного их вмешательства в компетенцию друг друга. Согласно высказыванию С.В. Арбузова, «одним из таких механизмов является механизм разграничения полномочий между органами власти соответствующего уровня при условии соблюдения принципа единого правового пространства» [1].

Основным вопросом, который возникает практически у всех руководителей при составлении организационной структуры – это вопрос о том, какая из организационных структур будет лучше и эффективнее в работе, какая из существующих структур имеет меньше недостатков и больше достоинств. Однако, как таковая, организационная структура сама по себе не имеет ни достоинств, ни недостатков, но она имеет свои критерии, которые и определяют область ее эффективного применения. В связи с этим невозможно просто из имеющегося списка выбрать лучшую организационную структуру и использовать ее в своей деятельности.

Более важной проблемой государственных органов управления является структурно-функциональная неупорядоченность, которая проявляется в разрыве связей между структурообразующими элементами. Их несогласованность является источником множества отклонений, конфликтов и проблем, которые приведут к неэффективному использованию функциональных возможностей. При этом большинство руководителей акцентируют свое внимание не на решении проблемы приведения структурных элементов в соответствие, а занимаются устранением ситуации, которая вызывает их несоответствие.

Руководители органов государственного управления физически не могут отслеживать полностью ход всех происходящих процессов. Для этого необходимо формирование многоступенчатой административной структуры, которая будет распределять и делегировать функции, полномочия, права и ответственность сотрудников, при этом появится возможность проведения некоторых процессов параллельно с другими структурными подразделениями для достижения одной или нескольких целей одновременно.

Вместе с положительными особенностями структурирования управления есть и отрицательные, которые проявляются при

расширении подразделений и связывании их информационных потоков. Такая многоуровневая иерархия более подвержена искажению информации, затруднению ее прохождения по организационным цепочкам, что в итоге может привести к неверно поставленным целям и, как следствие, снижению управляемости. 4 При возникновении информации отрицательного характера, данная длинная цепочка причинно-следственных связей не позволяет органу управления адекватно воспринимать и анализировать поступившую информацию о протекающих событиях и состоянии её структурных подразделений. Со временем такая организационная структура становится информационно непрозрачной. Не разобравшись, руководители могут проявить склонность к неосторожным обвинениям своих подчиненных в ошибках, способных сформировать кадровые перестановки, что окажет негативное влияние на организационную структуру, путем ее расшатывания.

Однако несмотря на информационную непрозрачность организационной структуры, сотрудники и руководители имеют свое собственное мнение о происходящем, вытекающее из анализа искаженной информации. Это мнение формируется благодаря компетенции сотрудников, их личностных качеств и интересов, которые не всегда у них совпадают. Такие позиции могут являться инициаторами к стимуляции и регулированию организационной структуры органа государственного управления.

Также сильное влияние может оказывать и «человеческий фактор», который довольно часто встречается в органах государственного управления, и проявляется в подборе кадров «по знакомству», что может вызвать ошибочное функционирование элементов организационной структуры даже при правильном распределении функций между ними. Такая проблема скрывается в некомпетентности подобранных сотрудников, заставляющей квалифицированных работников брать решение поставленных задач в свои руки, что сдвигает определенные функции от подразделения к подразделению, а управляющие, высшего звена, перехватив на себя обязанности своего подчиненного, зачастую перегружаются рутинными обязанностями. Данный фактор может свести на нет любые нововведения, которые призваны выровнять организационную структуру.

Подобный эффект может вызвать также сокращение структурного подразделения, при котором функции одного из структурных элементов обязательно перетекут другому или распределятся между несколькими подразделениями. При этом невозможно просчитать, какой из вариантов будет правильнее.

Некомпетентность руководителей также опасна тем, что управленцы заняты решением стратегических вопросов, в то время как подчиненные выполняют кропотливую, но не менее важную работу, и не понимая полностью ее механизма и трудозатратности, неопытный руководитель может стать тем, кто всего лишь раздает поспешные распоряжения и незамедлительно требует результата.

К «человеческому фактору» следует добавить также национальный менталитет, осложнения и отрицательные стороны которого может побороть только личная увлеченность отдельных специалистов, проявляющих заинтересованность как в рамках своих должностных обязанностей, так и в рамках деятельности всей организации.

Достоинства и недостатки организационных структур управления могут рассматриваться исключительно конкретного государственного органа с различными структурами управления и функциональными обязанностями.

Основные признаки организационной структуры следующие:

- возможность четко и в короткие сроки реагировать на прямые распоряжения руководства
- своевременное и адекватное реагирование персонала на изменение внешних условий, то есть способность вносить правки в планы и стратегию при изменении внутренних и внешних условий
- разделение труда по исполняемым функциям
- выполнение максимального количества обязанностей в одном структурном подразделении
- обеспеченность материальными, финансовыми ресурсами, профессиональными кадрами

При этом невозможно, например, повысить одновременно адаптивность и управляемость либо специализацию и кооперацию. Необходимо, чтобы присутствовал оптимальный компромисс между отмеченными характеристиками с учётом специфики данного органа управления и его взаимодействия с другими государственными структурами. Эффективная деятельность

органов государственного управления осуществляется путём согласованного взаимодействия между собой их подразделений, четкого понимания круга своих обязанностей и качественного их выполнения, что обеспечивает полную ответственность структурного подразделения за выполнение поставленных задач.

Оценка эффективности управления также зависит от «потенциала». Его основные признаки объединяют в себе количественные (по управляемости, инновационности, устойчивости) и качественные (по адаптивности) показатели. Определение и расчет всех 5 необходимых признаков позволяет оценить ресурсы системы, которые напрямую зависят от эффективности управления, то есть чем больше показатели, тем выше уровень эффективности управления.

Управляемость

Адаптивность

Специализация

Кооперация

Ресурсы на управление

Для оценки и управляемости устойчивости организационной структуры можно использовать статистические данные. Для определения степени инновационности можно применять сравнение целевых фактических показателей с плановыми. При выявлении существенных отклонений предпринимаются особые меры по улучшению с использованием инновационных методов.

Качественным критерием потенциала является адаптивность организационной структуры управления. Адаптивность является образным понятием, которое не имеет конкретных показателей измерения. Если организационная структура характеризуется высокой гибкостью, соответствует конкурентным условиям, учитывает риски, связанные с изменениями внешней среды, то она считается высокоадаптивной.

«Потенциал» – один из составляющих оценки эффективности управления органом государственного управления. Рост потенциала характеризует повышение эффективности управления.

Заключительным фактором оценки эффективности управления является «качество организационного поведения» по двум признакам – экономичности и информационному обеспечению.

Экономичность предполагает уменьшение затрат на ресурсы, но не в ущерб рациональности и результативности управления. Изучение изменений затрат на систему управления, численности сотрудников и аппарата управления в целом можно определять с помощью показателей Н.И. Кабушкина:

- 1) интегрального показателя экономичности управления,
- 2) коэффициента экономичности аппарата управления,
- 3) коэффициента экономичности управления.

Уменьшение значения коэффициента экономичности управления, увеличение значения коэффициента экономичности аппарата управления и интегрального показателя экономичности управления как правило в динамике положительно характеризуют экономичность системы. 6 Любая система управления способна действовать в условиях высокой информированности или информационной обеспеченности. Несмотря на большое количество информационных ресурсов, на многопрофильную сеть систем поиска, подобрать достоверную и полноценную информацию достаточно сложно. Изучение информации происходит путем анализа ее сложности, пропускной способности, стабильности, массовости. Основными показателями оценки являются:

- 1) коэффициент стабильности информации,
- 2) коэффициент сложности,
- 3) коэффициент трансформации,
- 4) коэффициент массовости,
- 5) коэффициент пропускной способности информации.

В контексте признака «качество организационного поведения» оценку эффективности управления можно определить как соотношение конкурентных привилегий и информационного обеспечения, экономичности управления и производительности труда.

По принципу эффективности Паретто 80% внимания и усилий следует вкладывать только в 20% подсистем, которые оказывают прямое влияние на результаты деятельности органа государственного управления. Эффективность системы управления оценивается с помощью основных четырех факторов: стратегические цели управления; рациональность структуры и процесса управления; потенциал системы; качество организационного поведения.

Система критериев по каждому отдельному фактору оценивает эффективность системы управления с точки зрения многоаспектности, которая отражает взаимодействие органа государственного управления с внешней средой. Нет единой формулы успеха для всего, любая система эффективности управления должна быть субъективна. Показатели, необходимые для интегральной оценки эффективности системы управления представлены на рисунке 2.

Интегральный показатель оценки эффективности структуры управления:

- результативность
- управляемость
- эффективность
- устойчивость
- адаптивность
- экономичность
- синергия
- инновационность
- информированность

Таким образом, степень эффективности организационной структуры управления в государственных учреждениях зависит от уровня координации деятельности их структурных подразделений, соблюдения общих принципов и требований по достижению основных задач. Критерии эффективной организационной структуры многоплановы, так как, с одной стороны, отражают результативность функционирования государственных органов по достижению поставленных целей, степень удовлетворённости, сотрудников состоянием организационной культуры и условиями труда. С другой – они характеризуют готовность к 7 изменениям в соответствии с инновационными тенденциями в государственном управлении, необходимостью решать новые задачи, повышать квалификацию и расширять компетенции сотрудников и, в конечном итоге, совершенствовать устоявшуюся организационную структуру управления. Дальнейший научный поиск направлений реализации рассмотренных критериев эффективности представляется достаточно перспективным как с точки зрения теории, так и практики государственного управления.

Список использованных источников

1. Арбузов С.В. Правовые проблемы разграничения полномочий между органами государственной власти и органами местного самоуправления./Материалы второй всероссийской конференции «Местное самоуправление, федеральная и региональная власть» -М.: Международный университет.- 2010. С.52.
2. Никифорова Е., Резникова Н. Система сбалансированных показателей: интегрированный менеджмент // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 3. С. 46.
3. Созинов В.А., Масленникова С.Г. Исследование систем управления [Электронный ресурс] URL: http://abc.vvsu.ru/Books/issled_sist_upr/page0044.asp.

**КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

Климова П.А.,
*преподаватель кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Г. Донецк*

В статье определены причины возникновения социальных конфликтов, препятствия реализации социальной ответственности, а также модели социального партнерства, применяемые в международной практике. Обоснована необходимость разработки и реализации концепции социального партнерства промышленных предприятий и органов государственной власти.

Ключевые слова: *социальное партнерство, концепция, социальная солидарность, социальная ответственность, устойчивое развитие.*

The article defines the reasons for the emergence of social conflicts, the obstacles to the implementation of social responsibility, as well as the models of social partnership used in international practice. The necessity of development and realization of the concept of social partnership of industrial enterprises and public authorities is grounded.

Keywords: *social partnership, concept, social solidarity, social responsibility, sustainable development.*

Постановка проблемы. В любом обществе, независимо от уровня его социально-экономического развития, существует достаточно большое число как объективных, так и субъективных причин возникновения конфликтов между органами государственной власти, предприятиями и гражданским обществом. Ключевой объективной причиной таких конфликтов является столкновение различных экономических, экологических, социальных интересов, которое проявляется в расхождении между интересами-ожиданиями каждой из взаимодействующих сторон и реальными возможностями их реализации на практике [1].

Среди объективных причин возникновения социальных конфликтов можно выделить следующие:

неравенство социально-экономического положения субъектов хозяйственных и партнерских отношений, которое, прежде всего, связано с ресурсами, статусом, материальными и духовными ценностям субъектов;

дезорганизация общества, связанная чаще всего с дезинтеграцией государственных и общественных институтов;

несовершенство действующего нормативно-правового обеспечения [2].

Цель статьи. Установить причины возникновения социальных конфликтов, определить препятствия реализации социальной ответственности, а также модели социального партнерства, применяемые в международной практике. Обосновать необходимость разработки и реализации концепции социального партнерства промышленных предприятий и органов государственной власти.

Изложение основного материала. Для преодоления и смягчения негативных последствий социальных конфликтов в международной практике применяется несколько моделей социального партнерства, которые определяются по одному или нескольким наиболее существенным признакам:

по участию государства и механизму регулирования социально-трудовых

отношений: двухсторонняя модель («бипартизм» – отношения работника и работодателя) – в основном на отраслевом уровне и в трудовых коллективах; трехсторонняя модель («трипартизм» – взаимодействие работодателя, работников в лице профсоюзной организации и органов государственной власти) на всех уровнях – федеральном, региональном, территориальном.

по характеру взаимодействия заинтересованных сторон: партнерство, нацеленное на сотрудничество; партнерство, ориентированное на оппозицию, конфронтацию.

по специфике взаимоотношений различают: модели соперничества, модели ползучего конфликта, модели скрытого конфликта [3].

Проблемы реализации социальной ответственности субъектов социальных отношений в современных нестабильных и кризисных условиях приобретают особо высокую значимость, т.к. от реализации социальной ответственности зависит, будет ли востребована социальная ответственность основных субъектов общественных отношений, насколько возможным будет развитие взаимной ответственности человека, гражданского общества, власти и бизнеса.

Социальная ответственность - это фундамент социального государства и общества как системы социальных институтов, которые признают свою ответственность за удовлетворение основных потребностей граждан и прилагают для этого соответствующие практические усилия. Методологической основой внедрения социальной ответственности в практику взаимоотношений бизнеса, государства и общественности является непосредственно Глобальный Договор ООН как добровольная инициатива в четырех основных сферах: права человека, трудовые отношения, окружающая среда и борьба с коррупцией [4].

Экономические кризисы на различных мировых рынках, экологические катастрофы, социальные потрясения последних лет породили кризис доверия к основной парадигме бизнеса - получение прибыли, и доказали, что мировое общество должно изменить внутреннюю сущность продуктивной деятельности человечества, прежде всего в сфере экономики.

Для всех секторов современной экономической системы в настоящее время важно сформулировать идеологию цивилизованного бизнеса, потому что общественная стабильность в демократическом государстве держится именно на созданной системе взаимной ответственности бизнес-структур, органов власти и институтов гражданского общества [5].

В современном обществе существуют характерные препятствия реализации социальной ответственности. Прежде всего, укоренились процессы сращивания власти и бизнеса, в результате которых сложились кланово-олигархические отношения, которые определяют объединения интересов олигархов и политической верхушки. В Донецкой Народной Республике сегодня формируется собственная и политическая, и управленческая, и интеллектуальная, и духовная, и бизнес-элита.

Еще одним препятствием реализации социальной ответственности является теневая экономика. Впервые определение теневой экономики предложил американский ученый Е. Фейг, к которой он причислил всю экономическую деятельность, которая по каким-либо причинам не учитывается и не попадает к ВВП [6].

Как доказывает опыт многих стран, теневая экономика существует во всем мире. Однако в разных странах она проявляется в разных масштабах и формах, а, следовательно, оказывает и разное влияние на все социально экономические и политические процессы, которые происходят в той или иной стране. В целом в мировой экономической практике принято считать, что масштабы теневой экономики в размере 5-10% ВВП не имеют существенного влияния на социально-экономические процессы в обществе, не вызывают существенных нарушений в экономике и считаются допустимыми. Нормативная граница теневого сектора экономики в любой стране может составлять от 12 до 15% [7].

При размерах теневого сектора в 30-50% ВВП наступает критическая масса, превышение которой свидетельствует о функционировании в стране воспроизводственной системы теневых экономических отношений. Расширение теневой экономики до указанных размеров приводит также к разбалансированности отдельных сфер экономики, углубление неуправляемости и криминализации общества [8].

По мнению ученого-юриста М. Поповича, теневую экономику можно определить, как состояние развития кризисных,

криминогенных процессов в экономике, когда доходы преступного происхождения стали средством совершения новых, нередко более опасных преступлений, а полученные за счет совершения преступлений доходы перестали быть потребительскими, а трансформировались в базу воспроизведения незаконных капиталов и криминогенного потенциала во всех сферах гражданско-правовых, организационно-регулятивных и общественно-экономических отношений [9].

Как социально-экономическое явление теневая экономика присуща всем экономическим системам, следовательно, она является неотъемлемым их атрибутом. Для ее определения в различных странах приводится целый ряд эпитетов, а именно: неформальная, нелегальная, неофициальная, теневая, серая, параллельная, незадекларированная, вторая, незаметная, скрытая [10]. Довольно часто на разных языках она также звучит как «черная» экономика.

Провоцирует переход большей части экономики в «тень» чрезмерное налоговое бремя, сложная система налогообложения, нестабильность налогового законодательства, налоговое давление и неравномерность налоговой нагрузки на субъектов хозяйствования и высокая налоговая нагрузка на личные доходы граждан. Вместе с единой ставкой на доходы физических лиц общие нагрузки на фонд заработной платы составляет 50,5% [11].

Чрезмерное регулирование предпринимательской деятельности сопровождается распространением административной коррупции, которая отражается в виде вымогательства при наращивании неправомерного количества проверок и повышения размеров налогов и штрафов, в результате чего снижается ощущение «социальной солидарности» [12].

Под социальной солидарностью в работе будем понимать объединение интересов вокруг общей цели. В свою очередь чрезмерное регулирование предпринимательской деятельности не позволяет согласовывать интересы субъектов влияния в достижении основной цели – устойчивого социально-экономического развития.

Вместе с этим, государством должны быть созданы благоприятные условия для того, чтобы бизнес имел возможность развиваться и выполнять свои обязательства перед обществом, в том числе на рынке труда, через благоприятный инвестиционный

климат и адекватную налоговую систему. Одним из важных направлений такой деятельности должно стать стимулирование развития социальной ответственности бизнес-структур.

Действующим механизмом предотвращения негативных явлений в социально-экономической сфере может стать социальное партнерство как элемент интегрального стратегического достижения согласия в обществе [13].

Одним из условий устойчивого развития Донецкой Народной Республики, переживающей трансформацию политико-экономического устройства, является согласие в обществе. Причем социальный консенсус по поводу развития возникающих противоречий и конфликтов необходимо находить в процессе социального диалога, цивилизованных переговоров. Анализ факторов, влияющих на механизм реализации социальной ответственности промышленных предприятий в Донецкой Народной Республике позволил выявить такие характерные его недостатки как: отсутствие системного подхода при реализации социальной ответственности и отсутствие соответствующих организационных структур на всех уровнях управления.

Поэтому, актуальной, сегодня могла бы стать разработка концепции социального партнерства промышленных предприятий и органов государственной власти, которая бы учла специфику социально-экономического развития каждого города и района в республике, наличие на предприятиях необходимых материальных ресурсов и специалистов по вопросам социальной ответственности бизнеса.

Структурно-логическая схема концепции социального партнерства промышленных предприятий и органов государственной власти представлена на рис. 1.

Возникающие в обществе различные социальные проблемы могут быть рационально и эффективно решены при условии реализации социальной ответственности на принципах социального партнерства. Именно это обстоятельство делает социальное партнерство существенным фактором обеспечения социальной безопасности как составляющей безопасности республики в целом и является одним из механизмов, что дает возможность снизить социальную напряженность в обществе.

Сегодня социальное партнерство представляет собой основу бесконфликтного регулирования социальных отношений в

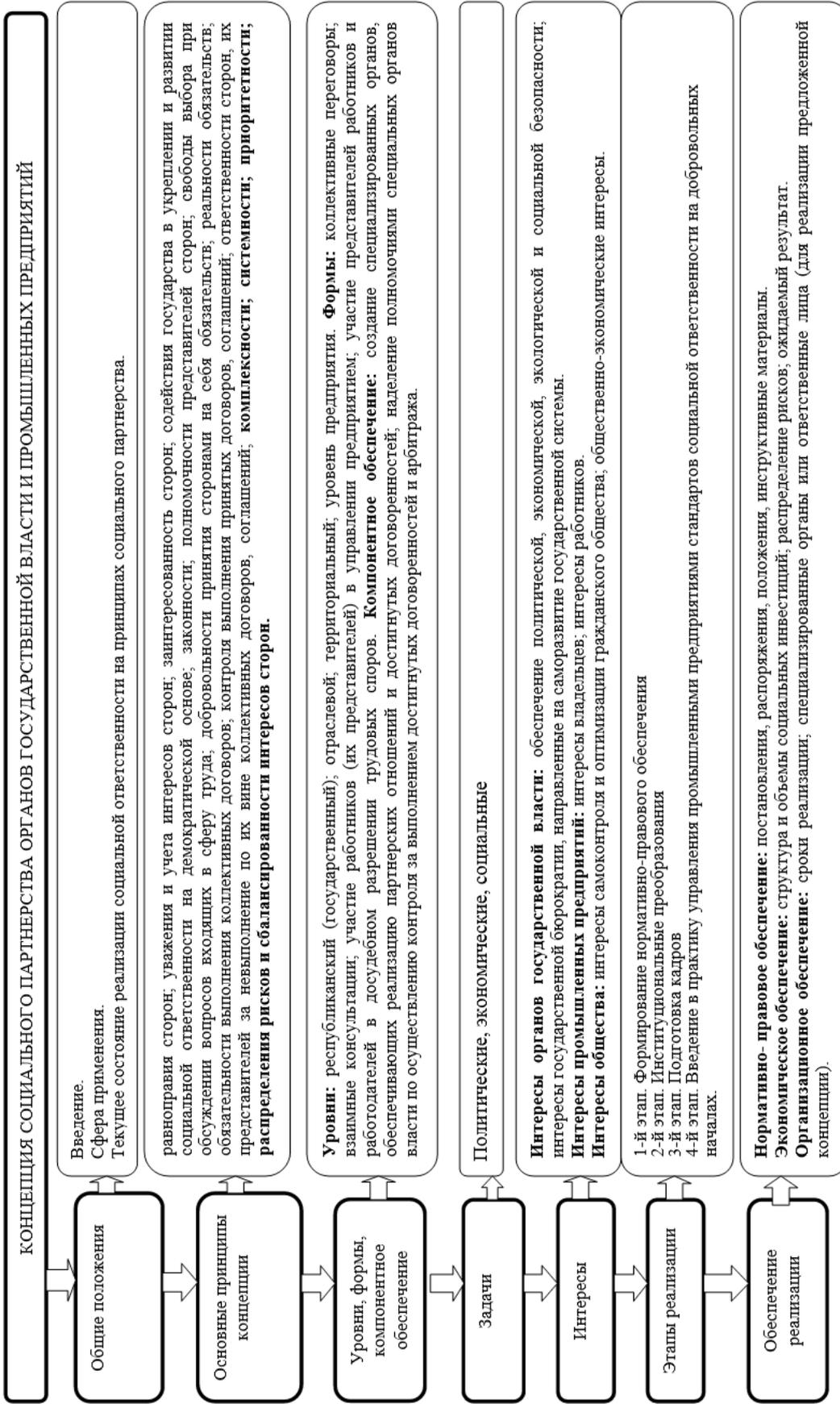


Рис. 1 - Структурно-логическая схема концепции социального партнерства промышленных предприятий и ОГВ

экономически развитых странах и основывается на общих принципах, носит эволюционный характер становления социального партнерства и обуславливает различия между моделями социального партнерства в разных странах. Это в свою очередь объясняется национальными особенностями, учет которых является важнейшим принципом реализации социального партнерства в соответствующем государстве.

Становление и развитие социального партнерства возможны при определенных условиях, в частности, при формировании необходимой институциональной среды и соответствующего нормативно-правового обеспечения. В связи с этим можно выделить общие черты, которые свойственны всем национальным моделям социального партнерства.

Выводы. Таким образом, чрезмерное регулирование предпринимательской деятельности приводит к распространению административной коррупции, которая проявляется в виде вымогательства при наращивании неправомерного количества проверок и повышения размеров налогов и штрафов, в результате чего снижается ощущение социальной солидарности. Действующим механизмом предотвращения подобных негативных явлений может стать социальное партнерство как необходимая составляющая, которая позволит достичь согласия в обществе.

Следует отметить, что низкая степень проникновения социальной ответственности в деятельность промышленных предприятий Донецкой Народной Республики (которая отражает, в основном, коммерческий подход); недостаточность имеющегося нормативно-правового обеспечения для реализации принципов социальной ответственности; отсутствие эффективного механизма, а также методов и инструментов реализации социальной ответственности; отсутствие эффективной системы стимулирования и мотивации реализации социальной ответственности промышленными предприятиями Донецкой Народной Республики определяет целесообразность предложения концепции социального партнерства промышленных предприятий и органов государственной власти как составляющей организационного блока механизма реализации социальной ответственности; позволяет определить направления повышения эффективности экономического блока механизма реализации социальной ответственности промышленных предприятий за счет

формирования системы стимулов и мотивов реализации социальной ответственности промышленных предприятий, распределения рисков между сторонами, определения структуры и объемов социальных инвестиций.

Определены уровни, формы и составляющие обеспечения реализации социальной ответственности, а именно: республиканский (государственный) уровень – определяющий основы взаимоотношений в сфере социальной ответственности в республике; отраслевой – определяющий основы реализации социальной ответственности (в отраслях промышленности); территориальный – определяющий основы взаимоотношений в сфере социальной ответственности в муниципальном образовании; уровень предприятия – определяющий конкретные взаимные обязательства с заинтересованными сторонами.

Определение уровней социального партнерства позволило обозначить формы и составляющие его обеспечения, такие как: коллективные переговоры; взаимные консультации; участие работников (их представителей) в управлении предприятием; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров; создание специализированных органов, обеспечивающих реализацию партнерских отношений и достигнутых договоренностей; наделение полномочиями специальных органов власти по осуществлению контроля за выполнением достигнутых договоренностей и арбитража.

Предложено для развития социальной ответственности как фактора социально-экономического развития Донецкого региона определить ряд вопросов, касающихся институционального статуса социального партнерства, его нормативно-правового обеспечения, основных направлений социального диалога, механизмов мотивации активного участия в социально-партнерских отношениях заинтересованных сторон.

Реализация концепции социального партнерства промышленных предприятий и органов государственной власти позволит удовлетворить общественно-экономические интересы общества, отражающие благоприятную среду жизнедеятельности (экологическая безопасность, государственная независимость, социальная стабильность); интересы органов государственной власти; интересы промышленных предприятий.

Список использованных источников

1. Лозовая, И.С. Социальная ответственность российских предприятий в условиях экономического кризиса / И.С. Лозовая // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: экономика. – 2009. – № 1. – С. 14-16.
2. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій [колективна науково-аналітична монографія / за ред. Е.М. Лібанової]. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
3. Дмитрієв-Звруденко, В.В. Соціальна відповідальність бізнес-структур на ринку праці України / В.В. Дмитрієв-Звруденко // Економіка та держава. -2012. - № 6. – С. 48-50.
4. Дейч, М.Е. Источники формирования социальной ответственности в современных условиях Украины / М.Е. Дейч // Современный вестник. Серия: Экономические науки. Государственное управление. – 2013. – №19(158). – С. 98-105.
5. Калита, П.Я. Фактори формування соціальної відповідальності бізнесу. Суспільне стимулювання підприємств до вдосконалення [Електронний ресурс] / П.Я. Калита. – Режим доступа: http://www.corporate-citizen.org.ua/pub_2.htm.
6. Коренюк, П.І. Вплив тінізації економіки на сталий розвиток національного господарства / П.І. Коренюк, Л.А. Горошкова, Д.А. Антонюк // Сталий розвиток економіки – 2012. – № 5 (15). – С. 3-5.
7. Борусевич, Х.Ю. Сучасний стан та тенденції розвитку тіньової економіки у посткризовий період / Х. Борусевич // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2012. – № 1. – С. 117-123.
8. Дараган, В.П. Джерела утворення тіньового капіталу та головні чинники тінізації економіки України / В.П. Дараган // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 3 (9) – С. 60-64.
9. Попович, М.В. Економіко-кримінологічна теорія детінізації економіки : монографія / М.В. Попович. – Ірпінь: Академія державної податкової служби України. – 2001. - 524 с.
10. Камышникова, Е.В. Сущность теневой экономики в условиях трансформационных экономических процес сов / Е.В.

Камышникова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Вип. 2. – Том 1. – С. 34-37.

11. Синько, Д.Ю. Фінансові аспекти легалізації тіньової економіки України / Д.Ю. Синько // Шевченківська весна: Економіка. – 2012. – № 1. – С. 32–35.

12. Баюра, Д.О. Корпоративна соціальна відповідальність як складова підвищення ефективності системи корпоративного управління / Д.О. Баюра. - К.: Вісник КНУ ім. Т.Шевченка, 2009. - С. 62-66.

Дмитриченко, Л.І. Державно-приватне партнерство в аспекті розвитку суспільної форми праці на європейському просторі / Л.І. Дмитриченко // Вісник ТНЕУ. – 2015. – №1. – С. 80-88.

УДК 331.108.2:352

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Ляхова Л.С.,
канд. экон. наук, старший преподаватель
кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики
г. Донецк

Обоснована необходимость формирования системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления. Определены основные составляющие блока обеспечения этой системы. Разработаны предложения по формированию стратегии кадровой безопасности, определен перечень подзаконных актов, требующих первоочередной разработки.

Ключевые слова: кадровая безопасность, система управления кадровой безопасностью, стратегия кадровой безопасности, нормативно-правовое обеспечение системы управления кадровой безопасностью.

The necessity of formation of the personnel security management system of state authorities and local self-government is grounded. The main components of the provision of this system are determined. Proposals for the formation of a strategy for personnel security have been developed, and a list of by-laws requiring priority development has been defined.

Keywords: personnel safety, personnel safety management system, personnel safety strategy, regulatory support for personnel safety management system.

Постановка проблемы. Согласно ст. 4 п. 3 Закона Донецкой Народной Республики «О безопасности» государственная политика в области обеспечения безопасности реализуется органами государственной власти и органами местного самоуправления [1].

В период становления и развития Донецкой Народной Республики, формирования и совершенствования государственных и местных структур управления, обеспечение кадровой безопасности влияет не только на безопасность функционирования государственных структур, качество обслуживания населения республики в целом, а и на отношение ее граждан и жителей к правительству и республике в частности.

Обзор последних исследований и публикаций. Исследованию проблем теории и практики обеспечения кадровой безопасности посвящены труды таких ученых, как Алавердов А.Р., Горковенко Е.В., Егорова Л.С., Иванова Л.Л., Кузнецова Н.В., Молчанов М.А., Платонова И.В., Рожнова А.В., Фролова П.С., Хмельницкий Б.В., Хореев А.И. [2-12].

Хореев А.И., Горковенко Е.В., Платонова И.В. позиционируют кадровую безопасность, как оставляющую экономической безопасности организации. Обосновывают необходимость разработки системы управления кадровой безопасностью, как основания для минимизации рисков возникновения угроз кадровой безопасности организации. Рассматривают процесс управления кадровой безопасностью как последовательность определенных действий, реализация которых позволит сформировать определенное управленческое воздействие. Считают, что процесс управления кадровой безопасностью должен осуществляться в несколько этапов: определение элементов системы управления кадровой безопасностью; формирование информационно-методического обеспечения оценки состояния кадровой безопасности; диагностика уровня кадровой безопасности, включающая расчет оценочных показателей и параметров; оценку эффективности внедренных мероприятий по предупреждению или нейтрализации угроз кадровой безопасности, а также уровня управления кадровой безопасностью [12].

Рожнова А.В. считает, что управление кадровой безопасностью должно реализовываться на основе принципов и опыта теории управления. При этом автор подчеркивает, что кадровая безопасность - это масштабный вопрос управления

персоналом, экономической безопасности и управленческих взаимоотношений. Кадровую безопасность предлагает считать концептом современной теории управления, поскольку она направлена на изучение не просто человеческого фактора, а его влияния на функционирование систем [11].

Работы Кузнецовой Н.В. [5, 6, 7] посвящены определению сущностных характеристик угроз кадровой безопасности, источников их возникновения и последствий реализации; систематизации основных угроз со стороны персонала организации и в его адрес; исследованию факторов, провоцирующих возникновение угроз кадровой безопасности организации; совокупности методов и средств противодействия угрозам кадровой безопасности в разрезе всех видов корпоративной безопасности; особенностей и приоритетов стратегии управления кадровой безопасностью организаций; анализу степени распространенности методов противодействия угрозам со стороны персонала организации, среди предприятий и организаций.

Результаты анализа последних исследований и публикаций позволили сделать вывод о том, что практически все исследователи едины во мнении о том, что кадровая безопасность является составляющей экономической безопасности организаций и должна обеспечиваться в рамках реализации функций управления персоналом.

Управление кадровой безопасностью – сложный многогранный процесс, который включает определение стратегии управления кадровой безопасностью, выявление угроз кадровой безопасности и разработку методов противодействия им. Причем от качества организации этого процесса (организационной структуры управления кадровой безопасностью, распределения функций между ее составляющими, нормативно-правового, организационного, экономического и других видов обеспечения) зависит степень вероятности реализации угроз, как кадровой безопасности в частности, так и экономической безопасности организации в целом.

Существует отраслевая специфика угроз кадровой безопасности которая зависит от сферы профессиональной деятельности предприятия или организации. Тем не менее, большинство исследований посвящено проблемам управления кадровой безопасности предприятий и организаций, в общем, без

конкретизации по сферам деятельности [2, 4-7, 10-12]. Лишь некоторые из них [2, 3, 8, 9] рассматривают эти проблемы с учетом специфики сферы деятельности организаций и предприятий.

Актуальность. В статье 2 Конституции Донецкой Народной Республики определено, что источником власти в Республике является ее народ, который осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления [13].

В настоящее время в Донецкой Народной Республике создан и функционирует ряд органов государственной власти и местного самоуправления в соответствии с ее административно-территориальным устройством. Для обеспечения нормального функционирования этих органов сформирован определенный кадровый состав. Учитывая сложность политической, экономической и демографической ситуации, проблемы формирования системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления республики имеют особое значение. Это и обуславливает актуальность проведенного исследования.

Цель статьи. На основе изучения, анализа и обобщения научно-методических основ обеспечения кадровой безопасности организаций разработать предложения по формированию системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. В рамках данного исследования под кадровой безопасностью понимается процесс предотвращения негативных воздействий на безопасность нормального функционирования органов государственной власти и местного самоуправления за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. В этом случае речь может идти, с одной стороны, о неосознанной угрозе со стороны персонала (например, некомпетентности, халатности, случайной ошибке), а с другой – об осознанных действиях, связанных с воровством, мошенничеством, саботажем, взяточничеством, разглашением государственной тайны и другими противоправными действиями сотрудников.

По мнению специалистов, главной угрозой кадровой безопасности органов государственной власти и местного самоуправления являются коррупция, утечка конфиденциальной информации и переманивание ведущих сотрудников в крупные коммерческие структуры [2, С.18-19]. Недостаточный уровень квалификации сотрудников не менее важная угроза, которая может привести к негативным последствиям не только для организации-работодателя, а и к ухудшению качества обслуживания населения, проживающего на территории соответствующего муниципального образования, то есть основных владельцев и распорядителей имущества последнего. Недостаток необходимых знаний и профессиональных навыков сотрудников органов государственной власти и местного самоуправления приводит к низкой эффективности управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета этих органов в глазах населения.

Учитывая это, в настоящее время приоритетной проблемой является формирование системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления.

Типовая структура системы обеспечения кадровой безопасности организации предложена и представлена в [2, с. 31]. Она включает три основные составляющие: стратегию обеспечения кадровой безопасности; операционные подсистемы; блок обеспечения системы.

Под стратегией управления кадровой безопасностью понимается совокупность долгосрочных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых потенциальных угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности [2. с. 32].

Под операционными подсистемами понимают самостоятельные элементы системы управления, каждый из которых направлен на решение формализованного перечня однотипных задач по обеспечению кадровой безопасности организации. Отражая установленные стратегией управления цели и приоритеты, операционные подсистемы имеют своими объектами: противодействие угрозам безопасности сотрудников организации; противодействие угрозам безопасности организации со стороны ее сотрудников. [2. с. 38].

Целью блока обеспечения является формирование исходных условий для эффективного управления. Блок обеспечения включает в себя такие направления: информационное; нормативно-методическое; технологическое, инструментальное, кадровое и финансовое обеспечение [2. с. 39 - 42].

Предложения по формированию системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления, изложенные в данной статье, разработаны на основе вышеописанной типовой структуры системы обеспечения кадровой безопасности организации.

При выборе варианта и разработке стратегии обеспечения кадровой безопасности органов государственной власти и местного самоуправления следует учитывать, что в настоящее время руководство этих органов применяет стратегию пассивной защиты от угроз, которая предполагает фактический отказ от обеспечения кадровой безопасности своими силами за счет ориентации на защиту со стороны государства и минимизации затрат на обеспечение собственной кадровой безопасности. Основным недостатком этой стратегии является то, что она позволяет реагировать на уже реализованные угрозы, что существенно снижает ее эффективность. Современные же условия функционирования органов государственной власти и местного самоуправления требуют перехода к стратегии адекватного ответа на угрозы, которая обеспечит возможность использования методов профилактики и отражения потенциальных угроз. Основные цели и приоритеты такой стратегии отражены в таблице.

Следует учитывать и тот факт, что в последнее время в Донецкой Народной Республике расширяются возможности для содействия росту профессиональной компетентности работников органов государственной власти и местного самоуправления. Одной из них является функционирование ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», которая, в рамках работы Центра последипломного образования, осуществляет обучение сотрудников аппарата и депутатов Народного Совета Донецкой Народной республики по направлению 38.04.02 «менеджмент» магистерской программы «Политический менеджмент» [14, с.13], обучение и повышение квалификации глав городов и районов, а также других специалистов муниципальных органов Республики.

**Стратегические цели и приоритеты кадровой безопасности
органов государственной власти и местного самоуправления**

Направления кадровой стратегии	Основные цели и приоритеты
Политика регулирования качественного состава персонала	приветствие найма молодых специалистов; оптимальное сочетание опытных и молодых специалистов; носителей административного опыта организации и современного опыта работы в различных сферах экономики
Политика развития персонала	ориентация на активное участие организации в повышении квалификации персонала; ориентация на подготовку руководителей и ведущих специалистов из числа собственных кадров вместо привлечения их со стороны
Политика мотивации персонала	ориентация на использование регулирующих коэффициентов к должностным окладам, зависящих от оценки населением качества услуг, предоставляемых соответствующим органом; ориентация на активное применение методов моральной мотивации сотрудников; определение перспектив карьерного роста сотрудников в зависимости от стажа работы в организации и трудовых достижений
Политика психологической поддержки персонала	ориентация на создание формализованного механизма постоянной психологической поддержки персонала; ориентация на пресечение отношений «жесткой конкуренции между сотрудниками»; ориентация на учет личных качеств при найме и подготовке руководителей и специалистов всех уровней

В настоящее время такое обучение осуществляется в основном в виде чтения обзорных лекций по основным проблемным вопросам организации и совершенствования муниципального менеджмента. В перспективе с целью повышения эффективности такого обучения целесообразно рассмотреть вопрос о применении методов активного обучения. Например, организации учебных дискуссий, в рамках которых специалистами органов государственной власти и местного самоуправления

совместно с преподавателями будут вестись обсуждения определенного круга проблемных вопросов, заранее определенных участниками. Результатом такого обучения должны стать: получение новых теоретических знаний, обмен практическим опытом, совместная выработка новых решений проблемных ситуаций.

Следующей составляющей системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления является формирование и совершенствование блока обеспечения, который, как выше упомянуто должен включать такие направления, как: информационное; нормативно-методическое; технологическое, инструментальное, кадровое и финансовое обеспечение.

Информационное обеспечение должно включать такие составляющие как:

разработка и определение наиболее приемлемых методов и процедур получения субъектами управления кадровой безопасностью необходимой первичной информации. Среди которой наиболее важной, с точки зрения кадровой безопасности, является информация о:

профессиональных и морально-психологических качествах сотрудников;

личных и семейных проблемах, способных повлиять на лояльность конкретного сотрудника к организации и республике в целом;

фактах реализации угроз кадровой безопасности;

результатах примененных мер по предотвращению, пресечению потенциальных угроз и привлечению к ответственности за уже реализованные угрозы;

отношении персонала к реализуемым и разрабатываемым методам мотивации и стимулирования обеспечения кадровой безопасности и т.п..

формализованные каналы прохождения информации в рамках системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления. Они должны определять маршрут движения информации между инстанциями по разработанной и утвержденной схеме «от кого – к кому - в какие сроки – в какой форме – в каком объеме»;

базы данных, связанные с любыми проблемами обеспечения каровой безопасности органов государственной власти и местного самоуправления. Такие базы должны систематически накапливаться, регулярно обновляться и использоваться при разработке и принятии управленческих решений. Примерами таких баз данных могут быть:

база «нарушителей» кадровой безопасности (внутренних и внешних);

база угроз кадровой безопасности (потенциальных, реализованных, предотвращенных);

база субъектов управления кадровой безопасностью и т.п.

Блок нормативно-методического обеспечения должен включать в себя комплект внешних и внутренних регламентов, обеспечивающих управление кадровой безопасностью организации, а также документы рекомендательного характера.

К внешним - относятся законодательные и подзаконные акты, которыми обязаны руководствоваться все органы государственной власти и местного самоуправления в процессе обеспечения собственной кадровой безопасности.

В этой части в республике уже действуют такие законодательные акты, как:

Конституция Донецкой Народной Республики, принятая 14 мая 2014 г.;

Закон Донецкой Народной Республики от 12 декабря 2014 г. «О безопасности»;

Закон Донецкой Народной Республики от 12 декабря 2014 г. «О государственной тайне».

Закон Донецкой Народной Республики от 19 июня 2015 г. «О персональных данных».

Кроме того, необходимо разработать и принять:

Трудовой кодекс Донецкой Народной Республики;

Закон «Об информации, информационных технологиях и защите информации»

Также необходима разработка соответствующих подзаконных актов (положений, инструкций, иных регламентов). Среди них первоочередной разработке подлежат такие документы, как:

«Типовое положение о системе управления кадровой безопасностью органов государственной власти, органов местного самоуправления»;

«Типовая инструкция о проверке кандидатов на работу в органы государственной власти и органы местного самоуправления на соответствие принципам, нормам и требованиям обеспечения кадровой безопасности»;

«Типовой регламент проверки действующих сотрудников органов государственной власти и органов местного самоуправления на предмет соответствия требованиям обеспечения кадровой безопасности»;

«Типовая методика оценки эффективности системы управления кадровой безопасностью органов исполнительной власти и органов местного самоуправления» и т.п.

На основе действующих регламентов каждый орган государственной власти и местного самоуправления должен разработать собственные внутренние локальные регламенты и рекомендации, к которым относятся любые постоянно действующие документы, разработанные в рамках конкретной организации и введенные в соответствии с действующим в ней порядком – инструкции, приказы, распоряжения и т.п.

Основными документами, необходимыми для эффективного управления кадровой безопасностью органов государственной власти и органов местного самоуправления должны стать:

положения о кадровой службе;

положения о службе (должностном лице) безопасности;

должностные инструкции руководителей, специалистов кадровых служб и службы безопасности, а также руководителей всех структурных подразделений;

инструкции, определяющие порядок работы с конфиденциальной информацией, правила проведения конфиденциальных совещаний переговоров;

инструкции, определяющие порядок работы с имущественными комплексами организации в части обеспечения их сохранности;

рекомендации сотрудникам организации в рассматриваемой области (например, Памятка молодому специалисту).

Технологическое обеспечение должно включать совокупность формализованных технологий обеспечения безопасности организации от различных видов кадровых угроз. Их наличие является основной предпосылкой эффективности управления [2, с. 41]. Это позволит четко установить:

непосредственных участников (инстанции и рабочие места, принимающие участие в операции по защите от конкретной угрозы);

планируемые и осуществляемые в рамках операции управленческие мероприятия;

примерные сроки по операции в целом и каждой управленческой процедуре в отдельности;

ответственность участников за нарушение описываемой технологии.

Инструментальное обеспечение должно включать совокупность прикладных методов управления, используемых в рамках системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления. Всю совокупность таких методов можно классифицировать по времени реализации (профилактические, пресекающие, карающие) и, по характеру действия (административные, экономические, психологические).

Кадровое обеспечение должно способствовать формированию штата по обеспечению кадровой, информационной и имущественной безопасности органов государственной власти и местного самоуправления. В этот штат целесообразно включить такие категории сотрудников:

руководители различного уровня – от возглавляющего конкретную организацию до руководителей отдельных структурных подразделений

эксперты - высококвалифицированные аналитики, разработчики специальных программных средств по обеспечению кадровой безопасности;

исполнители - охранники, ремонтники спецоборудования.

Финансовое обеспечение должно включать совокупность финансовых ресурсов, выделяемых на функционирование системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления (приобретение спецоборудования, зарплата персонала, оплата информации и т.п.).

Выводы. Результаты проведенного исследования показали, что обеспечение кадровой безопасности органов государственной власти и местного самоуправления является приоритетной задачей обеспечения государственной безопасности и полноценного

качественного обслуживания граждан Донецкой Народной Республики.

Формирование и совершенствование системы управления кадровой безопасностью является решающим фактором, влияющим на эффективность мероприятий по обеспечению кадровой безопасности органов государственной власти и местного самоуправления.

В настоящее время в Республике создаются предпосылки для формирования системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления.

Основными элементами системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления, требующими первоочередной разработки являются: стратегия кадровой безопасности и блок обеспечения системы управления кадровой безопасностью.

Постоянно меняющиеся условия функционирования органов государственной власти и местного самоуправления требуют перехода к стратегии адекватного ответа на угрозы, которая обеспечит возможность использования методов профилактики и отражения потенциальных угроз. На основе результатов исследования автором определены цели и приоритеты такой стратегии.

С целью формирования блока обеспечения системы, в статье определены основные составляющие информационного; нормативно-методического; технологического, инструментального, кадрового и финансового обеспечения системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления.

Разработаны предложения по формированию нормативно-методического обеспечению системы управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления. В том числе определен перечень подзаконных актов (положений, инструкций, иных регламентов), требующих первоочередной разработки.

Реализация разработанных предложений будет содействовать повышению эффективности управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления, обеспечению развития профессиональных качеств их сотрудников, сохранению кадров, достигших уровня качественного управленца

и, как следствие, полноценной реализации принципов государственного управления.

В качестве перспективных направлений исследований в этой области следует определить:

формирование ранжированного перечня угроз кадровой, информационной и имущественной безопасности органов государственной власти и местного самоуправления;

разработку и апробацию методов предотвращения угроз кадровой, информационной и имущественной безопасности органов государственной власти и местного самоуправления;

совершенствование нормативно-правового регулирования процесса управления кадровой безопасностью органов государственной власти и местного самоуправления;

разработку системы управления развитием персонала органов государственной власти и местного самоуправления, оценки качества работы и повышения уровня их ответственности.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной республики «О безопасности» № 04-ИМС от 24.12.2014 г. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной республики - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://old.dnr-online.ru>

2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.

3. Егорова Л.С., Фролова П.С. Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании / Л.С. Егорова, П.С. Фролова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 3(31). – С.13–17.

4. Иванова Л.Л. Риски в системе кадровой безопасности / Л.Л. Иванова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС, 2015. - № 3. – С. 350-355.

5. Кузнецова Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). - 2014. - № 2. - С. 80-88.

6. Кузнецова Н.В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия Уральского

государственного экономического университета. - 2014. - № 2. - С. 53-61.

7. Кузнецова Н.В. Особенности и приоритеты стратегии управления кадровой безопасностью организаций Иркутской области / Н.В. Кузнецова // Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики : материалы интернет-конф. четвертого Байкальского кадрового форума. - Иркутск, 2012. - С. 157-163.

8. Ляхова Л.С. Пути повышения эффективности управления кадровой безопасностью муниципальных органов / Л.С. Ляхова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2017, г. Донецк. Секция 5: Проблемы становления и развития муниципального управления / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – С. 101 – 103.

9. Молчанов М.А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятий производственных отраслей / М.А. Молчанов // Мир современной науки, 2014.- № 3 (25). – С. 71-73.

10. Рожнова А.В. Управление кадровой безопасностью как концепт современной теории управления // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3231–3235. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/85647.htm>.

11. Хмельницкий Б.В. Управление кадровой безопасностью предприятия / Б.В. Хмельницкий // Дни науки – 2017 : Сборник научных трудов по результатам II Международной научно-практической Интернет-конференции «Экономика и право: становление, развитие, трансформация» (28 апреля 2017 г.) . - Т. 1. – Макеевка : МЭГИ, 2017. – С. 293 - 297.

12. Хореев А.И., Горковенко Е.В., Платонова И.В. Управление кадровой безопасностью организации/ А.И. Хорев, Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2014. - №1. – С. 181-184. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publikacia.net/archive/2014/11/1/49>

13. Конституция Донецкой Народной республики, утверждена Постановлением Народного Совета Донецкой Народной

Республики №1-1 от 14.05.2014 г. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной республики - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/konstitutsiya>.

14. Братковский М.Л. Компетентностный подход к профессиональной подготовке государственных служащих / М.Л. Братковский : Сб. научн. работ. Серия : «Государственное управление» Вып.2: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО ДонГУУ . – Донецк: ДонГУУ, 2016. – С. 8-14.

УДК 334

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Перевозчикова Н.А.

к.э.н., доцент, с.н.с.

Василенко Т.Д.,

гл. экономист

ГУ «Институт экономических исследований»

В статье выделены особенности современного рынка труда и тенденции образовательной сферы, определены проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, предложены мероприятия по формированию механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, развитие, механизм, взаимодействие, качество образования

The article highlights the peculiarities of modern labor market and trends in the education sector, identified problems of interaction between labor market and market of educational services, the activities proposed for the formation mechanism of the interaction of labor markets and educational services

Key words: labor market, market of educational services, development, mechanism, interaction, quality of education

Рынок труда и рынок образовательных услуг играют решающую роль в воспроизводстве квалифицированной рабочей силы и в формировании потенциала стабильного общества.

Современная система управления сферой труда, занятостью, кадровым воспроизводством не способствует эффективному

обслуживанию субъектов рынка труда, количественно-качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Существуют проблемы одновременной избыточности и дефицита труда, увеличения безработицы, оторванности рынка труда и образовательных услуг.

Значительный приток квалифицированных кадров на рынок труда обеспечивает система образования. Рынок образовательных услуг представляет сегодня сложную, взаимосвязанную со всеми элементами потребительского рынка, социально-экономическую систему. Главным генератором этой системы является потребность общества в подготовке квалифицированных профессиональных кадров.

Социально-экономическое развитие государства в значительной мере зависит от процессов воспроизводства человеческого капитала, в формировании которого участвует рынок образовательных услуг, отвечающий за процесс обучения и подготовки работников, и рынок труда, где происходит их распределение по видам экономической деятельности. Очевидно, что качество человеческого капитала может обеспечить только эффективное взаимодействие этих рынков.

Теоретико-методологическим основам рынка труда и рынка образовательных услуг, проблемам функционирования этих рынков посвящен значительный объем исследований. В трудах А.Смита, Д.Рикардо, К.Маркса, А.Маршалла исследованы особенности механизма функционирования рынка труда. Причины несбалансированности спроса и предложения на рынке труда рассмотрены в работах С.Астаховой, К.Курбанова, А.Никифоровой, Ю.Одегова, Г. Саломовой и др. Проблемы регулирования рынка труда рассматриваются учеными А.Дадашевым, И. Заславским, Э. Сарухановым и др.

Вопросам развития рынка образовательных услуг посвящены научные труды Э. Агабабяна, И. Гуськовой, А. Егоршина, Е.Жильцова, Т.Корягиной, Я. Рощиной, М. Солодкова, В. Яковлева и др.

Особенности регулирования взаимодействия рынка труда и рынка высшего образования изучаются учеными Т.Макеевой, Н.Труфановой, С.Гасымовым, И. Стуровым и др.

Таким образом, отдельные аспекты исследования достаточно широко освещены в отечественной и зарубежной литературе.

Однако, некоторые вопросы формирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг (РТ и РОУ) требуют более глубокого изучения.

Долгое время государство регулировало структуру подготовки кадров и планировало на перспективу соотношение специалистов разных специальностей и разных квалификаций. В настоящее время данный механизм разрушен. В связи с этим, возникают явные перекосы, связанные с недостатком профессиональных кадров в одном секторе экономики и переизбытком в другом. Такие перекосы способствуют возникновению целого сектора высококвалифицированных безработных.

Таким образом, для выработки комплексного решения по согласованию рынков труда и образовательных услуг необходимо их взаимодействие. Поэтому, следует сформировать механизм взаимодействия рынка труда и образовательных услуг, который способен помочь адаптировать объемы по профилям подготовки специалистов структуре перспективного кадрового спроса экономики с учетом требований новой индустриализации.

Целью статьи является обоснование необходимости формирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг для обеспечения согласования качества образования и требований работодателей к специалисту.

Рынок труда, как система, включает следующие элементы: субъекты рынка труда: правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и их объединения – профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяющие их права, создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальное страхование на случай потери работы и т.д.

Инфраструктура рынка труда – это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда

(государственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статистическая информация и др.) [1,2].

Спрос и предложение в своем единстве определяют емкость рынка труда, т.е. она обусловлена, с одной стороны, количеством вакансий, а с другой – количеством лиц, занятых поиском работы.

Применительно к соотношению, складывающемуся между составляющими рынка труда, используют понятие «конъюнктура рынка труда». При этом, возможны три типа конъюнктуры рынка труда: дефицит работников, когда рынок испытывает недостаток предложения труда; безработица, когда на рынке труда имеется избыток предложения труда; равновесие, когда спрос на труд соответствует его предложению [2].

Выделим особенности современного рынка труда. В силу различных причин, рынок труда полностью не сформировался, он не обладает необходимой мобильностью, слабо связан с системой профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Структура рынка труда требует более глубокого изучения. По существу, о ней объективно можно судить лишь по крупным предприятиям, регулярно подающим отчетность в органы статистики и труда.

Работодатели зачастую не имеют материальных возможностей и организационного опыта развития внутрифирменной профессиональной подготовки специалистов. В то же время, требования работодателей к выпускникам по разным группам специальностей становятся все более жесткими, что объясняется высокой скоростью устаревания знаний и высокой скоростью изменения технологий в различных отраслях промышленности.

Прогнозирование подготовки рабочей силы в учреждениях профессионального образования, определения социального заказа вузам и другим учреждениям образования не всегда имеет достаточный уровень достоверности, поскольку в большинстве организаций штатные расписания и нормативные показатели составляются на базе типовых штатных расписаний и директивных нормативов. При этом не учитываются факторы, влияющие на изменение структуры и объема производимой продукции, в том числе за счет внедрения достижений научно-технического прогресса.

Имеет место несбалансированность необходимой квалификации и уровня профессионального образования, полученного при подготовке в вузе, поскольку к разработке учебных планов и программ профессиональной подготовки не привлекаются работодатели (например, топ-менеджмент крупных корпораций, холдингов и т.д.). Это, в свою очередь, приводит к увеличению доли выпускников высших учебных заведений, которые трудоустраиваются не по полученной специальности.

Для частного сектора рынка труда характерно несоответствие между фактическим спросом на работников с высшим и средним профессиональным образованием, и их фактической необходимостью, поэтому выпускники вузов зачастую работают на тех должностях, которые не требуют высшего образования. В свою очередь, многие промышленные предприятия испытывают дефицит высококвалифицированных представителей рабочих профессий.

Очевидно, что перспективы экономического и социального развития государства в значительной мере зависят от процессов воспроизводства человеческого капитала. Повышаются требования к образовательной подготовке, на первый план выдвигаются профессиональная подготовка, творческие способности работника, умение анализировать информацию и использовать имеющиеся знания в нестандартной ситуации. Изменяется парадигма образования, связанная с необходимостью непрерывного обновления знаний. Для разработки мероприятий по обеспечению взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, выделим современные тенденции сферы образования.

Современная система высшего образования является достаточно консервативной. Основой образовательных технологий являются знания, в том числе и технологического характера, полученные системой на предыдущем этапе, поэтому, на каждом этапе складывается своего рода образовательная парадигма, выйти за пределы которой достаточно сложно. Имеет место отсутствие единого подхода к пониманию термина «компетенции» со стороны работодателей и учебных заведений.

В преобладающем большинстве вузов не сформированы стандарты разработки стратегии развития высших учебных заведений с учетом формирования и развития рынка труда. На данный момент отсутствует прямая взаимосвязь между трудоустройством выпускников вузов по полученной

специальности и личным вознаграждением за труд профессорско-преподавательского состава.

На сегодняшний день отсутствует нормативно-правовая база, позволяющая привлекать субъектов частного сектора для финансирования деятельности учреждений профессионального образования и активного участия в образовательном процессе на условиях, обеспечивающих соблюдение интересов субъектов рынков образовательных услуг и труда.

Уровень развития научно-исследовательской деятельности в сфере профессионального образования, особенно в высшем образовании, является достаточно низким. Слабая интеграция высшего образования и научной деятельности приводит к снижению потенциала развития научных исследований, снижению конкурентоспособности образования на международных рынках, снижению инвестиционной привлекательности сферы профессионального образования.

Следует отметить неоднородность кадрового состава преподавателей высшей школы как по профессиональному, так и по квалификационному уровню.

Между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями отсутствуют устойчивые связи, что приводит к возникновению дефицита кадров определенных специальностей, с одной стороны, и сложностями при трудоустройстве значительного числа выпускников учреждений профессионального образования – с другой.

В высших учебных заведениях, как правило, отсутствует специальная плановая структура, которая проводила бы систематический мониторинг меняющихся требований работодателей к качеству знаний выпускников и необходимым практическим навыкам, анализировала бы степень воздействия тех или иных факторов окружающей среды на конкурентоспособность выпускников. В функции данной структуры также должны входить разработка процедур составления планов, выбор портфеля образовательных услуг, с учетом меняющейся инфраструктуры рынка труда, повышение уровня компетентности профессорско-преподавательского состава.

Для того, чтобы высшему учебному заведению оставаться конкурентоспособным, необходимо постоянно анализировать имеющиеся тенденции на рынке труда и спрос на специалистов, то

есть работать, ориентируясь на окончательный результат. В результате, главным критерием качества услуг высшего образования должна быть востребованность выпускников на рынке труда и их последующая карьера.

Таким образом, в настоящее время скоординированное развитие рынка труда и рынка образовательных услуг серьезно нарушено и существуют следующие проблемы во взаимодействии этих рынков:

- нарушение баланса межуровневой подготовки, которая подразумевает дисбаланс рабочих специальностей и специалистов с высшим образованием;

- несоответствие профиля образовательных услуг (вузовских специальностей) реальным потребностям, то есть переизбыток на рынке труда таких специалистов, как экономисты, юристы, менеджеры;

- несоответствие объема образовательных услуг реальным потребностям;

- несоответствие качества подготовки специалистов предъявляемым требованиям со стороны работодателей;

- слабая роль работодателей в повышении качества профессиональной подготовки;

- отсутствие единства требований к подготовке специалистов со стороны образовательных учреждений и работодателей;

- временная несогласованность подготовки специалистов, которая заключается в снижении эффективности составленных договоров между учебным заведением и предприятием, так как образовательному учреждению выгодно составлять долгосрочный договор, а предприятию нужны специалисты уже сегодня, или через год или два, но, не все предприятия могут прогнозировать потребность в тех или иных кадрах на 5-10 лет;

- эпизодические, а не постоянные контакты образовательных учреждений с работодателями [3-5].

Таким образом, одной из главных проблем в современном обществе является проблема согласования качества образования и требований рынка труда к специалисту. Решение данной проблемы заключается в разработке механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Особенности взаимодействия РТ и РОУ представлены на рис.1 [8].

Основной целью механизма взаимодействия РТ и РОУ является формирование кадрового потенциала, отражающегося в соответствии структуры предложения трудовых ресурсов изменяющимся потребностям экономики страны. Данный механизм включает следующее:

способы согласования спроса на специалистов того или иного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест;

способы учета изменяющихся требований работодателей (как главных заказчиков профессионально образования) к качеству профподготовки в сети учреждений профессионального образования;

форматы участия работодателей в деятельности системы профессионального образования в целях достижения соответствия спроса и предложения на рабочую силу (как по количественным, так и по качественным параметрам) [3,6].

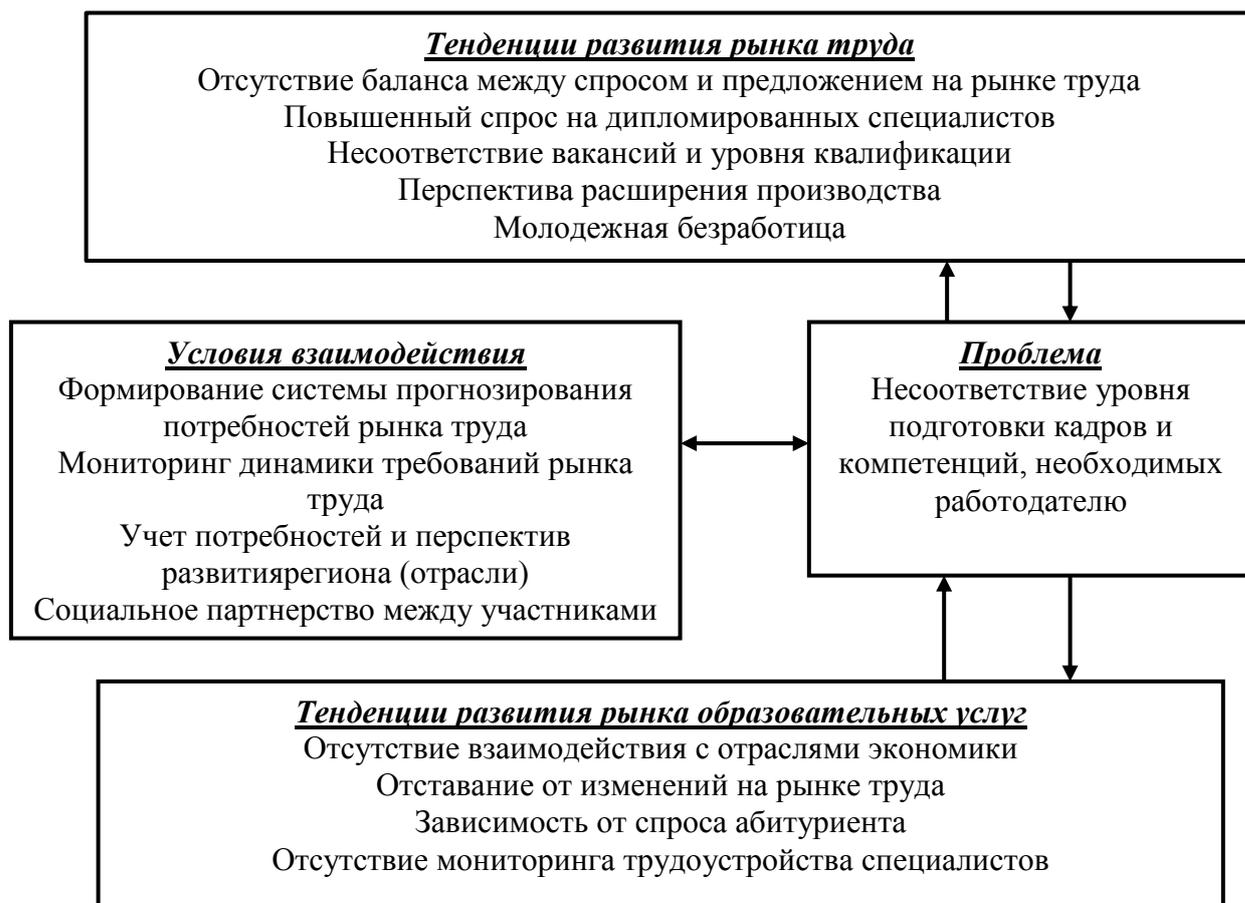


Рис. 1. Особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Теоретико-концептуальные основы механизма управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг отражены на рис. 2.

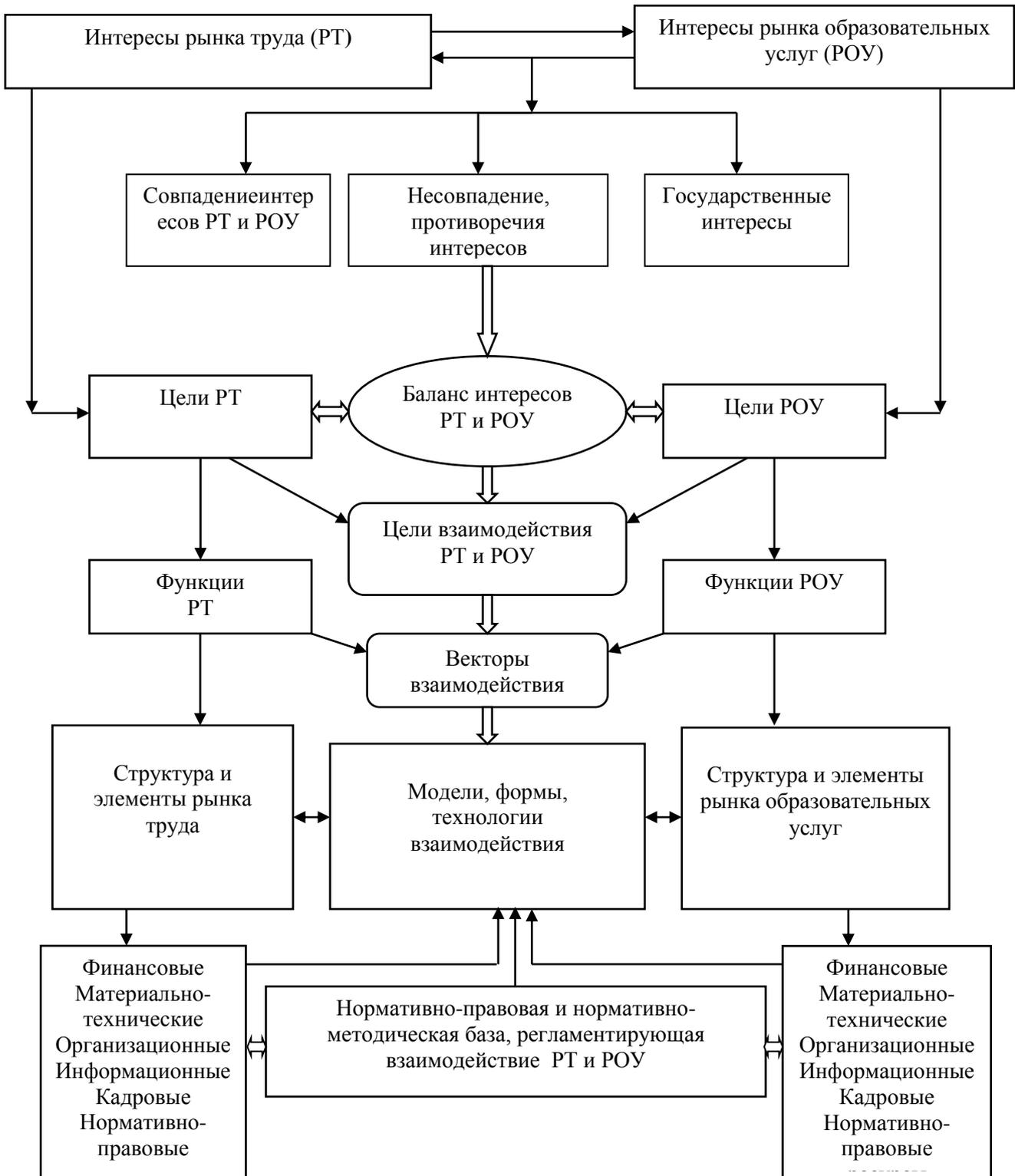


Рис. 2. Теоретические основы механизма управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг

С учетом теоретических основ управления взаимодействием исследуемых рынков, можно обосновать организационно-технологический механизм управления взаимодействием рынков труда и образовательных услуг. При этом под организационно-технологическим механизмом управления понимается упорядоченная система целенаправленных взаимодействий связанных между собой социальных субъектов и объектов, реализующих цели и задачи оптимизации взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Предлагаемый механизм состоит из следующих структурных элементов:

концептуально содержательный элемент (определение теоретических основ управления рынками образовательных услуг и труда);

целевой элемент (определение принципов построения иерархии целей, проблем, имеющих место и способов корректировки целевых ориентиров);

организационный (институциональный) элемент механизма управления взаимодействием рынков образовательных услуг и труда (включение в процесс управления уже действующих институтов и формирования новых);

нормативно-правовой элемент (нормы и правила, регулирующие процесс взаимодействия рынков образовательных услуг и труда, а также соглашения и договоренности между участниками взаимодействия);

информационно-аналитический элемент механизма управления взаимодействием рынков образовательных услуг и труда (все виды информационных ресурсов, которые могут быть использованы для обеспечения этой практики) [6,7].

Разработка механизма взаимодействия рынков образовательных услуг и труда определяет необходимость осуществления следующих мероприятий со стороны государственных органов власти (как законодательных, так и исполнительных):

идентифицировать всех стейкхолдеров, ранжировать их по степени значимости для определения приоритетности направлений взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

организовать открытый диалог представителей всех заинтересованных сторон для определения интересов, общих целей,

задач и разработки механизмов взаимодействия;

освоить методологию открытого и равноправного многостороннего взаимодействия, основанную на передовых принципах и методиках, изучить опыт взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

разработать и принять законодательные основы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

разработать концепцию взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с участием органов государственного управления, работодателей и учебных заведений;

усовершенствовать систему мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда и создать сеть самостоятельных структурных подразделений, которые будут выступать посредниками между системой образования и работодателями, и обеспечивать взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг путем изучения их состояния, разрабатывать краткосрочные и долгосрочные прогнозы относительно возможностей трудоустройства выпускников учебных заведений;

обеспечить участие работодателей и других партнеров в решении проблем профессионального образования, в том числе, разработке образовательных стандартов, согласованных с современными квалификационными потребностями;

внедрить механизм определения рейтинга учебных заведений и тендеров на размещение госзаказа на подготовку кадров с учетом эффективности трудоустройства выпускников как конечного результата сотрудничества с работодателями;

внедрить различные модели взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг (социальное партнерство, эндаумент, профессиональные сообщества, социальное предпринимательство и др.).

Таким образом, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда выпускников вузов приводит к росту безработицы среди молодежи, социальной напряженности, нерациональному использованию бюджетных средств. Разработка механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг позволит адаптировать объемы подготовки специалистов по профилям структуре кадрового спроса экономики с учетом требований социально-экономического развития в современных условиях.

Список использованных источников

1. Пескова О.С. Особенности формирования и функционирования социально значимых рынков в условиях социализации экономики: монография / О.С. Пескова – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2012. – 139 с.
2. Буланова, В.С. Рынок труда [Текст] / В.С. Буланова, Н.А. Волгина. - М.: Экзамен, 2000. – 158 с.
3. Макеева Т.Е. Технологии регулирования взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг в регионе / Т.Е.Макеева // Научные Ведомости Белгу. – Серия: Философия. Социология. Право. – 2008. – №5 – С. 87-93.
4. Бухтаяров А.А. Формирование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг/ А.А.Бухтаяров, К.В.Белявичус, Г.Г.Вукович, Е.В. Вырщикова // Фундаментальные исследования. – 2008. – №7. – С. 112-113.
5. Деева Н.Н. Проблемы взаимодействия образовательных учреждений и работодателей на рынке труда: социологический анализ / Н.Н Деева // Материалы Всероссийского социологического конгресса. – Уфа, 2012. – С. 134-140.
6. Алашеев С.Ю. Сборник докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» Книга I (26-27 октября 2005 года) [Электронный ресурс] / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк. – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/files/part1.pdf>.
7. Стуров И.Б. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в транзитивной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Стуров И.Б. // Сев.-Кавк. акад. гос. службы. Ростов н/Д., 2003. – 23 с.
8. Мудрая О.В. Особенности взаимодействия рынков образовательных услуг и труда / О.В. Мудрая // [Электронная версия]: <http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/25616/1/6>.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Портнова Г.А.,

к.э.н., доцент

Джантимирова И.И.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

В статье рассмотрены сущность и функции инфраструктуры агропромышленного комплекса, формы и методы государственной поддержки развития инфраструктуры АПК, а также выделены основные направления и особенности государственного управления инфраструктурой АПК Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс; инфраструктура; государственная поддержка; рыночная инфраструктура; аграрный рынок.

The essence and functions of the infrastructure of the agro-industrial complex, the forms and methods of state support for the development of the infrastructure of the agro-industrial complex, as well as the main directions and peculiarities of state management of the infrastructure of the agro-industrial complex of the Donetsk People's Republic are considered in the article.

Keywords: agro-industrial complex; infrastructure; governmental support; market infrastructure; agrarian market.

Актуальность темы исследования. Актуальность обусловлена сложным положением аграрного сектора Донецкой области, которое объясняется всеобщим спадом производства, разрывом хозяйственных связей, отсутствием соответствующей правовой базы и финансово - кредитного механизма, создающего экономические условия для расширенного воспроизводства.

Поэтому изучение поставленного вопроса имеет первоочередное значение для разработки политики развития инфраструктуры агропромышленного комплекса Донецкого региона.

Состояние разработки проблемы. На сегодняшний день вопросы развития АПК рассмотрены в работах таких авторов, как Л. Бляхман, В. Богачев, Ю. Васильчук, Э. Вихлисенко, В. Геец, М. Грачев, Г. Добров, Н. Лапин, Л. Меньшиков, Б. Нагорный, Г. Попов, А. Пригожин, Е. Старобинский, Г. Слезингер, В. Шахова и др.

Цель статьи. Целью статьи является определение существующих проблем в развитии инфраструктуры

агропромышленного комплекса и разработка рекомендаций совершенствования аграрной политики.

Изложение основного материала. Агропромышленный комплекс представляет собой интегрированное хозяйственное образование, основным элементом которого является сельское хозяйство. Изменения, происходящие в сельскохозяйственном производстве, определяют характер трансформаций в сопряженных сферах АПК, в том числе и в инфраструктурной. В современных условиях инфраструктура является обязательным компонентом любой экономической системы. Ее возникновение было обусловлено объективными процессами разделения труда и специализации производственно-хозяйственной деятельности и явилось результатом происходящих в экономике структурных изменений, что потребовало создания определенной системы, связывающей между собой результаты процесса разделения труда. Специализация производственно-хозяйственной деятельности предполагает необходимость обмена, а пространственное разделение и дифференциация свойств товаров и видов услуг требует возможности перемещения, установления связи, передачи информации, изменения технологии производства. Поэтому инфраструктура в совокупности формирующих ее элементов является системой, компенсирующей все возрастающее в условиях развития рынка повышение разнообразия товаров и услуг, с целью повышения их устойчивости и результативности воспроизводственных процессов.

Инфраструктура АПК представляется как совокупность социальных и экономических условий, обеспечивающих развитие всего производственного процесса, так и в аспекте ее функционирования на уровне определенного территориально-экономического обособления. Она связывает воедино все общественное производство, сокращая время производства и обращения и тем самым ускоряя оборот капитала. А ее своевременное формирование - необходимое условие прибыльного функционирования всего воспроизводственного процесса. Поэтому эффективное развитие инфраструктуры АПК в настоящее время связано:

- с содержательным и структурно-функциональным аспектом инфраструктурной деятельности;
- с ее современным состоянием;

- с ролью, которую она играет в аграрной экономике [1].

В аграрной сфере инфраструктура представлена системой производственных, социальных и рыночных элементов, которая может быть охарактеризована как совокупность экономических связей и отношений с хозяйствующими субъектами, находящимися, с одной стороны, под влиянием макроэкономических факторов, а с другой – обусловленной спецификой зональной организации сельского хозяйства, учитывающей объективные потребности регионального развития [2]. Каждый уровень экономического развития аграрной экономики страны обуславливает соответствующую модель инфраструктуры и особенности ее формирования. В условиях экстенсивного периода хозяйственной деятельности в АПК наблюдалось преимущественное развитие предприятий сферы материальных услуг: транспорта, оптовой торговли, складского хозяйства, электро-, газо- и водоснабжения. Период интенсификации сельскохозяйственного производства характеризуется тем, что резкое отставание развития инфраструктурных отраслей и служб от основных производств находится в прямой зависимости от характера инвестиционной политики в АПК, что проявляется в необходимости развития информационного обслуживания, строительных услуг. В составе инфраструктуры агропромышленного комплекса можно выделить социальную, производственную и транспортную инфраструктуру (рис.1).



Рис. 1. Классификация инфраструктуры АПК

Основными элементами государственной поддержки развития инфраструктуры АПК являются государственные программы и инновационные проекты, а также инновационная инфраструктура (кластеры, технопарки, инновационные центры, бизнес-инкубаторы). Государство должно способствовать развитию всех отраслей АПК, развивать технологическую инфраструктуру в использовании продовольственных ресурсов в следующих направлениях:

- установление и постоянное совершенствование организационно-экономических отношений в сельскохозяйственном производстве и способности осуществлять не только простое, но и расширенное воспроизводство;

- внедрение новых, перспективных форм организации сельскохозяйственного производства и управления, направленное на максимальное использование факторов производства (земли, рабочей силы, основных производственных фондов, оборотных средств, предпринимательских возможностей);

- совершенствование мотивации труда и материального стимулирования рабочих;

- развитие кредитно-финансовых механизмов в инфраструктуре АПК, гармонизацию налоговой системы и принципов равноправного и сопоставимого ценообразования на сельскохозяйственную продукцию;

- внедрение в практику новых организационных форм сельскохозяйственного производства с апробированными системами планирования, нормирования, управления, учета и контроля на базе использования новых информационных технологий на всех уровнях;

- коллективного инновационного проектирования технологического процесса с участием экспертов и аналитиков [3].

По данным Всемирной сельскохозяйственной продовольственной организации ООН (ФАО ООН), продовольственное обеспечение населения мира в 21 веке будет осуществляться на базе инновационных ресурсов, интеллектуального совершенствования агротехнологий, где в качестве приоритетных государственных направлений обозначены:

- повышение эффективности использования земельных, энергетических и других ресурсов, а также удобрений;

– дальнейшее расширение селекции и семеноводства, применение интегрированной системы защиты посевного материала и растений;

– повышение инвестиций в сельскохозяйственную науку и развитие сельского хозяйства [4].

Аграрный прорыв стран с развитой рыночной экономикой осуществлялся за счет полного реинжиниринга инфраструктуры АПК, который способствовал модернизации аграрного сектора, внедрению инновационной модели АПК и прорыву сельского хозяйства в целом. Изучая модель развития инфраструктуры агропромышленного комплекса в странах с развитой рыночной экономикой видно, что в данных странах используется инновационная модель, которая включает в себя несколько этапов (табл. 1).

Подобная модель позволяет объединить две идеи:

1. Конкуренентоспособность экономики страны.
2. Справедливость социально-экономических преобразований.

При этом учитываются национальные особенности страны, а также стратегическая необходимость корректировки первоначальных подходов к выбранной инновационной модели. Приоритетами данной модели являются благополучие, здоровье, образование и условия жизни каждого человека и его семьи [5].

Особенности государственного управления инфраструктурой АПК Донецкой Народной Республики обусловлены сложившейся социально-экономической ситуацией в Донбассе. Одной из главнейших задач Республики является обеспечение продовольственной безопасности. Решение данной задачи затруднено в связи с разрушениями инженерной инфраструктуры, производственных мощностей, социальных объектов и жилых домов. Немаловажным фактором, сдерживающим развитие АПК, является экономическая блокада со стороны Украины и непризнание ДНР как независимого государства.

На сегодняшний день инфраструктура агропромышленного комплекса имеет ряд проблем, требующих незамедлительного решения: заминированные поля, износ техники и механизмов, невозможность проведения посевной в полном объеме и ряд других проблем дают низкую эффективность работы данного сектора экономики.

Инновационная модель развития инфраструктуры АПК

Приоритетные действия государства	Задачи и результаты
Поддержка развития рыночной аграрной инфраструктуры	Создание и поддержка аграрного фонда, аграрной биржи, страхового фонда, земельного банка, рынков для с/х продукции
Создание прозрачной конкурентной среды для национальных производителей	Продвижение сельскохозяйственной продукции национального производителя на внешние рынки
Реализация адресных программ прямой государственной поддержки развития инфраструктуры	Предоставление дотаций на гектар обработанной земли на единицу выпущенной продукции, непосредственно поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей
Обеспечение свободного доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к кредитным ресурсам	Предоставление льготных ставок, стимулирование развития кооперативных банков и кредитных союзов в сельской местности, улучшение доступа к кредитам и снижения налогового давления
Формирование социальной инфраструктуры	Создание социальной инфраструктуры, удовлетворяющей разнообразным потребностям сельского населения, реализация программ социально-экономического развития сельских территорий
Создание инновационно - экологических бизнес-проектов	Создание мощных предприятий, которые обеспечивают глубокую переработку сельскохозяйственной продукции и ее экологическую чистоту, что делает аграрный бизнес окупаемым
Создание новых производств	Создание инновационных технологических линий производств по переработке сельскохозяйственной продукции. Установка энергосберегающих технологий на заводах, в цехах. Создание инновационных производств, которые обеспечиваются возобновляемыми источниками энергии (биодизель, биоэтанол) и т.д.

Первоочередные мероприятия в агропромышленном комплексе ДНР:

- 1) Проведение работ по разминированию 24 тыс.га полей (совместно с МЧС ДНР);
- 2) Мониторинг повреждений производственных мощностей агропромышленного комплекса;

3) Создание условий руководителям (собственникам) предприятий агропромышленного комплекса для восстановления поврежденной материально-технической базы, обеспечения стабильной работы объектов сельскохозяйственного производства и перерабатывающего комплекса, оказание помощи собственникам в восстановлении предприятий, прекративших свою деятельность в результате боевых действий;

4) Оказание практической помощи по вопросам приобретения семян, удобрений, ГСМ, пород крупного рогатого скота, свиней, кроссов птицы, сырья для комбикормовой промышленности и прочих необходимых сырьевых ресурсов для восстановления полноценной производственной деятельности.

В результате боевых действий в агропромышленном комплексе имеются существенные повреждения производственных мощностей, в том числе:

- в отрасли растениеводства имеются повреждения на 51 предприятии, из них на 5 предприятиях (530 га) заминированы поля, 10,2 тыс. га посевной площади приведены в негодность;

- в отрасли животноводства в результате боевых действий имеются разрушения на 10 предприятиях, разрушено более 38 объектов, в том числе утеряно большое количество поголовья свиней, крупного рогатого скота, овец и птицы;

- на 28 сельскохозяйственных предприятиях имеются разрушения 129 объектов механизации (техника, мастерские, склады, ангары, гаражи, теплицы, поливочные магистрали, емкости с ГСМ).

Решение проблемы вывода АПК из кризисного состояния требует проведения последовательной политики, которая обязательно должна включать развитие инфраструктуры и логистического обеспечения аграрного рынка.

Инфраструктура аграрного рынка представляет собой часть общей инфраструктуры АПК, выделенной по функциональному признаку и обеспечивающей возможность эффективной организации распределения сельскохозяйственной продукции. Она охватывает все этапы процесса распределения: транспортировку, складирование, хранение, реализацию, сбор информации о ситуации на рынке. Определяя сущность, состав и основные функции сбытовой инфраструктуры АПК, можно выделить три

блока функций: распределительные, коммуникационные и регулирующие (табл. 2) [6].

Рынок зерна занимает особое место в системе аграрного рынка Донецкой Народной Республики. В ДНР зерновое хозяйство традиционно является стратегической и одновременно многоцелевой, многофункциональной и системообразующей отраслью в экономике и агропромышленном комплексе. Уровень развития зернового хозяйства характеризует надежность хлебофуражного снабжения, экономическую и социально-политическую стабильность в Республике, ее продовольственную безопасность, а также служит своеобразным индикатором экономического благополучия государства.

Главной целью функционирования рынка зерна ДНР является удовлетворение биологических, физических, социальных и экономических потребностей населения в хлебе и хлебопродуктах.

Для достижения этой цели необходим учет факторов, определяющих формирование и развитие рынка зерна. Ими являются конкуренция, формирование спроса и предложения на рынке зерна, а также - система государственного регулирования.

Таблица 2

Функции инфраструктуры аграрного рынка

Функции	Описание
Распределительные	<ol style="list-style-type: none"> 1. Продвижение – предполагает организацию системы сбыта, движения сельскохозяйственной продукции от производителя к потребителю; 2. Операционные функции – транспортировка, доставка, хранение сельскохозяйственной продукции
Коммуникационные	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационная деятельность – сбор, анализ и распространение информации о параметрах аграрного рынка; 2. Посредническая – установление контактов, проведение переговоров, поиск поставщиков, рынков сбыта и т.п.; 3. Сервисная – оказание услуг
Регулирующие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установление контактов с покупателями сельскохозяйственной продукции; 2. Принятие рисков, связанных с реализацией сельскохозяйственной продукции

По состоянию на 01.01.2017 года у субъектов хозяйственной деятельности Республики (по оперативным данным) находилось на остатках зерна в средневзвешенных ценах реализации за декабрь 2016 года, на сумму 2 973,4 млн.росс.руб. (табл. 3).

Таблица 3

Остатки зерновых у сельхозпроизводителей по состоянию на
01.01.2017г.

№ п/п	Наименование культуры	Количество, т	Стоимость, млн.росс.руб
1.	Пшеница 1-3 класса	86 634,5	693,1
2.	Пшеница 4-6 класса	134 205,4	738,1
3.	Ячмень	43 254,2	259,5
4.	Кукуруза на зерно	18 724,2	93,6
5.	Рожь	1 299,6	10,4
6.	Овес	683,0	3,4
7.	Просо	2 942,1	17,7
8.	Горчица	1 237,1	30,9
9.	Подсолнечник	79 173,3	1 126,7
	Всего	368 153,3	2 973,4

По данным Государственной инспекции Министерства агропромышленной политики и продовольствия ДНР реализация на экспорт зерна в 2016 году снизилась в целом на 113,64 млн.росс.руб. по сравнению с 2015 годом, что составляет 9,7% (табл. 4).

Таблица 4

Объемы экспорта зерновых культур за 2015-2016 гг.

№ п/п	Наименование культуры	2015		2016		Отклонение(+/-)	
		Количество, тн	Сумма, млн. росс руб.	Количество, т	Сумма, млн. росс руб.	Количество, тн	Сумма, млн. росс руб.
1	Пшеница	11599,0	69,6	32606,4	195,6	+21007,4	126,0
2	Ячмень	12607,0	75,6	13846,8	83,1	+1239,8	7,4
3	Подсолнечник	62477,0	999,6	48398,0	774,4	-14079,0	-225,3
4	Сорго	5594,0	28,0	-	-	-5594,0	-28,0
5	Просо	-	-	1019,3	6,1	1019,3	6,1
	Итого	92277,0	1172,84	95870,5	1059,2	+3593,5	-113,6

Вышеприведенные данные свидетельствуют о несформированном рынке зерна в Республике и об отсутствии свободных денежных средств у сельскохозяйственных товаропроизводителей для обеспечения весенней посевной кампании. Отсутствие оборотных средств и невозможность кредитования, влечет за собой проблемы закупки сельскохозяйственными товаропроизводителями ГСМ, семенного материала, СЗР, ремонта техники для своевременного проведения всего комплекса полевых работ, несоблюдения технологического процесса, что приводит к неэффективному использованию ресурсов, снижению урожайности культур, снижению плодородия почв и, как следствие, создает угрозу для обеспечения продовольственной безопасности Республики.

Все вышеперечисленные особенности развития инфраструктуры зернового рынка ДНР свидетельствуют о необходимости разработки ряда нормативных правовых актов, регламентирующих рациональное использование имеющегося ресурсного обеспечения и достижения целевых показателей продовольственной безопасности Донецкой Народной Республики. С целью выработки регуляторной политики Республики в отношении рынка зерна и продуктов его переработки предлагается формирование государственного регулятора в виде Аграрного фонда. Создание Аграрного фонда позволит решить следующие задачи:

- 1) формирование и развитие агропромышленного рынка в Донецкой Народной Республике;
- 2) поддержку отечественных сельхозпроизводителей, повышение их конкурентоспособности;
- 3) проведение ценовой политики в агропромышленном секторе экономики;
- 4) формирование государственного интервенционного фонда объектов государственного ценового регулирования для осуществления товарных и финансовых интервенций на аграрном рынке;
- 5) анализ и прогнозирование развития ситуации на рынке зерна, оценка потребности в импорте зерна и продуктов его переработки и определение экспортного потенциала Республики;

б) обеспечение продовольственной безопасности и участие в реализации государственной политики агропромышленного комплекса.

Таким образом, в настоящих условиях в ДНР возникает необходимость формирования качественно нового типа отношений и экономических связей между производителями и потребителями зерна и продуктов его переработки путем использования методов государственного регулирования, направленных на развитие рыночной инфраструктуры. Посредством развития рыночной инфраструктуры АПК возможно регулирование производства, сбыта и потребления зерна, формирование связи между субъектами зернового рынка - системы экономических отношений между производителями зерна и его покупателями-переработчиками (первичный рынок), производителями и потребителями продуктов его переработки (вторичный рынок) [7].

Выводы. Развитие инфраструктуры АПК можно рассматривать как комплекс изменений, посредством которых происходит трансформация этой ориентированной на удовлетворение основных потребностей отдельных граждан и групп населения хозяйственной подсистемы, характеризующаяся превращением низкоэффективного сельского хозяйства в высокоэффективную отрасль производства, сокращением неравенства и бедности, гармоничным развитием всего общества. Государственное регулирование инфраструктуры АПК является комплексной системой элементов, позволяющих динамично поддерживать оптимальные пропорции в организации деятельности, ориентированной на инновационное развитие, способствующее повышению социальной и экономической эффективности в процессе расширенного воспроизводства с целью обеспечения населения качественными продуктами питания, гарантий продовольственной безопасности государства без ущерба экологии и окружающей среды.

Список использованных источников

1. Коварда В.В., Безуглая Е.В. Влияние инфраструктуры на развитие АПК России // Молодой ученый. 2013. № 8. С. 195-198.
2. Минаков И.А. Экономика отраслей АПК/ «КолосС», 2004.

3. Государственное управление: проблемы административно - правовой теории и практики / Под. ред. В. Б. Аверьянова. К.: Факт. 2003.

4. Чижов П.Н. Опыт антикризисного управления в странах с развитой рыночной экономикой: состояние и перспективы // Дайджест журнала "Право и жизнь". М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. С.121.

5. Муромцев С.В., Сташевская И.А. Стратегическое управление АПК /Сб. науч. тр. Вып.9. Краснодар: КРИА, 2000.

6. Инфраструктура товарного рынка / В. П. Федько, Н. Г. Федько. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. С. 35.

7. Стукач В. Управление транзакционными издержками в АПК // АПК: экономика, управление. 2006. № 3. С. 18–20.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ДНР В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Рубин С.В.,
Депутат Народного Совета
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», аспирант

В статье рассмотрены вопросы государственной политики ДНР в сфере противодействия коррупции. Формируются предложения по противодействию этому явлению. Предлагается создание специального органа по борьбе с коррупцией в структуре Аппарата Главы ДНР и привлечение к этому процессу гражданского общества. Аргументируя свою позицию, автор обращается к зарубежному и отечественному опыту борьбы с коррупцией.

Ключевые слова: противодействие коррупции, коррупция, государственное управление, антикоррупционная деятельность, закон «О противодействии коррупции».

The article examines the public policy issues of the DPR in the area of combating corruption. Proposals are being formulated to counter this phenomenon. It is proposed the creation of a special body to combat corruption in the structure of the heads of the DPR and the involvement of civil society. Explaining his position, the author refers to the foreign and domestic experience of struggle against corruption.

Key words: corruption, corruption, governance, anti-corruption activities, the law "On combating corruption".

Постановка проблемы: в современном обществе негативные проявления коррупции в сфере государственного управления проявляются как деструктивный фактор общественной жизни, определяющий состояние безопасности государства и

препятствующий развитию реальной демократии, а также росту благосостояния граждан. Вместе с тем, коррупция нашла свое отражение в политической, экономической, культурно-духовной, социально-структурной организации общества, ее проявления ощутимы и в реальной социальной жизни.

Анализ последних исследований и публикаций. Коррупцию, как главную причину экономического отставания рассматривали многие ученые с разных точек зрения, но все сходились в едином мнении о том, что коррупцию нужно преодолевать при помощи создания такой законодательной базы, при которой коррупция будет не только наказуема, но и само совершение коррупционных правонарушений будет не возможно. При этом, наказывать, нужно организаторов коррупционных схем, именно с них начинается цепочка коррупционных преступлений.

Проблемам разработки механизмов борьбы с коррупцией посвящены работы отечественных и зарубежных ученых:

Авдеева В.А., Авдеевой О.А. [1], Агеева В.Н.[2], Безверхова А.Н.[3], Безденежных, В. М. [4], Бессчасного С.А., Будлова И.М. [5], Демьяненко Л.И.[6], Зорькина В. Д. [7], Идрисова С.З. [8,9], Ильякова А.Д. [10], Зайцева Р.М. [15]

Мельничука Т.В. [11], в своей статье «Антикоррупционная политика Украины: основные направления и новации» пишет, что, важно выработать единые подходы к отнесению тех или иных преступлений к коррупционным, учитывая субъекты их совершения и на этом, строить политику борьбы с коррупцией.

Анастасова Ф.Т. [12], в своей статье «Инвестиции в Украину: быть или не быть?» показывает взаимосвязь коррупции и инвестиций: чем больше масштаб развития коррупции, тем меньше уровень доверия иностранных инвесторов, тем меньше инвестиций, и в последствии, слабее экономика страны.

Колесниченко А.П. [13], в своей статье «Что иностранцы думают о коррупции в Украине?» рассмотрела сегодняшнюю ситуацию в Украине и сделала акцент на том, что борьба с коррупцией приведет к экономическому развитию страны, и Украина сможет в полной мере развиваться и направлять свой потенциал в нужное русло.

Братковский М.Л. [14], в своей статье «Организационно-управленческий механизм противодействия коррупции» рассмотрел коррупцию не только как определенное действие, а как

систему негативных взглядов, установок, способов мышления, которые обуславливаются способом жизни.

Цель статьи: выявление причин проявления коррупции, поиск эффективных механизмов борьбы с коррупцией через улучшение правовой базы ДНР и создание в обществе обстановки нетерпимости к подобного рода проявлениям.

Основная часть. Одной из первостепенных задач Донецкой Народной Республики, является создание необходимых условий для получения статуса демократического, правового и самое главное признанного государства. За три года независимости нами уже много сделано для достижения поставленных целей: приняты Конституция и 173 закона ДНР, созданы необходимые государственные институты, которые формируют подзаконную нормативную базу в рамках своих компетенций. Сегодня, невзирая на продолжающиеся военные действия, работают предприятия промышленности, сферы услуг, образовательные учреждения, государство заботится о социальной сфере и т.п. Народный Совет конструктивно взаимодействуя с Главой ДНР делают все возможное, чтобы построить именно народное государство, заботящееся о благополучии каждого его члена.

В тоже время, следует учитывать наличие так называемого «человеческого фактора». Во все времена находились люди, которые были не прочь поживиться на чужом горе или выстраивать собственную «хорошую жизнь», используя свое служебное положение. История коррупции неотделима от истории человеческой цивилизации – археологические изыскания и дошедшие до нас письменные памятники тех времен свидетельствуют о том, что и в Древнем Египте, и в Китае, и в Греции, в Римской империи – процветала коррупция. В период правления короля Генриха VIII в Англии велась беспощадная борьба со взяточничеством. Около королевских учреждений были размещены ящики для доносов. Таким путем король пытался искоренить мздоимство в своей стране. Однако вскоре Генриха VIII пришлось отказаться от этого новшества. Дело в том, что за каждый донос авторы получали по одному фардингу (денежная единица Англии). Доносов было столько, что королевские чиновники не успевали их проверять. Мздоимство было отмечено и в летописях XIII в. на Руси. Но первым, кто попытался законом ограничить в Московии лихих любителей запустить лапу в

государственную казну, стал Иван III. Его внук, Иван Васильевич «Грозный», этим не ограничился и определил взяточникам справедливое, на его взгляд, наказание – смертную казнь. А в XVII в. Петр I издал указ о повешении всякого, кто украдет на сумму, превышающую стоимость веревки. Так, всем известны факты коррупции в США и Италии и других странах «цивилизованной» Европы. [16]

Термин «коррупция» происходит от сочетания нескольких слов: «согеі» - «несколько участников в обязательном правоотношении по поводу единственного предмета спора" и «гипреге» - «нарушить что-либо» для получения выгоды. Следовательно, в переводе с латинского «corruption» означает подкуп. [19]

Отличительный признак коррупции – наличие коррумпатора (лица, осуществляющего подкуп) и коррупционера (лица по отношению, к которому осуществляется подкуп), то есть коррупция представляет собой преступление, которое не осуществляется в одиночку, а всегда имеет соучастников.

Еще одним важным признаком коррупции является наличие конфликта:

- между действиями должностного лица и интересами его работодателя, или
- между действиями выборного лица и интересами общества.

Как известно главным стимулом к коррупции является возможность получения ренты (дивидендов/прибыли морального, имущественного, экономического характера) от использования своих властных полномочий. При этом, весомым и сдерживающим фактором является риск разоблачения, наказания за коррупционные действия и в случае доказательства – коррупционные преступления.

Часто коррупцию сравнивают с болезнью. Так, Джеймс Вольфенсон, президент Всемирного банка в 1995-2005 гг., отмечал: «Коррупция, как рак, препятствует экономическому развитию» [20]. С нашей точки зрения не правильно считать коррупцию аналогом рака. Ее можно, если не излечить, то загнать в безопасные для общества масштабы. Считать коррупцию «болезнью», значит придумывать оправдание тому, чему оправдания быть не может.

Коррупция - это преступление, которое требует четкого противодействия и четкого общественного мнения.

С нашей точки зрения коррупцию следует рассматривать скорее, как синтетическое, социальное и криминологическое явление, а не как исключительно правовое, то есть изучать и оценивать явление не как конкретный состав преступления, а как совокупность родственных видов деяний.

Любое государство можно сравнить с машиной, в которой каждая деталь важна и создает механизм, позволяющий машине безотказно работать. Причем предотвращать и устранять сбои и поломки в работе механизма не только право, но и обязанность владельца машины (в нашем случае, - народа ДНР) и здесь нужен системный подход. Надо помнить, что даже хорошая, новая машина может разбиться при халатном или беспечном отношении (в государстве – под этим речь ведется о коррупции). Поэтому необходимо создать условия, при которых коррупция становится либо невозможна, опасна или, как минимум, невыгодна.

Сегодня как никогда ранее, каждый член нашего общества, каждый гражданин Республики должен понимать простой и очевидный факт, что коррупция приносит пользу немногим, а наносит вред большинству. Чиновники любого уровня должны, наконец, осознать свою ответственность перед населением Республики, и чем решительнее и жестче действуют правоохранительные органы по выявлению мздоимцев и взяточников, тем больше доверия у граждан страны к институтам власти.

Во многих странах развитие гражданских институтов становится гарантом соблюдения общественных интересов, а гражданское общество – есть «гражданская оборона» против коррупции и бюрократии [17], депутатский корпус – это своего рода адвокаты ее граждан.

Анализ международной практики позволяет утверждать, что для борьбы с коррупцией необходимо усиливать и улучшать правовую базу, создавая в обществе обстановку нетерпимости к подобного рода проявлениям - от мелких взяток на дорогах до крупных при раздаче государственных заказов и контрактов. А создание и воплощение в жизнь собственной специализированной нормативной правовой базы для регулирования вопросов коррупции будет способствовать росту уровня доверия населения к

институту власти и скорейшему переходу Республики в статус признанных государств.

На современном, переходном этапе развития в Республике необходим жесткий контроль над действиями должностных лиц органов государственной власти. Особое внимание целесообразно уделять, прежде всего, предупреждению возможных финансовых и иных злоупотреблений со стороны лиц, обладающих функциями распоряжения как бюджетными средствами Республики, так и гуманитарной помощью и т.п.. Причем для объективности, контроль необходим над всеми без исключения органами государственной власти. Ведь, как известно, коррупционные преступления являются наиболее опасным и разрушительным видом преступлений, которые подрывают роль права, законов, резко ослабляют государственные институты, разрушают способность государства выполнять функции по защите прав своих граждан.

Принятие специализированной нормативной правовой базы, а также ее реализация через незаангажированные структуры окажут значительный социальный, политический, экономический и финансовый эффекты, а также позволят увеличить уровень доверия населения к институту власти как главному борцу с коррупционными механизмами и самой возможностью их возникновения.

Согласно новой концепции законопроекта «О противодействии коррупции в ДНР», в процессе выявления коррупционных схем и борьбы с ними будут задействованы не только государственные и правоохранительные органы, но и независимые негосударственные структуры, такие как общественные организации, профессиональные сообщества, профсоюзы и просто неравнодушные граждане.

Схема органов, через которые предусмотрено осуществление сбора данных о коррупционных механизмах, представлена на рис. 1.

Для достижения поставленной цели в разрабатываемом законопроекте о противодействии коррупции предусматривается создание независимого «Центра мониторинга коррупционных правонарушений» и Антикоррупционного комитета под председательством Главы ДНР.

Институты, которые согласно проекту Закона, будут задействованы в процессе выявления коррупционных схем в Донецкой Народной Республике:

1. Глава Республики;
2. Центр мониторинга данных о коррупционных правонарушениях;
3. Общественные приемные депутатов Народного Совета и общественных движений;
4. Профильные объединения предпринимателей (Союз предпринимателей ДНР, Ассоциация «Предприниматели ДНР», объединения работников торговли и другие);
5. Профсоюзы работников предприятий и государственных служащих органов власти;
6. Антикоррупционный комитет;
7. Министерства, ведомства и силовые органы. [18]

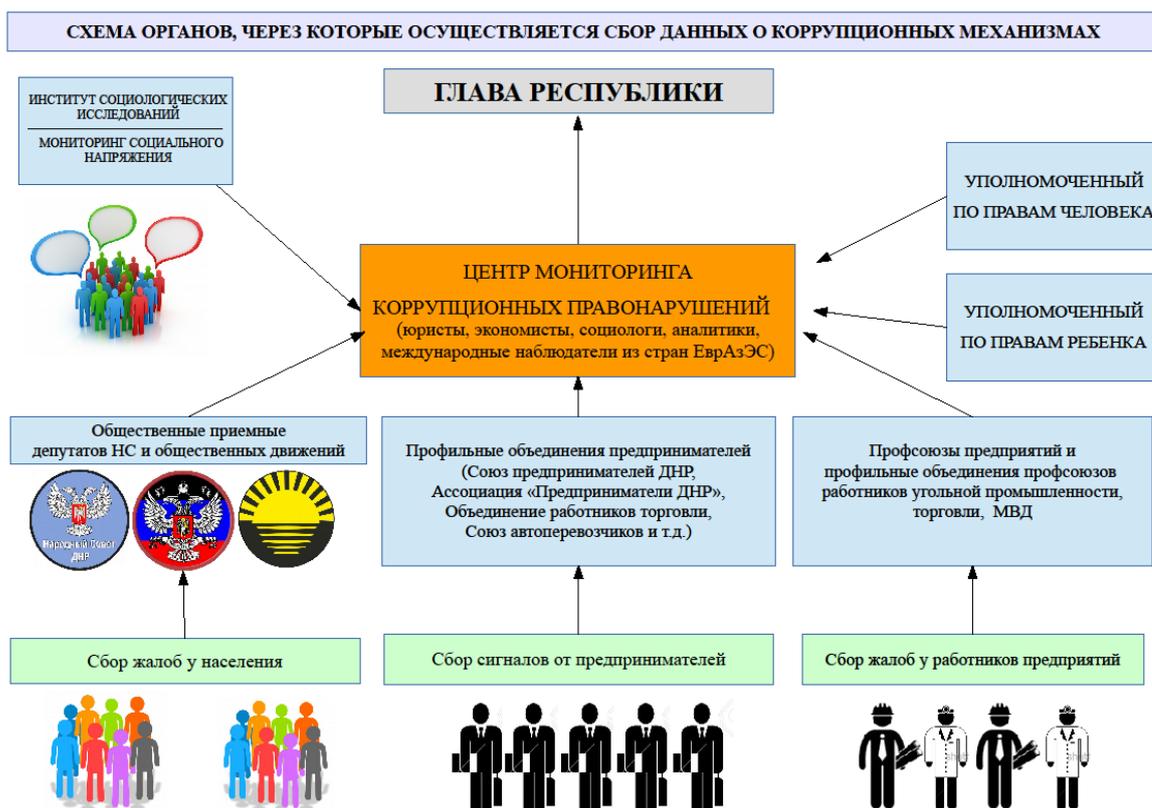


Рис. 1 . Схема органов, через которые осуществляется сбор данных о коррупционных механизмах.

Основной целью Центра мониторинга станет разработка антикоррупционных рекомендаций, подготовка проектов законов и

указов для Главы ДНР в целях эффективного противодействия коррупции.

В Центр мониторинга данных будут входить юристы, экономисты, социологи, аналитики из ДНР. Также предусматривается привлечение в Центр мониторинга международных наблюдателей из стран Евразийского экономического сообщества. Это позволит придать большую социальную значимость процессам борьбы с коррупцией в ДНР, увеличит уровень участия и доверия у населения.

Также целесообразной является деятельность Института социологических исследований. Основная задача этой структуры – постоянный мониторинг социального напряжения, составление аналитических отчетов.

Организационная часть мониторинга будет включать в себя сбор сигналов и жалоб населения, предпринимателей и работников предприятий относительно неправомерных действий государственных структур. Осуществлять данную деятельность будут общественные приемные депутатов Народного Совета и общественных движений, а также профильные объединения предпринимателей и профсоюзы предприятий. После получения информации перечисленными выше структурами будет осуществляться выявление, анализ, обобщение фактов и передача документов в Центр мониторинга данных о коррупционных правонарушениях.

Стоит отдельно подчеркнуть, что этот алгоритм не касается сообщений и заявлений о коррупционных преступлениях, так как информация о них будет незамедлительно направляться в правоохранительные органы и ставиться на контроль в Центре.

На основе полученной информации Центр мониторинга систематизирует, анализирует и выносит предложения Главе ДНР по внедрению антикоррупционных механизмов. После одобрения их Главой, в виде Указов Главы Республики они направляются для исполнения в Антикоррупционный комитет, в который входят профильные министры, руководители силовых ведомств. Схема формирования антикоррупционных механизмов представлена на рис. 2.

Основной функцией Антикоррупционного комитета станет исполнение Указов Главы ДНР и непосредственная реализация механизмов, направленных на борьбу с коррупцией.

Создание Центра мониторинга данных о коррупционных правонарушениях как самостоятельного органа соответствует логике государственной политики по укреплению законности и прозрачности процесса принятия решений в Донецкой Народной Республике.

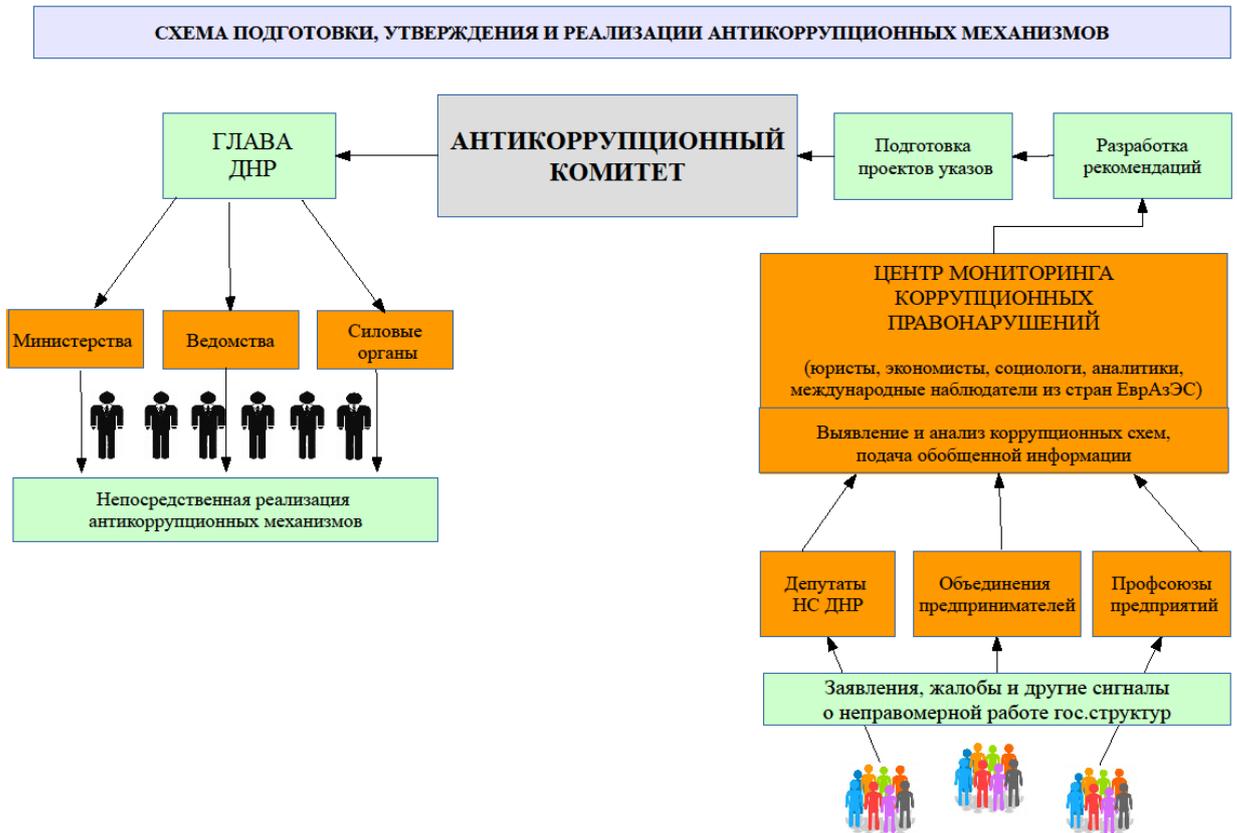


Рис. 2. Схема подготовки, утверждения и реализации антикоррупционных механизмов.

Выводы. Таким образом, борьба с коррупцией будет эффективной, если она будет действовать комплексно, постоянно и, если в эту работу будут вовлечены все уровни и ветви власти, а также институты гражданского общества. Антикоррупционные органы не должны хватать за руку врача, получившего коробку конфет или цветы за профессионально выполненную работу, их должно интересовать сфера распределения бюджетных средств и случаи, когда чиновники мешают малому и среднему бизнесу.

Меры по борьбе с коррупцией должны осуществляться центральным правительством и иметь поддержку со стороны гражданского общества. Когда воля политических лидеров

опирается на активную общественную поддержку, то удастся в достаточно короткий срок добиться позитивных изменений. Напротив, если граждане возлагают все надежды на «мудрых правителей», а сами пассивно ждут результата, то шумная компания борьбы с коррупцией может закончиться еще большим ее ростом.

При формировании системы нового законодательства ДНР нужно помнить, что, чем более открыта экономика, тем меньше лазеек для коррупции, чем прозрачнее и подконтрольнее власть обществу, тем эффективнее борьба с коррупцией.

Список используемых источников

1. Авдеев В.А., Авдеева О.А. Стратегические направления противодействия коррупции в РФ // Российская юстиция. 2016. N 7. С. 19–21.

2. Агеев В.Н. Комиссия по координации работы по противодействию коррупции в субъекте Российской Федерации: общие положения // Административное и муниципальное право. 2016. N 7. С. 597 - 605.

3. Безверхов А.Н. О некоторых вопросах квалификации коррупционных преступлений / Артур Безверхов // Уголовное право. – 2013. – № 5. – С. 28–33.

4. Безденежных, В. М. Проблема противодействия коррупционным проявлениям в аграрном секторе в свете присоединения России к ВТО / В. М. Безденежных, В. А. Дадалко // Международное публичное и частное право. –2013. –№ 1.– С. 27–29.

5. Бессчастный С.А., Будлов И.М. Опротестование прокурором судебных постановлений о прекращении дел об административных правонарушениях в сфере противодействия коррупции по малозначительности // Законность. 2014. N 5. С. 7 - 10.

6. Демьяненко Л.И. Совершенствование правовой базы противодействия коррупции как фактор укрепления законности в финансово-бюджетной сфере//Вестник АКСОР. 2015.№ 1. С.133-137.

7. Зорькин В. Д. Коррупция как угроза стабильному развитию общества / В. Д. Зорькин // Журнал российского права. – 2012. – № 7. – С. 18–20.

8. Идрисова С. З. Становление и развитие законодательного обеспечения противодействия коррупции в сфере деятельности государственных служащих / С. З. Идрисова // Арбитражный и гражданский процесс. – 2013. – № 9. – С. 49–57.

9. Индрисов И.З. К вопросу о перспективных исследованиях политической коррупции в России // Теория и практика общественного развития. 2013. № 2. С. 180 – 183.

10. Ильяков А.Д. Урегулирование конфликта интересов как основной способ предупреждения коррупции в системе государственного управления // Современное право. 2016. N 4. С. 32–36.

11. Мельничук Т.В. Антикоррупционная политика Украины: основные направления и новации // Правовые инновации в сфере противодействия коррупции, 2012. – С. 298-308.

12. Анастасов Ф. Т. Инвестиции в Украину: быть или не быть? / Ф. Анастасов // Экономикс. Знай правду 2012. – С. 23-28.

13. Колесниченко А. П. Что иностранцы думают о коррупции в Украине? / А. Колесниченко // Научные и практические статьи по экономике. 2014. – С. 15-21

14. Братковский М.Л. Организационно-управленческий механизм противодействия коррупции / М.Л. Братковский // Сучасні проблеми державного управління різними сферами і галузями економіки: зб. наук. праць / ДонДУУ. – Донецьк; ДонДУУ, 2010. – Т. XI. – С. 155-160. – (Державне управління; вип. 162).

15. Зайцев Р. Коррупция: проблемы рассмотрения / Р. Зайцев // Государственное и муниципальное управление: сб. науч. ст. науч. конф. 19-23 февраля 2009 г. / [отв. ред. серии А. В. Оболонский; Гос. ун-т – Высшая школа экономики]. – М. : ГУ-ВШЭ, 2009. – С. 5-18.

16. Кузавкин Ю. Мировая история коррупции. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://insiderblogs.info/iurij-kuzovkov-mirovaia-istoria-korrupcii/>

17. Угетт Лабелль. Афоризмы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aznocorruption.az/ru/aforizm/>

18. Рубин С.В. В профильном комитете прокомментировали работу над новым проектом Закона «О противодействии коррупции». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rubin->

nsdnr.ru/2016/10/10/v-profilnom-komitete-prokommentirovali-rabotu-nad-novym-proektom-zakona-o-protivodeystvii-korrupcii/

19. Википедия. Коррупция. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F>

20. Наумов А. Коррупция: причины возникновения, влияния и методы борьбы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mirec.ru/2009-01/korrupciya-prichiny-vozniknoveniya-vliyaniya-i-metody-borby2>

УДК 331.108.26

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Савельева О.А.,

к.э.н., доцент

Томаш А.И.,

слушатель магистратуры гос. упр.

Донецкий национальный технический университет

Физическая культура и спорт являются неотъемлемым элементом формирования здорового образа жизни общества. Статья посвящена рассмотрению основных направлений и соответствующих мероприятий государственной политики развития системы физической культуры и спорта в современных условиях.

Ключевые слова: физическая культура и спорт, государственная политика, развитие, мероприятия, население.

Physical culture and sport are an integral part of healthy society. The article is devoted to consideration of the main areas and relevant measures of the state policy of development of the system of physical culture and sports in modern conditions.

Key words: physical culture and sports, public policy, development, events, public.

Постановка проблемы. Физическая культура и спорт являются неотъемлемым элементом формирования здорового образа жизни общества. Реализация государственной политики развития системы физической культуры и спорта должна осуществляться в рамках

общего развития социальной сферы государства и предусматривать создание условий, ориентирующих граждан на здоровый образ жизни, в том числе на занятия физической культурой и спортом, развитие спортивной инфраструктуры, а также повышение конкурентоспособности отечественного спорта. Это, в свою очередь, будет способствовать укреплению здоровья населения, формированию здорового образа жизни, улучшению демографической ситуации, более полной реализации человеческого потенциала государства [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Широкий круг теоретических и практических вопросов развития социальной сферы и управления сферой физической культуры и спорта рассмотрен в работах отечественных и зарубежных ученых, а именно: В.И. Дятлова, М.И. Золотова, В.М. Зуева, А.А.Исаева, Б. Карлоффа, В.И.Криворучко, В.В.Кузина, Д.В. Нелюбина, Ю.Н. Федотова и др.

Значительный вклад в научное решение конкретных проблем экономики, управления и государственного регулирования физической культуры и спорта внесли В.В. Алешин, С.А. Галкин, Ю.А. Зубарев, В.И. Жолдак, Д.В. Нелюбин, М.Е. Кутепов, И.И. Переверзин и др.

Но, не смотря на достаточное количество научных работ, посвященных проблемам физической культуры и спорта, существует необходимость в рассмотрении основных направлений государственной политики развития системы физической культуры и спорта.

Целью статьи является рассмотрение основных направлений и соответствующих им мероприятий государственной политики развития системы физической культуры и спорта в условиях современности.

Изложение основного материала исследования. Важнейшая задача государственной политики в сфере физической культуры и спорта – формирование оптимальной отраслевой модели управления, в которой будут четко распределены и согласованы компетенции и полномочия, функции и ответственность всех субъектов физкультурно-спортивной деятельности как на государственном уровне, так и на уровне местных органов власти.

Основными нормативно-правовыми актами, обеспечивающими деятельность органов местного самоуправления в сфере физической

культуры и спорта, являются Конституция РФ, в частности глава 8, ст. 130-133, определяющие гарантии и основы местного самоуправления, как самостоятельного института власти в РФ, а также право граждан на осуществление местного самоуправления; Закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ, определяющий вопросы местного значения городского округа; Закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 4 декабря 2007 г. №329-ФЗ, устанавливающий правовые, организационные, экономические и социальные основы деятельности в области физической культуры и спорта и создающий условия для развития массовых и индивидуальных форм физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в организациях, с детьми дошкольного возраста и с обучающимися в образовательных учреждениях, работниками организаций, в том числе работниками агропромышленного комплекса, инвалидами, пенсионерами и другими категориями населения.

Государственная политика развития системы физической культуры и спорта призвана создавать условия для роста благосостояния населения, национального самосознания и обеспечения долгосрочной социальной стабильности, а также основ для сохранения и улучшения физического и духовного здоровья граждан. В то же время существенным фактором, определяющим состояние здоровья населения, является поддержание оптимальной физической активности в течение всей жизни каждого гражданина.

Сегодня роль спорта становится не только все более заметным социальным, но и политическим фактором в современном мире. Привлечение широких масс населения к занятиям физической культурой, состояние здоровья населения и успехи на международных состязаниях являются бесспорным доказательством жизнеспособности и духовной силы любой нации, а также ее военной и политической мощи.

На рисунке представлены основные направления государственной политики развития системы физической культуры и спорта.

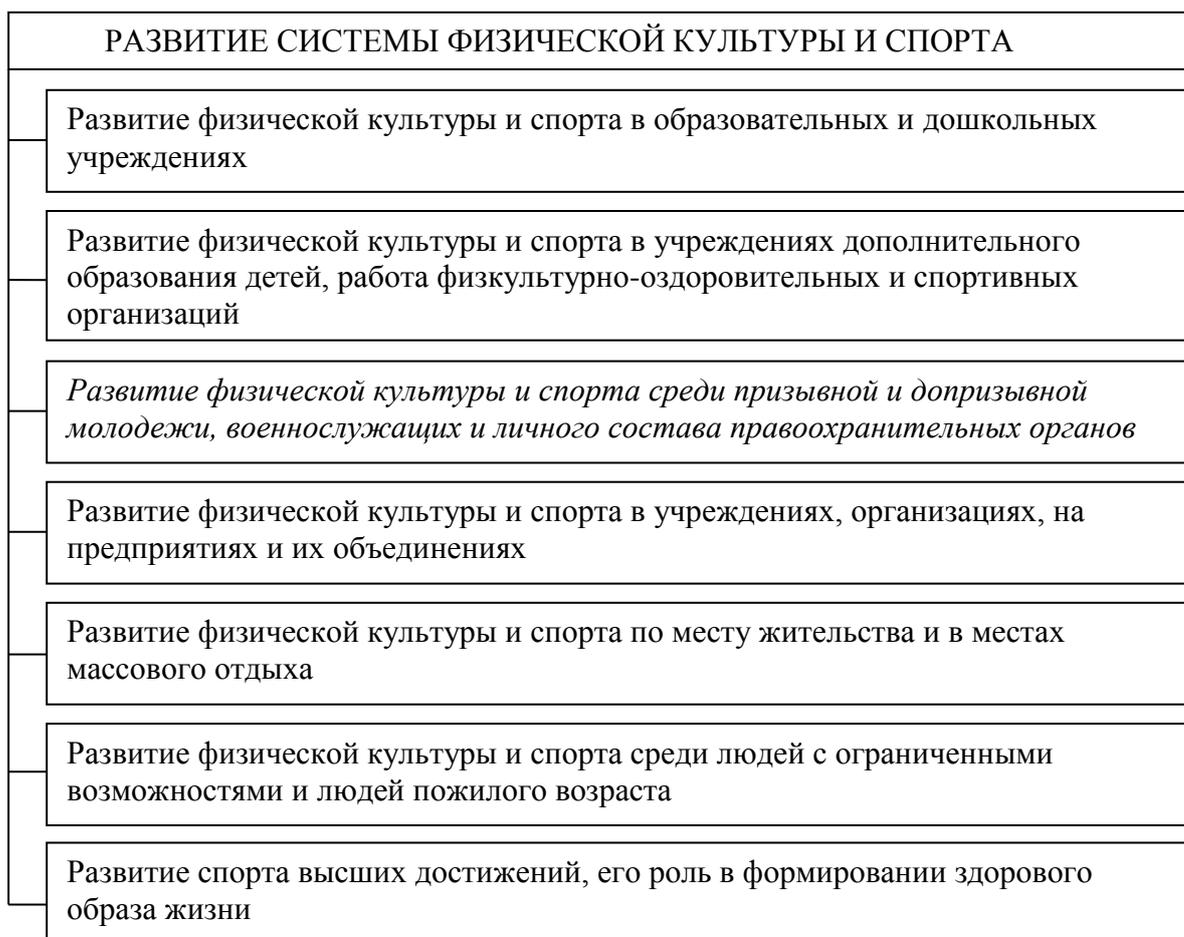


Рис. 1 Основные направления государственной политики развития системы физической культуры и спорта

Одним из приоритетных направлений государственной политики развития системы физической культуры и спорта целесообразно определить физическое воспитание и формирование здорового образа жизни дошкольников, учащихся образовательных школ и ПТУ, студенческой молодежи.

Так, например, в Китае государственная политика в сфере физической культуры и спорта направлена на повышение качества нации, где субъектом является преобладающее большинство населения, особенно молодежь и дети. Каждый гражданин страны должен, по крайней мере, один раз в день заниматься каким-либо видом спорта, знать больше двух способов улучшения своего здоровья, ежегодно проходить медицинский осмотр, а все учащиеся обязаны заниматься спортом как минимум один час в день [2].

Следующим направлением государственной политики

является развитие физической культуры и спорта в учреждениях дополнительного образования детей, работа физкультурно-оздоровительных и спортивных организаций, предусматривающее развитие детско-юношеских клубов физической подготовки, спортивных школ и дворцов спорта для детей и юношества с учетом социальных нормативов и норм как эффективного средства профилактики асоциального поведения в молодежной среде.

Государству также необходимо активно использовать средства физической культуры и спорта и на этапе исправления молодежи, уже совершившей противоправные действия. Для их решения надо организовать необходимые условия в местах заключения, обеспечить их спортивным инвентарем и оборудованием.

В условиях реформирования Вооруженных сил и правоохранительных органов первостепенное значение приобретает развитие физической культуры и спорта среди призывной и допризывной молодежи, военнослужащих и личного состава правоохранительных органов. В этих целях в Вооруженных силах утверждена новая структура управления физической подготовки, проведены организационно-штатные мероприятия, позволяющей активизировать физкультурно-спортивную работу в воинских частях и соединениях. Однако результаты контрольных проверок Минобороны показывают, что из-за низкого состояния здоровья молодежи призывного возраста в целом физическая подготовка личного состава Вооруженных сил, органов безопасности и правопорядка не соответствует предъявляемым требованиям.

В условиях чрезвычайной демографической ситуации, роста экономических потерь от заболеваемости и травматизма, интенсификации производства повышаются требования к уровню физического здоровья и профессионально-прикладной подготовке работника. Поэтому большое значение приобретает такое направление, как развитие физической культуры и спорта в учреждениях, организациях, на предприятиях и их объединениях.

Физическая культура и спорт являются одним из важнейших направлений реабилитации инвалидов и их интеграции в обществе. Занятие инвалидов физкультурой и спортом во многих

случаях можно рассматривать не только как средство реабилитации, но и как постоянную форму жизненной активности — социальной занятости и достижений.

Необходимо отметить, что одной из главных задач в деле развития массового спорта и организации здорового досуга населения, особенно детей, инвалидов, пенсионеров в современных условиях должно стать обеспечение территориальной и ценовой доступности учреждений спортивно-досуговой сферы. Необходимо развитие сети врачебно-физкультурных диспансеров и физкультурно-оздоровительных центров для пожилых людей, групп общей физической подготовки при спортивных сооружениях, физкультурно-оздоровительных клубов по месту жительства [3].

В таблице представлены основные направления и соответствующие мероприятия государственной политики развития системы физической культуры и спорта.

Таблица

Основные мероприятия государственной политики развития системы физической культуры и спорта

Направление	Мероприятия
Развитие физической культуры и спорта в образовательных и дошкольных учреждениях	<ul style="list-style-type: none"> - повышение ответственности родителей за здоровье детей; - поиск и рациональное использование целевых и спонсорских финансовых возможностей в интересах развития детского и молодежного спорта; - совершенствование программно-методического и организационного обеспечения физического воспитания в учебных заведениях; - внедрение новых эффективных форм организации занятий; - создание индустрии недорогих, но практичных и гигиеничных товаров и тренажеров для занятий физической культурой; - массовое издание популярной литературы, компьютерных программ; - создание при образовательных учреждениях комплексных физкультурно-спортивных центров, включающих спортивный зал, бассейн, плоскостные сооружения.
Развитие физической культуры и спорта в учреждениях дополнительного образования детей, работа физкультурно-оздоровительных и спортивных организаций	<ul style="list-style-type: none"> - развитие детско-юношеских клубов физической подготовки, спортивных школ и дворцов спорта для детей и юношества с учетом социальных нормативов и норм как эффективное средство профилактики асоциального поведения в молодежной среде.

<p>Развитие физической культуры и спорта среди призывной и допризывной молодежи, военнослужащих и личного состава правоохранительных органов</p>	<p>В системе подготовки допризывной молодежи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение объемов физкультурно-спортивной активности в образовательных учреждениях; - проведение летних сборов допризывной молодежи в военно-спортивных лагерях; - разработка специализированных нормативов физической подготовленности («Защитник Отечества»); - разработка и проведение системы комплексных общенациональных и региональных соревнований для допризывной молодежи. <p>Для повышения уровня физической подготовленности военнослужащих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение объема часов на общефизическую, профессионально-прикладную физическую и спортивную подготовку; - разработка современных нормативных требований, учебно-тренировочные программ и методик физической подготовки; - создание эффективной системы спортивных соревнований, способствующих вовлечению в активные занятия спортом максимального числа военнослужащих.
<p>Развитие физической культуры и спорта в учреждениях, организациях, на предприятиях и их объединениях</p>	<ul style="list-style-type: none"> - проведение мониторинга состояния здоровья, физической подготовленности и физического развития работающих, создание на этой основе базы данных; - включение производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости; - обустройство, где позволяют возможности, комнат здоровья, психологической разгрузки, введение в цехах, производствах, на участках, где численность трудящихся достигает 500 человек, должности инструктора производственной физкультуры; - принятие руководством предприятий и учреждений оздоровительных программ, программ развития физической культуры и спорта среди трудящихся и членов их семей; - создание законодательной и нормативной базы для направления средств предприятий разных правовых форм на мероприятия по оздоровлению населения. - формирование у трудящихся, руководителей производственных организаций и коллективов понимания важности и необходимости ведения здорового образа жизни.
<p>Развитие физической культуры и спорта по месту жительства и в местах массового отдыха</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организация рекреативной физкультуры, функционирование групп и цехов здоровья, общей физической подготовки и здоровья, закаливания, атлетической гимнастики, женской и оздоровительной гимнастики, клубов любителей бега, школ здоровья в микрорайонах, на спортобъектах в парках и зонах отдыха, спортивных и туристских секциях, детских команд и т. д.
	<ul style="list-style-type: none"> - активное использование существующих спортзалов на базе учреждений образования и по месту жительства для проведения физкультурно-оздоровительной работы с людьми пожилого возраста; - расширение сети специализированных клубов и создание комплексных учреждений по одновременному охвату услугами

<p>Развитие физической культуры и спорта среди людей с ограниченными возможностями и людей пожилого возраста</p>	<p>различных категорий населения (пожилые люди, инвалиды, дети и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка совместно с органами социального обеспечения и здравоохранения комплекса мер по вовлечению лиц пожилого возраста в активные занятия физической культурой и спортом; - широкое использование средств физической культуры и оздоровительных технологий в практике работы санаторно-курортного комплекса; - разработка системы спортивных соревнований среди лиц старшего возраста (ветеранский спорт); - обеспечение доступа пожилых людей к получению физкультурного образования; - создание специальных физкультурно-оздоровительных программ на телевидении.
<p>Развитие спорта высших достижений, его роль в формировании здорового образа жизни</p>	<ul style="list-style-type: none"> - объединение на договорной основе усилий и возможностей органов исполнительной власти в области физической культуры и спорта и общественных спортивных организаций; - поддержка и помощь Олимпийскому комитету и национальным спортивным федерациям по видам спорта со стороны органов исполнительной и законодательной власти в подготовке спортсменов и организации соревнований; - решение вопроса о реконструкции и модернизации существующих спортивных баз и сооружении новых; - создание в соответствии с действующим законодательством негосударственного фонда для финансирования научных исследований и экспериментальных разработок в области физической культуры и спорта; - создание (как правило, на базе высших учебных заведений физической культуры) региональных научных центров и сосредоточение их работы на научно-методическом обеспечении подготовки спортсменов, а также решении региональных проблем развития физической культуры и спорта; - определение нескольких крупных отраслевых научных программ, охватывающих проблемное поле отрасли, как долгосрочный государственный заказ; - создание комплексных научных групп по видам спорта и организация научно-методического, медико-биологического и информационного обеспечения подготовки спортсменов высокого класса, а также спортивного резерва; - совершенствование инвестиционной политики, обеспечивающей развитие материально-технической базы физической культуры и спорта; - создание эффективных технических средств для нужд физической культуры и спорта.

Вывод. Таким образом, в современных условиях актуальным является разрешение противоречия между потребностью государства и общества в здоровом поколении и отсутствием необходимых действий по использованию разнообразных средств физической культуры и спорта в целях оздоровления различных

категорий населения. Это обуславливает необходимость реализации государственной политики развития физической культуры и спорта.

Список использованных источников

1. Михайлов, С.А. Государственная политика в сфере развития физической культуры и спорта Челябинской области / С.А. Михайлов // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области №1 (12) Т.1. – 2016.

2. Хохлов, А.И. Роль олимпийского движения в развитии государственной политики в сфере физической культуры и спорта (на примере КНР) / А.И. Хохлов, А.В. Шемелин // Вестник ЗабГУ № 10 (113). – 2014. – с. 93-98.

3. Зуева, И.А. Социальное значение физической культуры и спорта в условиях современного города / И.А. Зуева // «Молодой учёный» № 15.1 (95.1). – Август, 2015. – с. 22-23.

УДК 796/799:338.46

РАЗВИТИЕ ИНДУСТРИИ СПОРТА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Соломенный Ф.Ф., старший преподаватель

ГОУ ВПО “Донецкий национальный технический университет”

Соломенная З.В., старший преподаватель

Пугачева И.И., старший преподаватель

Шандыба М.А., студент

*ГО ВПО “Донецкий национальный университет экономики и торговли
Михаила Туган – Барановского”*

В данной статье рассмотрены перспективы ведения бизнеса в области спортивной индустрии Донецкой Народной Республики, выявлены возможности для организации массовых спортивных мероприятий, определена общественная роль спорта и поставлен акцент на возможность активизации спортивных рынков.

Ключевые слова: спорт, отрасль, экономика, бизнес, индустрия, мероприятие, предприятие

This article discusses the prospects of doing business in the field of sports business industry of the Donetsk People's Republic, identified opportunities for the organization of mass sporting events, defined social

role of sport and put the emphasis on the possibility of increasing sports markets.

Keywords: sport, branch, economy, business, industry, event, enterprise

Постановка проблемы. Проблематика данной тематики обусловлена недостаточным уровнем развития спортивного бизнеса Донецкой Народной Республики на современном периоде.

Актуальность. Обусловлена значимой ролью спорта в экономике, в области спортивной индустрии Донецкой народной республики.

Цель статьи. Заключаются в том, чтобы определить уровень развития спортивного бизнеса на современном этапе и определить роль спорта в экономике, как неотъемлемой её части.

Изложение основного материала исследования. По степени развития общества в целом спорт проникает всё больше во многие сферы жизни людей, особенно в общественную и экономическую сферы, становится все более значимой и неотъемлемой частью жизнедеятельности. С появлением профессионального спорта, и продвижением его не только на региональный, а и на мировой уровень, появляется необходимость рассматривать спорт как один из главных элементов экономики, а так же как прибыльное направление бизнеса.

Рассмотрим экономическую и общественную роль спорта по некоторым направлениям на рис. 1.

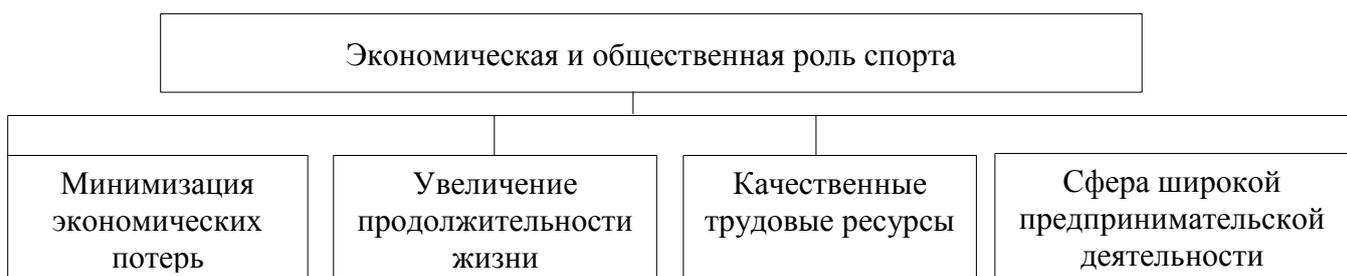


Рис. 1. Экономическая и общественная роль спорта

Рис. 1 показывает, что экономическая и общественная роль спорта в нашем регионе обусловлена некоторыми основными направлениями:

1) спорт (любительский либо профессиональный) способствует минимизации экономических потерь во многих всех

сферах жизнедеятельности общества, выступает заменой вредным привычкам;

2) спорт выступает явным фактором увеличения продолжительности жизни населения, положительно влияет на увеличение трудоспособного возраста людей;

3) спорт является одним из основных компонентов подготовки эффективных трудовых ресурсов, а, следовательно, и фактором обеспечения экономического роста;

4) спорт является наиболее значимой сферой широкой предпринимательской деятельности, которая обеспечивает занятость людей в отрасли спортивной индустрии.

Также отдельно следует рассмотреть воздействие спорта на экономический рост Донецкой народной республики.

Интенсивный экономический рост возможен благодаря высокому уровню рабочей силы и производительности труда.

Стоит отметить тот факт, что производительность труда напрямую зависит от качества рабочей силы, а именно от физических и интеллектуальных возможностей рабочих, их творческого потенциала и жизненной активности. Спорт способствует усилению барьерных сил организма, повышению его сопротивляемости большинству болезней. В результате постоянных занятий физкультурой и спортом в экономической системе уменьшается общее количество невыходов на работу по болезни, что оказывает несомненное позитивное влияние на рост ВВП и благосостояние общества.

Экономический рост, его устойчивость и динамика в большей степени зависят и от конкурентоспособности рабочей силы – её целеустремленности, работоспособности и дисциплинированности. Все эти характеристики представляют собой значимые конкурентные преимущества трудящихся во всех сферах экономики: в промышленности, на транспорте, в строительстве, в сельском хозяйстве и других отраслях хозяйственной деятельности. В обратном случае, неорганизованность, недобросовестность и безответственность в трудовой деятельности и повседневной жизни – это ощутимые недостатки, которые желательно в максимальной степени устранять. Устраняется это в процессе воспитания личности, формирования необходимой производственной и бытовой культуры. В области решения этой важнейшей, сложной

по своей сути экономической задачи спорт играет незаменимую роль.

Крайне высоко значение спорта в инновационных экономических процессах. С целью внедрения в хозяйственную практику новых технологий, опытно-конструкторских разработок и других атрибутов научно-технического прогресса, необходимо провести их всесторонние испытания. В то же время следует подчеркнуть, что спорт помимо прямых экономических выгод, которые оцениваются количественно, приносит и другие полезности нематериального характера. Прежде всего это такие факторы, как расширение кругозора и интеллектуального уровня людей в процессе их участия в соревнованиях, в культурно-познавательных и различных обучающих программах. Своё свободное от работы время люди проводят более рационально и полезно; спорт даёт каждому человеку огромные возможности для самоопределения, самосовершенствования и самоутверждения. Спорт является существенным фактором роста благосостояния общества и улучшения качества жизни людей.

Спорт являлся важной отраслью экономики для множества стран еще задолго до формирования его как экономической дисциплины. Для определения сущности спортивной экономики необходимо провести классификацию по некоторым признакам [3].

Особое внимание следует обратить на то, что экономика спорта и физической культуры является прикладной дисциплиной, которая изучает методы решения практических задач в сфере спортивных отношений на разных уровнях своего функционирования [3].

Структура экономики спорта по величине хозяйствующих субъектов представлена на рис. 2.

Рис. 2 показывает уровни функционирования по масштабу распространения, действующих в системе физкультурно-спортивных отношений.

Другим признаком классификации экономики спорта является подразделения на коммерческий и не коммерческий спорт, то есть любительский и профессиональный.

Большое количество рабочей силы и финансовых вложений требует организация спортивных событий на профессиональном (коммерческом) уровне. Возможность извлекать прибыль из спортивных мероприятий становится все более актуальным

вопросом, это обусловлено в первую очередь все более усиливающимися тенденциями к профессионализации, и как следствие к коммерциализации в нашем регионе [2].

С каждым годом повышается спрос на профессиональный спорт, а следовательно и на спорт для зрителей.

Некоторые факторы, влияющие на величину спросу спорта для зрителей представлены в табл. 1.

Таблица 1 позволяет определить факторы, влияющие на спрос зрителей на спорт. Особое внимание требуется обратить на то, что данные факторы зависят от вида спорта и уровня развития региона, где проводятся те или иные спортивные события.



Рис. 2. Структура экономики спорта по величине хозяйствующих субъектов [1].

Таблица 1

Факторы, влияющие на общий спрос спорта для зрителей [2]

Социально-демографические факторы	Экономические факторы	Качественные факторы	Прогностические факторы
Традиции, этнические особенности, численность населения	Уровень доходов населения, цена билета, дополнительные затраты	Популярность определенного вида спорта, игроков, существующие достижения	Погодные условия, прогнозируемость результата

Следует отметить тот факт, что республике необходимо обратить внимание на рынок телевизионного освещения спортивных событий, так как именно благодаря ему происходит массовая популяризация любого вида спорта, транслируемого на канале. Рынок телевизионного освещения спортивных событий глобален в своей структуре. Повсеместно на 175—225 стран транслируются важные спортивные события (FIFA, UEFA, летние и зимние Олимпийские игры). Право на трансляцию глобальных событий имеет достаточно большую цену, следственно и реклама на таких трансляциях требует особо больших денежных вложений. Обычно права на рекламу предоставляются спонсорам глобальных спортивных событий, в качестве их выступают не без известные мультинациональные компании и компании действующие в индустрии спортивных товаров (McDonald's, Nike, Adidas, Coca-Cola и другие).

Так же следует отметить возможность интенсивного развития спортивной индустрии по многим направлениям. Производителей, осуществляющих предложение на спортивных рынках, представляют предприятия, выпускающие спортивную одежду, обувь, тренажеры, инвентарь (материальную продукцию), а также нематериальные товары – услуги и информацию. Все эти предприятия представляется возможным неуклонно развивать благодаря богатству ресурсной базы Донецкой народной республики. Направления деятельности данных предприятий представлены на рисунке 3.

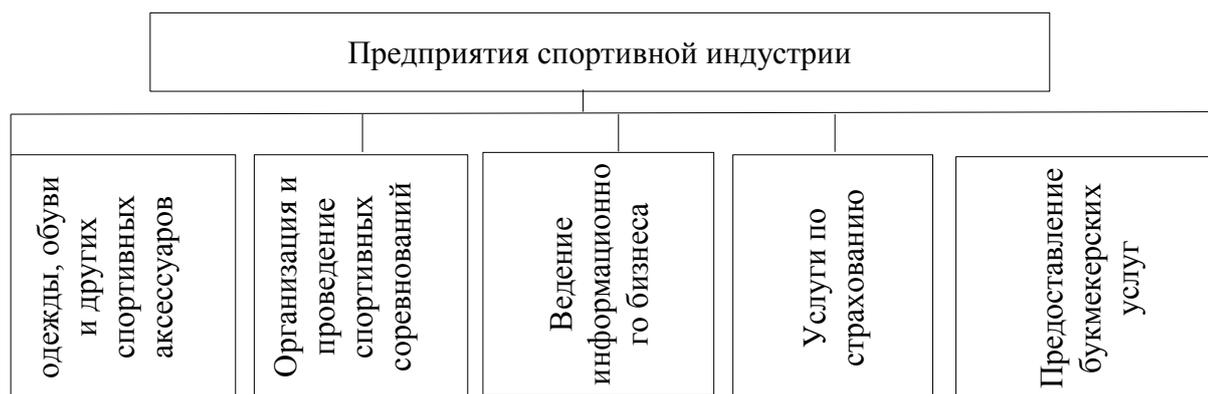


Рис. 3. Направления деятельности предприятий спортивной индустрии

Исходя из данных рисунка 3 требуется провести классификацию основных направлений деятельности предприятий спортивной индустрии:

1) фирмы производящие спортивную одежду, обувь, спортивные снаряды, тренажеры и т.п. (сфера материального производства). Фирмы такого рода деятельности развиваются в области спортивной индустрии наиболее интенсивно по причине появления массового спроса на спортивные товары во всем мире;

2) предприятия, предоставляющие услуги по организации и проведению спортивных соревнований – стадионы, бассейны, спорткомплексы, туристические и спортивные базы, тренажерные залы, атлетические клубы и другие. К ним относятся фирмы по организации и проведению соревнований (фирмы, которые организуют проживание и питание спортсменов, экскурсии, нанимают технический персонал, охрану и т.д.);

3) компании, работающие в информационном бизнесе;

4) компании, предоставляющие спортсменам и тренерам услуги по страхованию от травм и коммерческих рисков, а также медицинское страхование;

5) компании, предоставляющие букмекерские услуги и фирмы - организаторы спортивных лотерей.

Так же отдельно требуется выделить то, что индустрия спорта полностью не осмысленна без людей, занимающихся спортом и специалистов, осуществляющих подготовку спортсменов к профессиональной деятельности.

Эта категория участников представляет собой основу для других субъектов спортивной индустрии и представляется как

производитель спортивно-зрелищных и информационных мероприятий, а так же как потребитель спортивных товаров и услуг. В то же время практически каждый современный профессиональный спортсмен или тренер являются индивидуальными предпринимателями, то есть осуществляют инициативную самостоятельную деятельность, связанную с коммерческим риском, именно поэтому со стороны республики было бы целесообразней осуществлять более эффективную поддержку ранее упомянутым субъектам индустрии спорта.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме: определен тот факт, что спорт является важным элементом цельной экономики Донецкой народной республики, а так же в статье рассмотрена экономическая и общественная роль спорта в нашем регионе, определены возможности интенсивного экономического роста республики благодаря спорту, определены уровни функционирования экономики спорта и были приведены рекомендации к развитию профессионального спорта и спортивной индустрии нашего региона, а также стоит отметить, что при высокой степени финансирования спортивных мероприятий различной направленности, представляется возможным обеспечить более высокий уровень организации спортивных событий и расширить влияние спорта на все социальные группы людей в Донецкой Народной Республике.

Список использованных источников

1. Галкин В.В. Экономика и управление физической культурой и спортом. - Ростов на Дону, Феникс, 2006. - 441 с.
2. Галкин В.В. Экономика спорта и спортивный бизнес. Учебное пособие. - М.: КноРус - 2006. - 320 с.
3. Экономика физической культуры и спорта, учебно-методическое пособие // Соломченко М.А. // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.kniga.com/books/preview_txt.asp?sku=ebooks344813

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АПК

Харь Е. В.,

*студентка магистратуры
государственного управления ДонНТУ*

Леонов О. Л.

к.и.н., доцент, ДонНТУ

В статье раскрыты основные проблемы нормативно-правового обеспечения в сфере АПК, а также формирования эффективного механизма государственного регулирования в сфере АПК.

Ключевые слова: закон; законодательство; госрегулирование; сфера АПК; зерновой рынок.

The article reveals the main problems of regulatory and legal support in the sphere of agroindustrial complex, as well as the effective formation of the mechanism of state regulation in the sphere of agroindustrial complex.

Keywords: law; legislation; State regulation; Sphere of agroindustrial complex; Grain market.

Актуальность темы. Одной из ключевых проблем современности является проблема продовольственной безопасности. Согласно Глоссарию Продовольственной и сельскохозяйственной (далее – с/х) организации ООН (FAO), отсутствие продовольственной безопасности - это состояние, характеризующееся отсутствием у людей надежного доступа к достаточным объемам безопасных и питательных пищевых продуктов для нормального роста и развития и ведения активного и здорового образа жизни. Такое состояние может быть вызвано отсутствием продовольствия, ненадлежащим распределением или неправильным использованием, недостаточной покупательной способностью. Основными причинами неудовлетворительного состояния питания являются отсутствие продбезопасности, плохие медико-санитарные условия и неправильные методы ухода и кормления. Отсутствие продовольственной безопасности может носить хронический, сезонный или временный характер [1]. Так, например, продовольственная безопасность признаётся одной из составляющих национальной безопасности России. Обеспечение продовольственной безопасности осуществляется за счет: достижения продовольственной независимости РФ; ускоренного развития и модернизации АПК и рыбхозкомплексов, пищевого и

инфраструктуры внутреннего рынка; повышения эффективности господдержки с/х товаропроизводителей и расширения их доступа на рынки сбыта продукции; развития племенного дела, селекции, семеноводства и аквакультуры (рыбоводства), формирования достаточных федеральных фондов семян с/х растений (в том числе страховых фондов семян), развития производства комбикормов, белково-витаминных, минеральных добавок и премиксов, ветеринарных (зоотехнических) препаратов; повышения плодородия почв, предотвращения истощения и сокращения площадей сельскохозяйственных земель и пахотных угодий; недопущения бесконтрольного оборота генно-инженерно-модифицированных организмов, предназначенных для выпуска в окружающую среду, и продукции, полученной с применением таких организмов или содержащей их; совершенствования системы технического регулирования, санитарного и фитосанитарного надзора, контроля в области обеспечения безопасности пищевых продуктов для здоровья человека; подготовки научных работников и высококвалифицированных специалистов в области сельского хозяйства [2]. В условиях военной, экономической, в том числе продовольственной, финансовой блокады ДНР со стороны нынешних украинских властей эта проблема приобретает чрезвычайно актуальный характер. Таким образом, указанная выше проблема для нас, жителей ДНР, является воистину вопросом жизни и смерти. При этом необходимо отметить, что в рыночных условиях государство призвано защитить права производителей и потребителей продукции АПК не только созданием эффективно функционирующего рынка, но и посредством разумного законодательного и административного регулирования. Речь идет об охране прав собственности, конкуренции, прав потребителей, охране качества продукции АПК и земель сельхозназначения, интеллектуальной собственности и т.п. Госрегулирование экономики – это меры организационно-распорядительного и контролирующего характера, осуществляемые органами государственной власти в целях поддержания сбалансированности развития отраслей и сфер национального хозяйства страны [3, с.13]. Среди указанных отраслей и сфер АПК и продовольственная безопасность занимают одно из важнейших мест. Нормативно правовая база ДНР находится в стадии формирования и нуждается в системном подходе с учетом мирового опыта и современных

реалий. Таким образом, системный анализ и изучение проблематики совершенствования законодательства в сфере АПК, является одной из самых актуальных тем. Дополнительным фактором актуализации темы является её комплексность, многоаспектность. Совершенствование законодательства в сфере АПК, для обеспечения продовольственной безопасности является приоритетным направлением государственной политики и охватывает широкий спектр национальных, экономических, социальных, демографических и экологических факторов. В сфере продовольственной безопасности пересекаются узловые проблемы проведения агропромышленной и экономической реформ, объективные тенденции развития производства с/х и продовольственной продукции, отечественного рынка, степени его зависимости от мирового рынка продовольствия, социального положения и платежеспособности потребителей.

Основные результаты исследования. Ряд ученых под понятием «государственное управление» понимают систему взаимодействия субъектно-объектных отношений, где субъектом является государственная система органов власти и государственных должностных лиц, а источником власти выступает гражданское общество. С позиции юридической науки, государственное управление можно определить как исполнительную и распорядительную деятельность государства. Существует и определение государственного управления, как системы мер законодательного, исполнительного (административного) и контролирующего характера. Здесь речь идет о государственных институтах (Совет Министров, Народный Совет, суды, прокуратура и т.п.). Каждый государственный институт осуществляет процесс управленческого воздействия опираясь на закреплённые за ним властные полномочия. В данном контексте мы видим прежде всего институциональный подход к определению термина «государственное управление». По степени государственного регулирования экономической жизнью сложились различные научные школы: меркантилизм (Т. Мэн, А. Монкретьен), классическая школа политэкономии (А. Смит), марксистская школа (К. Маркс), кейнсианская школа (Д. Кейнс), монетаризм (И. Фишер, М. Фридмен), институционализм (Ф. Лист, Б. Гильдебранд, В. Рошер, К. Книс, Г. Шмоллер, К. Бюхер, Л. Брентано, Т. Веблен, Джон Коммонс, Д. Норт, поведенческая

экономика (Р. Талер, К. Санштейн), неомеркантилизм (восточноазиатский полувековой опыт – от Сингапура и Южной Кореи до КНР и СРВ).

Меркантилисты источник богатства для страны видели в сфере обращения, при этом государство, по их мнению, должно воздействовать на экономические отношения путем поощрения экспорта и защиты отечественного производства от импортных сделок [4, с.10-36]. Классик буржуазной политэкономии А. Смит считал, что государство должно обеспечивать экономическую свободу, безопасность жизни человека и его собственности, разрешать споры и делать то, что человек не может сделать самостоятельно или делает это неэффективно. Кейнсианская школа исходила из того, что государство должно активно вмешиваться в экономику, так как у свободного рынка нет механизмов вывода ее из кризиса, вследствие чего государство должно воздействовать на рынок в целях увеличения спроса. Монетаристская школа политической экономии основана на отказе государства от воздействия на воспроизводство через спрос и использование вместо этого косвенных мер воздействия на предложение, на воссоздании классического механизма накопления.

Объективные предпосылки формирования государством механизма регулирования системы государственного регулирования сельского хозяйства в условиях рыночной экономики следующие:

1. Необходимость установления единых правовых основ предпринимательской и иной деятельности для всех хозяйствующих субъектов путем принятия соответствующих нормативно-правовых актов и контроля по соблюдению действующего законодательства, как обязательного условия функционирования цивилизованного рынка.

2. Предотвращение возникновения и роста влияния монополий, монополистических объединений, контроль государства за деятельностью естественных монополий на основе эффективного антимонопольного законодательства, стимулирования развития конкурентной среды, конкуренции.

3. Устранение «сбоев» в функционировании рыночных механизмов регулирования производства и агропромышленного рынка для достижения экономической стабильности и экономического равновесия.

4. Необходимость осуществления протекционизма по отношению к отечественным товаропроизводителям АПК для достижения продовольственной безопасности государства, гарантированного продовольственного обеспечения населения в различных ситуациях.

5. Рыночный механизм не затрагивает социальных проблем в сельских территориях, и он не может быть использован для их решения.

6. Необходимость госрегулирования АПК определяется спецификой самого сельского хозяйства и агропродовольственного рынка: здесь затруднена оборачиваемость капитала, она происходит медленнее, чем в других отраслях экономики; в сельхозпроизводстве высокая степень конкуренции, большое число малых сельхозтоваропроизводителей, которые сталкиваются с более сильными поставщиками ресурсов, крупными торговыми посредниками; в сельскохозяйственном производстве, повышенный риск, так как отрасль связана с влиянием погодных условий, спецификой формирования конъюнктуры аграрного рынка.

Сезонность производства формирует отложенный спрос и предопределяет повышенные инвестиционные затраты на восстановление производственных мощностей; земля, как главное средство производства в сельском хозяйстве, нуждается в постоянном контроле в области эффективного использования, разработки мер по повышению почвенного плодородия, увеличения гумусового слоя. Использование земли требует от органов власти проведения контроля по обеспечению ее надлежащего состояния; необходимость развития сельского хозяйства и социальной сферы сельских территорий в отдаленных районах страны с целью поддержания уровня жизнедеятельности отрасли и социального благополучия [5]. Многие авторы отмечают, что сельское хозяйство в силу своей специфики нуждается в государственном регулировании и не является чистым элементом рыночного механизма [6].

В модели неомеркантилизма правительство использует свою власть для помощи бизнесу, создавая институциональные и экономические предпосылки для его быстрого развития. Оно стоит над законом, используя власть для помощи бизнесу. Контракты защищаются чиновниками. Отдельные отрасли объявляются приоритетными, правительство активно стимулирует их развитие,

что создаёт предпосылки для развития лоббирования и организованной коррупции.



Рис.1.1. - Алгоритм экономического и организационного регулирования продовольственного рынка

Впрочем, при наличии политической воли и трезвого государственного подхода последняя вполне преодолима, о чём убедительно свидетельствует пример Сингапура.

Итак, государственное регулирование АПК осуществляется по следующим направлениям:

- стимулирование укрепления межотраслевых связей;
- регулирование процесса реализации сельхозпродукции;
- госрегулирование инвестиционных потоков в АПК;
- регулирование процессов ценообразования на сельхозпродукцию[7].

Обобщим, что главной целью государственного регулирования АПК является создание условий для динамичного экономического и социального развития национальных отраслей и сфер АПК, функционирования агропродовольственного рынка в интересах продовольственной безопасности страны, поддержки доходов сельхозтоваропроизводителей, достижения достойного уровня жизни сельского населения и гармоничного развития сельских территорий. Объектами госрегулирования АПК являются

условия, процессы, отдельные отрасли, виды продукции и ресурсов, хозяйствующие субъекты АПК и аграрный рынок, отношения, возникающие в производстве, на рынке и в социальной сфере.

Одной из основных сфер АПК, является рынок зерна и продуктов его переработки. Значимость зернового рынка определяется экономической целесообразностью его функционирования, а также социальной необходимостью. К основополагающим целям рынка зерна можно отнести:

- обеспечение потребности страны в этом виде продовольствия;
- обеспечение промышленной сферы зерном в качестве сырья;
- организация рационального продвижения зерна от сельскохозяйственного производителя к конечному потребителю;
- оптимизация организации государственных закупок зерна (при его излишках) и товарных интервенций (при недостатке);
- формирование ресурсов для экспорта зерна.

Ориентация зернового рынка на саморегулирование в условиях ограниченных переходящих запасов зерна в стране при неустойчивых связях между зернопроизводящими и потребляющими регионами усилила тенденцию на их самообеспечение зерном и привела к сокращению объемов межрегиональных поставок зерна более чем на одну треть.

С точки зрения специалистов-аналитиков рынка зерна, при сложившихся экономических условиях зерновая отрасль и рынок зерна находятся под воздействием трех основных взаимосвязанных факторов: сравнительно низкого платежеспособного спроса абсолютного большинства зернопроизводящих хозяйств и низкой покупательной способности населения; высокой доли импортной мясной и молочной продукции, в значительной мере сужающей ресурсы фуражного зерна для развития отечественного животноводства, прежде всего его зерноемких отраслей; продолжающегося снижения выгодности производства зерна при относительном «перепроизводстве» отдельных его видов.

Общая ситуация на зерновом рынке складывается под воздействием отрицательного влияния административных ограничений на вывоз зерна за пределы региона. Если у государства отсутствуют реальные рычаги его регулирования, то сравнительно немногочисленные регионы, имеющие свободные

зерновые ресурсы могут монопольно устанавливать высокую цену предложения.

Для эффективного регулирования обращения зерна необходим нормативно-правовой документ - закон о зерне и продуктах его переработки.

Данный законопроект внесен на рассмотрение Народного Совета ДНР, определяет правовые основы государственного регулирования деятельности в сфере производства, обращения зерна и продуктов его переработки. Он направлен на создание правовых, экономических и организационных условий конкурентоспособного производства и формирования рынка зерна для удовлетворения потребностей Донецкой Народной Республики в продовольственном, фуражном и семенном зерне за счет собственного производства на основе максимального сочетания интересов производителей зерна и государства, наращивание экспортного потенциала.

Важным шагом в процессе совершенствования законодательной базы в сфере АПК, стало принятие Народным Советом ДНР Закона ДНР «О безопасности и качестве пищевых продуктов» от 26.10.2016 г. [8]. Закон предусматривает прозрачный правовой механизм регулирования отношений в сфере производства, импорта и реализации продовольствия, создает правовую базу, обеспечивающую комплекс мероприятий, направленных на последовательное повышение качества и безопасности пищевых продуктов на территории Республики. Нормы Закона определяют компетенцию государственных органов, организаций и должностных лиц, устанавливают их ответственность в области качества и безопасности пищевых продуктов, а также определяют порядок государственного нормирования, регистрации и подтверждения соответствия пищевых продуктов стандартам качества. Кроме того, Закон регламентирует полномочия органов государственной власти в сфере государственного надзора и контроля за качеством и безопасностью пищевых продуктов, а также предусматривает внедрение в Республике системы безопасности ХАССП, признанной и действующей как в Таможенном Союзе, так и в Европе.

До вступления в силу настоящего Закона вопросы обеспечения качества и безопасности пищевых продуктов

регулюровались нормами, которые изложены в Законах ДНР «Об обеспечении санитарного и эпидемического благополучия населения», «О защите прав потребителей», а также соответствующими нормативными документами (стандартами, санитарными, ветеринарными нормами и правилами). Однако имеющиеся законодательные акты не охватывали все аспекты проблемы обеспечения качества и безопасности пищевых продуктов [8].

В целом же государственную аграрную политику можно рассматривать как совокупность направлений аграрной отрасли, включающей в себя продовольственное обеспечение населения, агропромышленную политику, основанную на разрешении ключевых проблем переработки сырья, реализации готовой сельхозпродукции и развития инфраструктуры отрасли, ну и, конечно, укрепление внешнеторговой аграрной политики.

В 2006 г. в Российской Федерации был принят ФЗ РФ «О развитии сельского хозяйства», в котором было закреплено нормативное определение государственной аграрной политики и представлены ее базовые цели и принципы. Согласно нормам данного документа «государственная аграрная политика – это составная часть государственной социально-экономической политики, которая направлена на устойчивое развитие сельского хозяйства и сельских территорий» [9]. Данный закон, также дает определение сельскохозяйственного товаропроизводителя, регулирует основные отношения участников рынка АПК, а также регулирует осуществление мер, принципов государственной аграрной политики, разработку и реализацию Государственных программ развития отраслей АПК и т.д. Аналогичный законодательный акт (и соответствующая подзаконная нормативно-правовая база) необходим и Донецкой Народной Республике.

Выводы и перспективы дальнейшего исследования. Таким образом, теоретическое исследование основных направлений, форм, методов и инструментов государственного управления агропромышленным комплексом показало, что актуальным для государственного регулирования в сфере АПК является баланс экономических и административных методов регулирования АПК для развития отраслей и обеспечения продовольственной безопасности ДНР.

Сложившаяся в Республике ситуация требует разработки новой системы управления АПК, способной стать наряду с ресурсной базой прочной основой продовольственной безопасности государства и общества. В её основе должны находиться эффективные (с учётом места и времени) механизмы развития сельского хозяйства и всего АПК, а также создание и совершенствование эффективно работающей законодательной базы, отвечающей передовому международному опыту и местным условиям.

Список использованных источников

1. Глоссарий избранных терминов FAO [Электронный ресурс]: <http://www.fao.org/hunger/glossary/ru/> (дата обращения: 12.03.2017).
2. п.п. 52, 54 Указа Президента РФ от 31 декабря 2015 года N 683 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" [Электронный ресурс]: <https://rg.ru/2015/12/31/nac-bezopasnost-site-dok.html> (дата обращения: 12.03.2017).
3. Адрианов В.Д. Эволюция основных концепций регулирования экономики от теории меркантилизма до теории саморегуляции /В.Д. Андрианов. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008. - 326 с.
4. Алехин Э.В. Государственное и муниципальное управление. Учебн. пособие/ Э.В. Алехин. – Пенза.: Пензенский гос. университет. – 2007. -168 с.
5. Парамонов, П.Ф. Организационно-экономические проблемы адаптации сельскохозяйственных товаропроизводителей к рыночным условиям / П.Ф. Парамонов. – Краснодар: КубГАУ, 2002. – 548 с.
6. Петриков, А.В. Специфика сельского хозяйства и современная аграрная реформа в России. /А.В. Петриков. – М.: Энциклопедия российских деревень, 1995. – 146 с
7. Ризгаев А. Л., Михайлушкин П. В. Рыночные отношения и рынки в АПК: учеб. пособие. Краснодар: Просвещение-Юг, 2008. С. 206.
8. Официальный сайт Народного Совета ДНР [Электронный ресурс]: <http://dnrsovet.su/vstupil-v-silu-zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-bezopasnosti-i-kachestve-pishhevyh-produktov/>(дата обращения: 10.03.2017).

9. О развитии сельского хозяйства [Электронный ресурс] : ФЗ Российской Федерации от 29 декабря 2006 г. № 264 – ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.03.2017).

УДК 332.1

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

Хоменко Я.В.,

д.э.н., проф.,

*профессор кафедры международной
экономики,*

Гурин В.Г.,

слушатель магистратуры

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет», г. Донецк*

В статье рассмотрены основы программно-целевого метода управления социально-экономическим развитием территории, изучены требования к формулировке целей и задач государственных целевых программ, базовые принципы их разработки. Изучен нормативно-правовой и методический базис формирования данных программ.

Ключевые слова: *государственная целевая программа, программа социально-экономического развития территории, задачи программы, показатели программы.*

In the article the framework of special-purpose program method of state regulation of the territory socio-economic development is considered, basic approaches for formulating state special-purpose programs goals and tasks are revealed. Basic principles, legal and procedural framework for programs developing are overviewed.

Keywords: *state special-purpose program, program of territory socio-economic development, program tasks, program indicators.*

Актуальность темы исследования. Изменения в механизме взаимодействия экономических агентов, характер связей между ними и структурная трансформация экономики требуют формирования новой идеологии хозяйствования. Это означает, что и содержание механизма управления развитием территории также должно измениться. Необходимо пересмотреть стратегические цели развития территории и обеспечить ее быстрое реагирование на изменчивость внешней среды. Новая ориентация экономической политики государства предусматривает отказ от старых схем

хозяйствования и избрание новых, предоставляющих возможность усилить конкурентные преимущества территории в долгосрочном периоде. Разработать же адекватную современным экономическим условиям модель хозяйствования позволит только потенциал современной науки. Это и обуславливает актуальность исследования программно-целевого метода управления развитием территории.

Теоретико-методологические аспекты программно-целевого управления социально-экономическим развитием территории активно прорабатываются российскими учеными, среди которых И. Лексин [1; 2], А. Гранберг [3], Б. Жихаревич, Н. Жунда, О. Русецкая [4], В. Кузнецова [5]. Развитие территории в контексте программно-целевого метода управления находится в фокусе исследования многих научно-исследовательских институтов [6; 7; 8]. В условиях становления молодого независимого государства Донецкой Народной Республики данная проблематика приобретает особую актуальность, как для научно-исследовательских структур, так и для управленческого звена, поскольку правильное определение стратегических приоритетов развития и методов управления позволит быстро и эффективно вывести территорию на траекторию устойчивого развития.

Цель статьи. Целью исследования является изучение программно-целевого метода управления развитием территории в рамках нормативно-правового поля Российской Федерации для разработки рекомендаций по использованию данного опыта в процессе управления социально-экономическим развитием городов и районов Донецкой Народной Республики. Цель предполагает решение следующих задач:

- определение и классификация государственных целевых программ;
- формулирование принципов формирования государственных программ;
- изучение основных требований к определению целей, задач и базовых показателей государственных целевых программ;
- рассмотрение нормативно-правовой и методической база для разработки государственных программ Российской Федерации.

Основная часть исследования. В Федеральном законе от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» государственная программа определена

как документ стратегического планирования, содержащий комплекс планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам, и инструментов государственной политики, обеспечивающих в рамках реализации ключевых государственных функций достижение приоритетов и целей государственной политики в сфере социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности Российской Федерации [9].

Разновидностью государственной программы является целевая программа - документ, содержащий комплекс взаимосвязанных мероприятий и задач, направленных на решение важнейших проблем развития государства, отдельных отраслей экономики или административно-территориальной единиц. Государственные целевые программы классифицируются по масштабам разработки и реализации, своей направленности и срокам [10].

По масштабам разработки и реализации государственные целевые программы делят на:

- общегосударственные программы, которые охватывают всю территорию государства или значительное количество его регионов;
- программы для решения отдельных проблем развития экономики, отдельных отраслей экономики и административно-территориальных единиц.

По своей направленности государственные целевые программы бывают следующих видов:

- экономические, целью которых является решение комплексных отраслевых и межотраслевых проблем производства, повышения его эффективности и качественных характеристик, обеспечения ресурсосбережения, создание новых производств;
- программы регионального развития, имеющие государственное значение;
- научные, направленные на обеспечение выполнения фундаментальных исследований в области естественных, общественных и технических наук;
- научно-технические, предназначенные для решения важнейших научно-технических проблем, создание принципиально новых технологий, средств производства, материалов, другой наукоемкой и конкурентоспособной продукции;

- социальные, предусматривающие решение проблем повышения уровня и качества жизни населения; обеспечение занятости, социальную защиту населения и развитие здравоохранения;

- национально-культурные, направленные на решение проблем культурного развития социума, сохранение культурного наследия, удовлетворение интеллектуальных и духовных потребностей человека;

- экологические, целью которых является осуществление природоохранных мероприятий, предотвращение экологических катастроф и ликвидация их последствий;

- оборонительные, которые разрабатываются с целью усиления обороноспособности государства;

- правоохранные, направленные на обеспечение правоохранительной деятельности, борьбы с преступностью и государственной безопасности.

По срокам реализации государственные целевые программы классифицируются на:

- долгосрочные со сроком реализации от 10 до 20 лет;

- среднесрочные со сроком реализации от 1 до 10 лет;

- краткосрочные со сроком реализации до 1 года.

Еще одной разновидностью государственных программ является программа социально-экономического развития Российской Федерации, которая представляет собой комплексную систему целевых ориентиров социально - экономического развития Российской Федерации и планируемых государством эффективных путей и средств достижения указанных ориентиров [11]. Каждые 4 года Правительство Российской Федерации разрабатывает среднесрочную программу социально-экономического развития Российской Федерации, исходя из положений, содержащихся в послании Президента Российской Федерации, концепции социально-экономического развития Российской Федерации и прогнозов социально-экономического развития.

Формирование государственных программ осуществляется исходя из принципов [12, с.3]:

- учета долгосрочных целей социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности Российской Федерации, определенных в стратегии социально-экономического развития Российской Федерации, отраслевых документах

стратегического планирования Российской Федерации, стратегии пространственного развития Российской Федерации и основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на соответствующий период;

- наиболее полного охвата сфер социально-экономического развития и бюджетных ассигнований федерального бюджета;

- установления для государственных программ измеримых результатов их реализации (характеризуемого количественными и (или) качественными показателями состояния социально-экономического развития или обеспечения национальной безопасности Российской Федерации, которое отражает выгоды от реализации государственной программы), и непосредственных результатов, то есть характеристики объема и качества реализации мероприятия, направленного на достижение конечного результата реализации государственной программы (подпрограммы);

- интеграции государственных регулятивных и финансовых мер для достижения целей государственных программ;

- определения федерального органа исполнительной власти либо иного главного распорядителя средств федерального бюджета, ответственного за реализацию государственной программы (достижение конечных результатов);

- установления у ответственного исполнителя, соисполнителей и участников реализации государственной программы полномочий и наличия ресурсов, необходимых и достаточных для достижения целей государственной программы;

- проведения регулярной оценки результативности и эффективности реализации государственных программ.

Цели государственной программы должны соответствовать приоритетам государственной политики в сфере реализации государственной программы, отражать ее конечные результаты и обладать следующими свойствами [12, с. 16]:

- специфичность (цель должна соответствовать сфере реализации государственной программы);

- конкретность (не допускаются размытые (нечеткие) формулировки, допускающие произвольное или неоднозначное толкование);

- измеримость (достижение цели можно проверить);

- достижимость (цель должна быть достижима за период реализации государственной программы);

- релевантность (соответствие формулировки цели ожидаемым конечным результатам реализации программы).

Цель необходимо формулировать кратко и ясно, без специальных терминов и ссылки на иные цели, задачи или результаты, которые являются следствиями достижения самой цели.

Задача государственной программы определяет конечный результат реализации совокупности взаимосвязанных мероприятий, необходимых для достижения цели государственной программы. Сформулированные задачи должны быть достаточными для достижения соответствующей цели.

При постановке целей и задач следует обеспечить возможность проверки результативности их достижения. Для этого целесообразно определиться с перечнем показателей, характеризующих достижение целей или решение задач.

Используемые показатели должны соответствовать следующим требованиям [12, с. 19-20]:

- адекватность (показатель должен очевидным образом характеризовать прогресс в достижении цели или решении задачи и охватывать все существенные аспекты достижения цели или решения задачи подпрограммы);

- точность (погрешности измерения не должны приводить к искаженному представлению о результатах реализации подпрограммы);

- объективность;

- достоверность (способ сбора и обработки исходной информации должен допускать возможность проверки точности полученных данных в процессе независимого мониторинга и оценки подпрограммы);

- однозначность (показатель должен одинаково трактоваться как специалистами, так и конечными потребителями услуг, включая индивидуальных потребителей, для чего следует избегать излишне сложных показателей и показателей, не имеющих четкого, общепринятого определения и единиц измерения);

- экономичность (получение отчетных данных должно проводиться с минимально возможными затратами; применяемые показатели должны в максимальной степени основываться на уже существующих процедурах сбора информации);

- сопоставимость (выбор показателей следует осуществлять исходя из необходимости непрерывного накопления данных и обеспечения их сопоставимости за отдельные периоды и с показателями, используемыми для оценки прогресса в реализации сходных (смежных) подпрограмм, а также с показателями, используемыми в международной практике);

- своевременность и регулярность, данные, используемые в отчетах, должны поступать со строго определенной периодичностью и с незначительным временным лагом между моментом сбора информации и сроком ее использования.

В число используемых показателей должны включаться показатели, характеризующие конечные общественно-значимые результаты, непосредственные результаты и уровень удовлетворенности потребителей оказываемыми исполнителями государственными услугами, их объемом и качеством.

Показатели подпрограмм должны быть увязаны с показателями, характеризующими достижение целей и решение задач государственной программы. Следует привести обоснование состава и значений показателей, а также оценку влияния внешних факторов и условий на их достижение. Кроме того, показатели должны иметь числовое выражение по каждому отдельному году, измеряться и рассчитываться по утвержденным методикам и определяться на основе данных государственного статистического наблюдения.

Нормативно-правовой и методический базис для разработки государственных программ Российской Федерации составляют следующие документы:

- Федеральный закон от 25.06.2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [9];

- Федеральный закон от 20.07.1995 г. №115-ФЗ «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» [11];

- Постановление Правительства Российской Федерации № 588 от 02.08.2010 г. «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации» [13];

- Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 594 (ред. от 15.02.2017) "О реализации Федерального закона "О

поставках продукции для федеральных государственных нужд" [14];

- Постановление Правительства Российской Федерации от 19.04.2005 г. № 239 «Об утверждении положения о разработке, утверждении и реализации ведомственных целевых программ» [15].

- Методические указания по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации (Приказ Минэкономразвития РФ от 20.11.2013 г. № 690) [12];

- Перечень государственных программ Российской Федерации (Распоряжение Правительства РФ от 11.11.2010 № 1950-р) [16].

Эффективная реализация программ социально-экономического развития территорий зависит от мер государственного регулирования процесса разработки и реализации программ. Под мерами государственного регулирования понимают меры налогового таможенного, тарифного, кредитного и иные меры государственного регулирования [12, с. 29]. Характеристика мер государственного регулирования в сфере реализации подпрограммы включает обоснование необходимости и оценку результатов их применения.

Для мер правового регулирования в сфере реализации подпрограммы приводится обоснование изменений правового регулирования в сфере реализации государственной программы (если таковые планируются), их основные положения и ожидаемые сроки принятия необходимых нормативных правовых актов с оценкой их регулирующего воздействия.

Если в рамках реализации подпрограммы федеральными государственными учреждениями предусматривается оказание государственных услуг (работ) в подпрограмме должен быть приведен прогноз сводных показателей государственных заданий по этапам реализации подпрограммы. Указанные показатели могут включаться в состав показателей подпрограммы как показатели непосредственных результатов [12, с. 29].

Сегодня программа социально-экономического развития территории должна формироваться в соответствии с требованиями и условиями современного воспроизводства. Прежде всего, она должна быть направлена на создание условий для интенсивного типа воспроизводства, изменения технологического уклада предприятий, перехода к экономике знаний, всестороннего

развития личности и улучшения состояния окружающей среды. Особое место в ней должны занимать мероприятия, направленные на улучшение качества факторов воспроизводства. В процессе разработки и реализации такой программы никогда нельзя игнорировать особенности развития самой территории.

Выводы. В условиях новой парадигмы развития экономики и общества выдвигаются качественно новые требования к формированию социально-экономической политики государства. Роль отдельной территории в формировании этой политики становится одной из ключевых. В этой связи, программный метод управления развитием территории, позволяющий подойти индивидуально к решению ее основных проблем с учетом специфики и особенностей развития, становится одним из наиболее эффективных инструментов экономической политики государства. Сегодня целью разработки программ социально-экономического развития должно стать формирование на территории Донецкой Народной Республики эффективного хозяйственного комплекса, позволяющего приблизить уровень материального благосостояния и проживания населения к мировым социальным и экологическим стандартам путем осуществления структурных преобразований в материальном производстве, применения элементов государственного регулирования на базе использования имеющегося ресурсного потенциала территории. Использование опыта Российской Федерации в области разработки и реализации программ социально-экономического развития позволит руководству республики достичь поставленной цели в максимально возможные сроки.

Список использованных источников

1. Лексин В. Административная реформа: федеральный, региональный и местный уровни. Статья 3. Новый этап реализации административной реформы / Владимир Николаевич Лексин // Российский экономический журнал. – 2006. - № 4. – С. 3-36.

2. Лексин И. Системные основания преобразований территориального устройства государства и оценка аргументов «от экономики» / Иван Лексин // Российский экономический журнал. – 2003. - № 4. – С.61-79.

3. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики: [учеб. для вузов] / Александр Григорьевич Гранберг. – [3-е изд.]. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 495 с.

4. Жихаревич Б. Экономическая политика местных властей в реформируемой России / Б. Жихаревич, Н.Жунда, О. Русецкая // Вопросы экономики. – 2006. - № 7. – С.94-107.

5. Кузнецова О. Теоретические основы государственного регулирования экономического развития регионов / О. Кузнецова // Вопросы экономики. – 2002. - № 4. – С. 46-66.

6. Кузьменко Л.М. Управление функционированием и развитием экономики региона: [монография] / Лариса Михайловна Кузьменко. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономики промышленности, 2004. – 284 с.

7. Чумаченко Н.Г. Очерки по экономике региона / Николай Григорьевич Чумаченко. – К.: Наукова думка, 1995. – 338 с.

8. Василенко В.Н. Архитектура регионального экономического пространства: [монография] / Валерий Николаевич Василенко. – Донецк: НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований, ООО «Юго-Восток,Лтд.», 2006. 311 с.

9. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102354386>.

10. Гринева В.М. Государственное регулирование экономики. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://uchebnikonline.com/ekonomika/derzhavne_regulyuvannya_ekonomiki_-_grinova_vm/klasifikatsiya_derzhavnih_tsilovih_program.htm.

11. Федеральный закон от 20.07.1995 г. №115-ФЗ «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8100>.

12. Методические указания по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации (Приказ Минэкономразвития РФ от 20.11.2013 № 690) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rg.ru/2014/04/04/metodika-site-dok.html>

13. Постановление Правительства Российской Федерации № 588 от 02.08.2010 г. «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ

Российской Федерации» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 21.05.2012 № 499, от 11.12.2012 № 1283, от 20.12.2012 № 1351) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depstrategy/doc20100802_0001.

14. Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 N 594 (ред. от 15.02.2017) "О реализации Федерального закона "О поставках продукции для федеральных государственных нужд" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7120/.

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 19.04.2005 №239 «Об утверждении положения о разработке, утверждении и реализации ведомственных целевых программ» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/post239>.

16. Портал государственных программ Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://programs.gov.ru/Portal/programs/documents>.

УДК 330.1(075)

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ ДЛЯ ЭКОНОМИК РАЗВИВАЮЩИХСЯ РЫНКОВ

Чаусовский А. М., д.э.н., профессор,

Гончарова И. В., аспирант,

Дедух Т. М., аспирант,

Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет»

В статье ставится и анализируется важная для современных экономик развивающихся рынков проблема – использование потенциала институциональной экономической теории для построения эффективной рыночной экономики.

Ключевые слова: экономические институты, неформальные институты, формальные институты, импорт институтов, судебная система, экономическая теория прав собственности.

The article raises and analyzes important for modern economies of emerging markets problem about usage of the potential of institutional economic theory in order to build efficient market economy.

Keywords: economic institutions, informal institutions, formal institutions, import of institutions, judicial system, the economic theory of property rights.

Постановка проблемы. Развитие рыночной экономики требует адекватных институциональных механизмов, однако их создание – сложный и длительный процесс. Во – первых, они с трудом поддаются заимствованию. Действие законов, эффективно регулирующих экономику в развитых странах, при заимствованиях модифицируется существующей институциональной средой. Во – вторых, единственно правильного набора совершенных институтов нет. Эффективные институты должны строиться на основе местной истории и обстоятельств. Известный современный публицист Ю.Латынина пишет: «В истории нет ничего верного самого по себе, но все – смотря по обстоятельствам. Социальные структуры настолько сложны и подвижны, что то, что вчера было злом, сегодня превращается в благо, и то же самое обстоятельство, которое убивает одно общество, приводит к расцвету другое» [1, с. 8]. В-третьих, трансформационный спад, и особенно его глубина и длительность в странах СНГ привели к пониманию того, что главные принципы трансформации: стабилизация, либерализация и приватизация не достаточно адекватно описывали цели и задачи переходной экономики. Теперь уже ясно, что столь масштабный спад экономики был вызван институциональными факторами. Отсутствие работающих рыночных институтов привело к рентоориентированному поведению индивидов и фирм, массовому оппортунистическому поведению участников рынка, стимулировало появление несовместимых с рыночной экономикой институтов и увеличило переходный период и снижение показателей экономики. В контексте выше изложенного разработка проблем влияния институтов на экономику, анализ институциональных факторов экономического роста и развития являются чрезвычайно актуальными.

Анализ исследований и публикаций. Изучению институциональных факторов экономического развития посвящены многие работы зарубежных экономистов XIX – XX в. Т. Веблен, У. Гамильтон, Дж. Коммонс, У. Митчелл и другие оказали определяющее влияние на формирование и развитие современной институциональной теории. Нобелевскими лауреатами институциональной теории являются Дж. Бьюкенен (1986), Р. Коуз (1991), Г. Беккер (1992), Р. Фогель и Д. Норт (1993), О. Харт и Б.

Хольмстрем (2016). Крупными учеными современных институциональных концепций являются: А. Алчиан, С. Бриттан, Г. Демсец, П. Козловски, У. Меклинг, М. Олсон, Р. Познер, Г. Таллок, О. Уильямсон, Д. Ходжсон и др. Внесли существенный вклад в развитие институциональной теории современные российские и украинские ученые: А. Аузан, Д. Львов, Р. Гринберг, Р. Капелюшников, Р. Нуреев, А. Олейник, В. Радаев, В. Тамбовцев, А. Шаститко, В. Полтерович, А. Чухно, В. Геец, А. Гош, Б. Пасхавер, О. Яременко, С. Архиреев. В их работах анализируются особенности формирования институтов, издержки институциональных преобразований, цели и формы государственного влияния на экономические институты.

Цель статьи. Разработка вопросов институционального обустройства экономик развивающихся рынков.

Изложение основного материала. В конце XIX начале XX столетий возникает новое направление экономической мысли – институционализм. Основателем институционализма по праву считается американский экономист и социолог Торстейн Веблен, который подверг жесткой критике основы классической и неоклассической экономической теорий. Т.Веблен и его последователи предложили рассматривать проблемы экономической науки с более широких позиций, принимая во внимание социальные, психологические, юридические, исторические и культурные факторы, которые не входят в круг экономических явлений, но на практике влияют на экономическое поведение экономических субъектов помимо рационального расчета.

Современный неоинституционализм и в своей методологии, и в теоретическом содержании опирается на традиции неоклассической экономической теории, но преодолевает многие ее ограничения и позволяет исследовать экономику с учетом неформальных практик, обычаев и культуры.

Таковы исходные положения, из которых складывается современный неоинституционализм. Структурно современный институционализм состоит из нескольких блоков.

Во – первых, это сами институты, их сущность, структура, функции и динамика. Согласно преобладающему в настоящее время в научном экономическом сообществе пониманию, сущность института сводится к формальным и неформальным правилам,

которые структурируют и организуют взаимоотношения между людьми. «Институты, - пишет лауреат Нобелевской премии Д. Норт, - это «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми (политические, экономические и социальные). Они включают неформальные ограничения (санкции, табу, обычаи, традиции и нормы поведения) и формальные правила (конституции, законы, права собственности), а также механизмы, обеспечивающие их выполнение» [2, с. 11].

С точки зрения современной неоинституциональной теории неформальные институты – это совокупность социальных норм, закрепленных в памяти участников (в неписаном праве) различных социальных групп, в роли гаранта которых выступает любой участник группы, заметивший их нарушение.

Социокультурные неформальные правила выступают в виде традиций, обычаев, кодексов чести и поведения, это «устойчивые привычки мышления, присущие большой общности людей, определяющие человеческое поведение».

Традиции, духовность и культура народа наряду со средствами производства являются элементом производительных сил и важнейшим фактором экономического роста. Поэтому актуализация потенциала культуры и духовности должны стать целью продуманной национальной политики.

Формальные институты – это правила, записанные в официальном источнике, за исполнение которых следит специальная группа людей, уполномоченных государством (судебная система, полиция, репрессивный аппарат). В целом формальные экономические институты построены по иерархическому принципу и представляют собой законодательную пирамиду (рис. 1).

Конституция, как основной закон государства, с одной стороны, в обобщенном виде отражает национальный менталитет, особенности истории, философии, религии, экономики, социологии и политики данного народа, а с другой стороны, лежит в основе государственного законодательства (гражданский кодекс, хозяйственный кодекс и др.).

Подобная организация формальных правил обеспечивает стабильность институциональной структуры общества, которая

очень важна для того, чтобы институты могли выполнять свои основные функции.

В соответствии с действующей конституцией принимается вся система законов, распоряжений и инструкций. Поэтому важнейшей функцией государства является создание целостной и внутренне непротиворечивой системы законодательных актов.

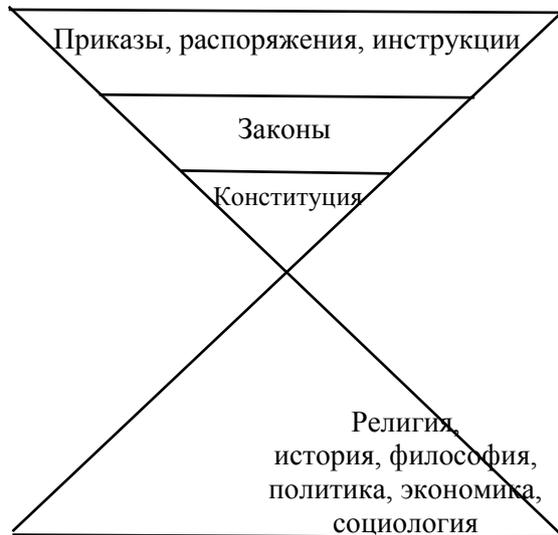


Рис. 1 - Законодательная пирамида и её фундамент

Значение хороших законов трудно переоценить и уж тем более такого основного закона, как конституция. Однако игнорирование хороших законов может иметь отрицательные последствия. Современная Украина уже давно живет не по законам, а по понятиям. Власть безнадежно потеряла контроль над политическим процессом и уже давно никто не удивляется заголовкам типа «гражданские активисты избили милиционеров». Поэтому возникает проблема принуждения к выполнению законов, что предполагает создание эффективной судебной системы – эффективной благодаря не столько тяжести наказаний, сколько их неотвратимости (это особенно актуально для стран СНГ). Так же, как и много лет назад, суды, в сравнении с такими структурами, как министерство внутренних дел, служба безопасности, прокуратура, находятся на нижней ступени правоохранительной системы (ниже судов только адвокатура). Суды полностью зависят от исполнительных органов власти, а также коррупционной составляющей. Ведь именно они решают вопросы о финансировании судов, выплатах заработной платы и, наконец, предоставление жилья сотрудникам.

Регионализация в украинском обществе имеет глубокие исторические корни и является демонстрацией устойчивости и форм проявления долгосрочного действия двух цивилизаций (западной и православной) на территории Украины. В исторических границах различных цивилизационных пространств на территории Украины сформировались и продолжают действовать отличительные базовые социальные и ментальные формы. Сравнительный анализ социально-экономических и политических показателей показывает существование высоких социокультурных различий Западной, Центральной и Восточной Украины. Поэтому при импорте институтов следует учитывать региональную дифференциацию страны и осуществлять институциональный импорт с учетом региональной дифференциации.

Во – вторых, экономическая теория прав собственности, трансакционных издержек и теория контактов. Неинституциональная экономическая теория не только определила сущность и содержание собственности как экономической категории, но и подвергла сравнительному анализу различные правовые режимы собственности – общей, коммунальной, частной и государственной. Это выгодно отличает ее от традиционной неоклассической теории, в которой обычно идеализированные условия режима частной собственности.

Связь между понятиями внешних эффектов¹, прав собственности, трансакционных издержек и контрактных отношений раскрывается в знаменитой теореме Р. Коуза. Полная версия теоремы звучит так: если права собственности четко специфицированы и трансакционные издержки равны нулю, то структура производства будет оставаться неизменной независимо от изменений в распределении прав собственности, если отвлечься от эффекта дохода.

¹ Внешние эффекты (экстерналии) – издержки или выгоды от рыночных сделок не получившие отражения в ценах. Различают отрицательные и положительные внешние эффекты. Отрицательный внешний эффект – эффект, возникающий в случае, когда деятельность одного экономического агента вызывает издержки других. Примеры отрицательных экстерналий: дым из фабричной трубы, которым вынуждены дышать окружающие, загрязнение рек сточными водами и т.д. Положительный внешний эффект – эффект, возникающий в случае, когда деятельность одного экономического агента приносит выгоды другим. Примеры положительных экстерналий: частные цветники, лужайки, которыми могут пользоваться прохожие, мощение улиц за свой счёт и др.

Для реальной экономики вообще, а особенно экономик развивающихся рынков, из этой теоремы следует:

1). рынок не может функционировать без четкой спецификации и защиты прав собственности. Обмену правомочиями должно предшествовать определение того, что и кому принадлежит. На это условие Коуз обратил внимание еще в статье «Федеральная комиссия по связи» (1959), которая предшествовала статье «Проблема социальных издержек» (1960). Основное значение этой статьи заключалось в том, что в ней Коуз заявил, что рынок не может функционировать без четкой спецификации прав собственности: «...определение прав собственности является необходимой прелюдией к рыночным сделкам; но конечный результат, который максимизирует ценность производства, не зависит от законодательного режима» [3, р. 31]. Поэтому важнейшей функцией государства является четкая спецификация и защита прав собственности;

2). закон создает исходное распределение прав, рынок же определяет их конечное распределение. Следовательно, если рынок работает, то равновесное распределение законных прав будет эффективным и у государства не оказывается никаких оснований для вмешательства с целью корректировки рыночного процесса. Его роль является «дорыночной» - спецификация и защита прав собственности участников сделки (рис. 2);

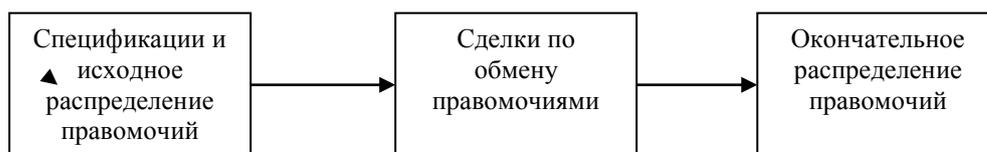


Рис. 2 - Эффективное распределение правомочий в рыночной экономике

3). свободный обмен обеспечивает наиболее эффективное распределение прав и производства, поэтому необходимо добиваться существования совершенно конкурентных рынков законных прав;

4). в условиях позитивных трансакционных издержек эффективность конечного размещения ресурсов не является независимой от выбора правового режима. Поэтому закон или

судебное решение должны воспроизводить результат, который сложился бы на рынке, если бы трансакционные издержки были равны «0»;

Разумеется современный институционализм не ограничивается двумя рассмотренными проблемами. В рамках его интересов находится и неоинституциональная теория государства, и теория контрактов, и трансакционные издержки, а также анализ институциональной динамики и многие другие проблемы.

Выводы. 1. Формальные институты и неформальные хозяйственные модели взаимодействия формируют институциональную среду функционирования экономики и представляют собой форму существования производственных отношений; 2. При импорте институтов следует учитывать региональную дифференциацию страны и осуществлять институциональный импорт с учетом региональной дифференциации. 3. Эффективная организация отношений собственности предполагает: а). права собственности четко определены и защищены, поэтому важнейшей функцией государства является спецификация и защита прав собственности; б). судебная система гарантирует принуждение к исполнению частных контрактов об обмене правами собственности; в). правовая система стремится к внедрению таких механизмов, которые предполагают максимальное сокращение судебных разбирательств, что ведет к сокращению трансакционных издержек; г). свободный обмен обеспечивает наиболее эффективное распределение прав и производства, поэтому государство добивается существования совершенно конкурентных рынков; д). в условиях позитивных трансакционных издержек закон или судебное решение должны воспроизводить результат, который сложился бы на рынке, если бы трансакционные издержки были равны «0»; е). рыночная ценность любого ресурса зависит от того, насколько велик «пучок» прав собственности закрепленных за ресурсом, поэтому самый простой способ повышения ценности ресурсов – отмена ненужных ограничений, разрешений, лицензий.

Список использованных источников

1. Латынина Ю. Русский булочник. Очерки либерал – прагматика. – М.: Астрель: 2012. – 378 с.

2. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. – 1997. - № 3. – С. 6 – 17.

3. Coase R. The Federal Communications Commission // Journal of law and Economics. 1959. Vol. 2. P. 21 – 40.

УДК 332.1

БРЕНДИНГ ТЕРРИТОРИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УЛУЧШЕНИЯ ИМИДЖА ГОРОДА

Шумаева Е.А.,

к. гос. упр., доц.,

Шарнопольская О.Н.,

к.э.н., доц.,

Спасенных А.В.,

магистрант,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

В статье рассматривается сущность и принципы бренда территорий, изучены факторы измерения ценностей брендинга, проанализированы стратегии направлений развития территорий и успешный опыт брендинга различных городов мира.

***Ключевые слова:** брендинг территорий, геобрендинг, измерение ценностей бренда, стратегия развития территории.*

The article presents the nature and principles of branding territories, it deals with the factors of measuring branding values, analyzed the strategies of territory development tendencies and successful experience of branding different cities.

***Keywords:** branding territories, geobranding, branding measuring values, strategy of territory development.*

Постановка проблемы. Развитие городов во многом зависит от их брендинга как конструируемого процесса создания привлекательного образа города для политической, финансовой, культурной элиты, а также общественности с целью создания программ его социально-экономического и культурного развития. Современная региональная экономика развивается за счет того, что называют брендингом территорий.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что инвестиционная привлекательность региона в значительной степени зависит от того, насколько эффективно используется его социально-экономический, политический и культурный потенциал.

Между городами идет постоянная конкуренция за инвестиционные ресурсы и успех стратегии их развития во многом зависит от имиджевой политики органов власти, выстраивающих эффективную обратную связь с общественностью. Общая логика данного процесса состоит в том, что без информации не будет доверия, а без доверия не будет инвестиций и развития производственной инфраструктуры. Как следствие, отсутствие данного развития приведет к замедлению экономического роста. Современная имиджевая политика базируется на использовании современных PR- и коммуникационных технологий, что позволяет региону занять собственную нишу в условиях растущей конкуренции за привлечение инвестиционных ресурсов, а также талантливых людей, креативных профессионалов и менеджеров.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы брендинга территорий рассмотрены в трудах таких авторов, как М.Р. Арпентьева, А.В. Кирьянко, О.А. Пикулёва, Д.В. Визгалов, И.Б. Бритвина, А.Э. Старостова и др.

Цель статьи. Исследование брендинга территорий как инструмента улучшения имиджа города, анализ стратегий развития территорий и успешного опыта брендинга городов.

Изложение основного материала исследования. Брендинг города (территории) – это процесс осознанного и целенаправленного формирования бренда города, то есть поиска, выражения и развития городской идентичности, а также представления ее в ярких, взаимосвязанных образах, привлекательных для целевых аудиторий [1].

В зарубежной литературе по брендингу территорий, основанной на многолетнем опыте продвижения стран, регионов и городов, представлен широкий спектр вопросов, затрагивающих самые актуальные аспекты брендинга. Перечислим лишь некоторые проблемные поля: культура и брендинг местности, коммерческий и территориальный брендинг, брендинг и идентичность места, маркетинговые технологии в брендинге мест, способы вовлечения стейкхолдеров (заинтересованных сторон) в процесс брендинга территории.

Д. Хоутон и Э. Стивенс считают, что брендинг города осуществляется только при наборе четырех базовых параметров:

– бренд выражает только позитивные стороны города;

- бренд города претендует на то, чтобы изменить общественное представление о городе;
- между брендом города и его идентичностью должна существовать негласная связь;
- бренд города способен влиять на интерпретацию города людьми[2] .

М. Каваратзис выделяет восемь обязательных компонентов интегрированного подхода к управлению брендом города: видение и стратегия, внутренняя культура, локальные сообщества, синергия (под которой понимаются приобретаемое согласие и поддержка всех релевантных стейкхолдеров, предусматривающие их сбалансированное участие), инфраструктура, городской ландшафт, коммуникации, возможности для индивидов и компаний.

Большинство зарубежных авторов рассматривают брендинг городов как гуманитарную технологию, в которой обязательно присутствует понятие «ценности», причем ценности бренда непременно связаны с людьми, создающими и воспринимающими этот бренд (табл.1) [4] .

Таблица 1

Факторы измерений ценностей бренда территорий.

Измерение	Характеристика
Функциональное	Набор условий, обеспечивающих качество и стоимость жизни
Социально-культурное	Территориальная субкультура, образованность и толерантность населения
Духовно-историческое	Восприятие историко-культурного и религиозного наследия территории
Инновационное	Развитость науки и образования, наличие передовых предприятий, наукоградов
Социально-ответственное	Отношение к экологической, военной безопасности
Эмоциональное	Совокупность эмоций, вызываемых брендом территории

Практика показывает, что все больше городов целенаправленно занимаются маркетингом своих территорий, формированием своего территориального бренда и это обуславливает инвестиционную и туристическую привлекательность местности. Таким образом, особенно в условиях глобализации, постоянного роста конкуренции, выравнивания условий хозяйствования на различных территориях, маркетинг

территории, ее имидж и бренд выходят на первый план при сравнении примерно равных по условиям хозяйствования и проживания географических зон.

Геобрендинг – это системная деятельность, относящаяся к стратегическому менеджменту и развитию территорий и находящаяся на стыке таких наук, как маркетинг, география, культурология и политология, что позволяет ему интегрировать экономические, социальные, культурные и политические аспекты управления территориями[3]. В региональном аспекте цель геобрендинга традиционно направлена на повышение конкурентоспособности данного региона, привлечение инвесторов, туристов и удержание коренного населения.

Основная задача брендинга и ребрендинга территорий в отношении задач региональной экономики: вызвать и усилить интерес к инновациям и инвестициям, накоплению и развитию социального капитала; построить отношения, основанные на доверии и взаимном интересе.

Все промышленные города похожи друг на друга, словно близнецы-братья. Поэтому главной идеей их постиндустриального позиционирования стало нахождение своей индивидуальности. В соответствии с этим принципом каждый из городов выбирает одно или несколько стратегических направлений развития, представленных в табл.2.

Имидж города характеризуется как существующая в сознании совокупность устойчивых, но необязательно системных и верных представлений о территории.

Он складывается из трех составляющих: одной объективной (характеристика территории, отражающая объективную действительность) и двух субъективных (личный опыт и личное представление о территории, с одной стороны, и постороннее мнение, стереотипы и слухи о территории – с другой).

К основным принципам имиджа города следует отнести следующие:

1. Имидж не подлежит прямому измерению, поэтому при его создании необходимо провести мониторинг реакции общественности.

2. Эффективный имидж должен быть целостным и непротиворечивым, соответствующим однозначным обобщенным представлениям.

Стратегия направления развития территорий

Направление стратегии	Характеристика
Развитие экономики услуг широкого спектра	Осуществляется через консалтинг, финансовые услуги, управление, рекламу, программное обеспечение, администрирование.
Развитие туризма	Используются средне - и низкоквалифицированная рабочая сила, попавшая под сокращения в промышленности, переоборудуются производственные площади под творческие мастерские.
Стимулирование инвестиций в культуру	Создаются и развиваются музеи, галереи, концертные залы, и т.д.; размещение этих объектов на территории бывших заводов, что свидетельствует о полете творческой фантазии.
Ночная жизнь города	Осуществляется через развитие ресторанного бизнеса, ночных клубов и т.д.; улучшение уличного освещения, светового оформления главных городских объектов; обновление пространственного планирования города.
Предложение качественного, но недорогого жилья	Привлекаются специалисты с новыми представлениями о качественном жилье, популяризируется жилье на тихих и чистых окраинах, создаются концепции нового урбанизма.
Комплексное благоустройство городских территорий	Формируется публичное пространство, центры общественной жизни города – пешеходные улицы, площади, набережные, парки отдыха, фонтаны.
Развитие общественного транспорта	Изменяются сети маршрутов, модернизируются транспортные парки и дорожные сети.

3. Имидж неустойчив, его постоянно надо «подкреплять» рекламой или разнообразными целевыми PR-акциями.

4. Имидж должен содержать ограниченное число компонентов; сложность конструкции будет только мешать его восприятию, а, следовательно, сделает отношение к нему неоднозначным.

5. Имидж должен быть реалистичным, так как явное приукрашивание достоинств приведет к снижению доверия целевой аудитории.

6. Эффективный имидж должен обладать свойством переменчивости, так как ситуация трансляции имиджа всегда динамична, поэтому может возникнуть необходимость внесения корректив.

7. Имидж должен вызывать сильный эмоциональный отклик.[4]

Влияние позитивного имиджа на социально-экономическое развитие города можно представить в виде взаимосвязи социально-экономического и социально-культурного эффектов (рис.1).

Бесспорно, имидж одного и того же города может быть разным в представлении различных аудиторий. В рамках маркетинга города наибольшую ценность представляют знания о том, каков имидж города в глазах целевой аудитории: населения, бизнеса, туристов, инвесторов, органов власти различного уровня.

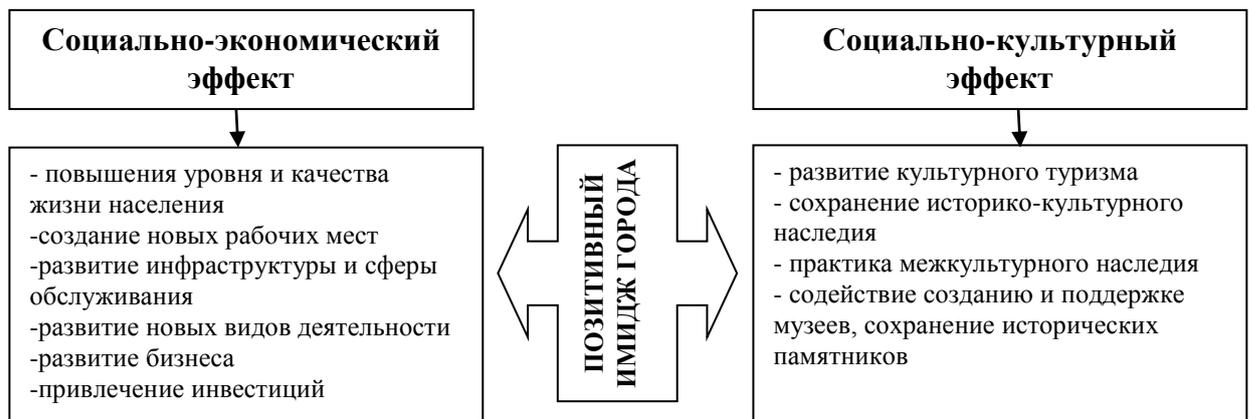


Рис. 1. Влияние позитивного имиджа на социально-экономическое развитие города.

Все факторы, влияющие на имидж города, делятся на объективные и субъективные.

К группе объективных факторов можно отнести следующие: географическое положение, история и культура, социальная политика, научно технический потенциал и ресурсная база, инновационная политика и инвестиционный климат, а также статистические показатели и рейтинги города. [4].

Таблица 3.

Анализ успешного бренда в городах мира.

Города	Характеристики рекламной кампании	Цель	Результаты
Лондон	Слоган: TotallyLondon. Период: с 2003 года Организаторы и участники: PromoteLondonCouncil, London Development Agency, London & Partners, Wolff Ollins. Затраты на брендинг: за все время — около 74 млн Местоврейтинг City RepTrak-2012 (Reputation Institute): №13	Расширить туристическую привлекательность города, сделав ее универсальной.	Лондон к 2006 году стал восприниматься как город-космополит: в прессе по отношению к городу без напоминания ставили эпитет worldcity. Одним из прямых финансовых результатов создания «зонтика» брендов (около 20 суббрендов под основным) Лондона считаются 11,7 млрд привлеченных инвестиций в Олимпиаду 2012.
Берлин	Слоган: be.Berlin / A Great Place to Live. Период: с 2008 года Организаторы и участники: BerlinPartnerGmbH. Затраты на брендинг: 10,6 млн (оценка). Местоврейтинг City RepTrak-2012 (Reputation Institute): №23	Цель брендинга-расширение туристической индустрии, создание привлекательного образа города для внешних и внутренних инвесторов.	Согласно опросам, выбор «жить в Берлине» стал для европейцев за три первых года привлекательнее примерно на 30%, выбор «работать в Берлине» — на 45%.
Мадрид	Слоган: Madrid_Global. Период: с 2005 года Организаторы и участники: Madrid International Strategy and Action Office of Madrid's City Council, Landor Associates. Затраты на брендинг: 28,5 млн (оценка). Место в рейтинге City RepTrak-2012 (Reputation Institute): №21	Цель брендинга - отойти от стереотипа, что «Мадрид / Испания — это фламенко и коррида», подчеркнуть современность и динамичность жизни в испанской столице.	С 2005-го по 2007 год Мадрид посетило 2,6 млн человек. За первые 9 месяцев 2012 года Мадрид посетило 9,7 млн гостей — это соответствует 7-му месту в рейтинге GlobalTop20 DestinationCities (Мадрид занимает его с 2011 года).

Нью-Йорк	<p>Слоган: I love NY. Период: с 1977 года Организаторы и участники: N.Y.C. Brandingoffice, Wells Rich Greene, BBDO New York, logo by Milton Glaser Затраты на брендинг: за все время — \$126 млн (оценка); в 2007-2008 гг. — \$16 млн. Местоврейтинге City RepTrak-2012 (Reputation Institute): №39</p>	<p>Изменить образ Нью-Йорка как «города работяг» и сделать акцент на туристической привлекательности, а также на привлекательности города для внутренних трудовых миграций (жить и работать в Нью-Йорке).</p>	<p>Логотип I love NY стал общеупотребительным и породил множество подражаний по всему миру. Ежегодный объем туристических посещений за 20 лет вырос более чем в 110 раз, объем финансовой отдачи от туризма - более чем в 70 раз (порядка \$6 млрд в год).</p>
Амстердам	<p>Слоган: I Amsterdam. Период: с 2004 года. Организаторы и участники: AmsterdamPartners, KesselsKramer. Затраты на брендинг: ~ 160 млн (оценка). Местоврейтинге City RepTrak-2012 (Reputation Institute): №41.</p>	<p>Создать привлекательную атмосферу и образ города, существующего для людей. Согласно концепции бренда, Амстердам — это «город культуры, город каналов, город встреч».</p>	<p>За первые пять лет примерно в четыре раза выросло ежегодное количество туристов (в 2009 году туризм принес городу 5,2 млрд). Произошло расширение спектра туризма: научный и научно-познавательный, культурный (до 170 крупных международных культурных событий в год).</p>
Гонконг	<p>Слоган: Asia'sworldcity. Период: с 2000 года Организаторы и участники: HongKongGovernment, LandorAssociates, BrandHK. Затраты на брендинг: первая фаза (2000–2004) — \$38 млн; за все время — \$114 млн (оценка). Местоврейтинге City RepTrak-2012 (Reputation Institute): №66.</p>	<p>Сохранить международное политическое, экономическое и «человеческое» измерения Гонконга после его воссоединения с Китаем</p>	<p>До воссоединения с Китаем Гонконг был ориентирован прежде всего на США. За 8 лет отмечено серьезное перераспределение потоков: культурный и рекреационный туризм в основном из стран Азии, Океании и Австралии; деловой туризм - из Америки, Южной и Юго-Восточной Европы.</p>

Субъективные факторы, в свою очередь, аккумулируют восприятие целевыми группами потребителей уровня гостеприимства на основе менталитета и национальных особенностей; восприятие потребителями атрибутивных знаков и символики города; имидж городского лидера в глазах общественности и, что немаловажно, влияние коммуникационной политики на восприятие имиджа города.

В ходе исследования проведен анализ успешного бренда различных городов мира, результаты которого предоставлены в табл. 3.

Важно, чтобы бренд территории был подхвачен местным населением и воспринят целевыми аудиториями. Это сделает процесс брендинга творческим и интересным. Продуктивный, успешный брендинг города позволяет выйти на новый уровень развития, привлечь внимание новых инвесторов, туристов, новых жителей, увеличить лояльность и удовлетворенность жизнью у собственных граждан и структур.

Успех городов – пионеров брендинга вдохновляет другие населённые пункты. На контрасте с бесчисленными проблемами, с которыми сталкиваются сегодня многие города, деятельность, связанная с территориальным брендингом, несет в себе заряд большого оптимизма и служит развитию местного патриотизма.

Список использованных источников

1. Визгалов, Д.В. Брендинг города. М.: Фонд «Институт экономики города», 2011. — 160 с.
2. Бритвина И.Б, Старостова А.Э. Брендинг территории: проблема поиска ценностных оснований// Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры №3 2014 – с.163-172.
3. Арпентьева М.Р. Системный геобрендинг в развитии инновационной экономики региона// Вестник Пермского научного центра - №2, 2016 год – С 34-39.
4. Кирьянко А.В. Брендинг малых и средних городов России : опыт, проблемы, перспективы : материалы Всерос. науч.-практ. очно-заоч. конф. [отв. ред. А. М. Бритвин]. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2012. – 300 с.

5. Пикулёва О.А. К вопросу о маркетинге и брендинге территорий// Журнал «Телескоп» - № 6(96), 2012 год – С.33-37.

УДК 65.011.8; 351/354

К ВОПРОСУ О ВНЕДРЕНИИ РЕИНЖИНИРИНГА В ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Шумаева Е.А.,

к. гос. упр., доцент ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
технический университет»

Чегодаев Б. В.,

Министерство транспорта ДНР,
главный специалист

В статье исследованы основные проблемы внедрения реинжиниринга в государственное управление, сформулированы задачи, особенности и принципы реинжиниринга государственного управления транспортной отрасли, предложена система показателей оценки эффективности реинжиниринга бизнес-процессов в государственном управлении.

Ключевые слова: государственное управление, организационные изменения, реинжиниринг, система показателей.

In this paper, the main problems of implementation of public administration reengineering are studied. The tasks, features and principles of such reengineering for the transportation industry are formulated. Moreover, a system of indicators for evaluating the effectiveness of business processes' reengineering in public administration are suggested.

Key words: state management, organizational changes, reengineering, system of indicators.

Постановка проблемы. Реинжиниринг, как метод организационных изменений, базируется на концепции эффективного развития внутренней структуры государственного управления. Данное развитие представляет собой комплекс мероприятий, направленных на осуществление масштабных преобразований в механизмах государственного регулирования той или иной отрасли экономики государства, основанных на долгосрочных программах по совершенствованию отдельных процессов как в органах государственной власти, так и в подведомственных им структурах.

В современных условиях усиления глобализационных процессов и перехода к постиндустриальному развитию общества, государству, как целостной системе, необходимо адаптировать формы и методы осуществления своей компетенции к указанным условиям. По мнению ряда авторов, реинжиниринг, как процесс организационных изменений, не может быть приостановлен, ввиду постоянно меняющихся факторов, воздействующих на ту или иную деятельность, в том числе в сфере государственного управления. Необходимо осознавать важность и задавать соответствующий вектор проводимых изменений в органах государственной власти с целью достижения эффективности используемых ими ресурсов и получения лучших показателей по отдельным направлениям их деятельности. Процессы изменений в системе органов государственного управления должны осуществляться в соответствии с современными научными разработками системной методологии, теорий организации и управления.

На наш взгляд, основными проблемами внедрения механизмов реинжиниринга в государственное управление являются:

- бюрократизация отдельных процессов и функций в государственном управлении;
- отсутствие желания у властных структур к переходу на более качественный уровень государственного управления, т.е. существует некая защита системы от изменений и трансформаций;
- отсутствие четкой методологической базы, в том числе системы показателей, для внедрения механизмов реинжиниринга в государственное управление;
- недостаточный уровень знаний процессов и элементов реинжиниринга, что препятствует проведению соответствующих организационных изменений;
- наличие в большинстве стран «внешнего управления» (отсутствие суверенитета) и сопротивление данных наднациональных субъектов в организации эффективного государственного управления;
- отсутствие институциональной гибкости системы государственного управления;
- низкая степень компетентности руководителей процесса реинжиниринга в государственном управлении или неверно поставленные цели;

- недостаточный уровень финансирования реинжиниринговых процессов и др.

Анализ последних исследований и публикаций. Основным принципам проведения реинжиниринга бизнес-процессов, а также повышения эффективности соответствующих организационных изменений посвящены труды таких авторов, как В.Н. Лоханов, Е.А. Черенцовак, Н.М. Абикеев, А.Д. Киселев, Ю.Ф. Тельнов, В.А. Окулесский,

Т.П. Данько, С.Г. Фомичева и др.

Фундаментальными исследованиями проблем управления изменениями в организациях в разное время занимались: М. Хаммер, Д. Чампи, Р. Харрис, Ш. Адэр, Дж. Брендон, М.Л. Ташмен, Г. Минцберг, П. Друкер, К. Левин, Е. Лоулер, П.Б. Чекленд, Р. Бекхард и др.

Цель статьи. Исследование основных проблем внедрения реинжиниринга в государственное управление, определение задач, особенностей и формулирование принципов реинжиниринга государственного управления транспортной отраслью, предложена система показателей оценки эффективности реинжиниринга бизнес-процессов в государственном управлении.

Изложение основного материала исследования. Современная модель развития общества и демократических институтов актуализирует проблему совершенствования государственного управления, проведения соответствующих реформ институтов власти при применении апробированных методов организационных изменений, от которых зависит улучшение качества жизни населения. Реинжиниринг – это не просто сложная функция управления бизнес-процессами, а эффективный метод управления и экономическими, и управленческими процессами, в том числе в государственном аппарате.

В настоящей статье рассматривается реинжиниринг бизнес-процессов, как интеграционная модель внедрения более эффективных методов осуществления властных компетенций в сфере государственного управления. Основателями «традиционного» подхода к реинжинирингу являются М. Хаммер и Дж. Чампи, которые определили реинжиниринг как фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений в таких ключевых для современного

бизнеса показателях результативности, как затраты, качество, уровень обслуживания клиентов и оперативность [1, с.17].

Практика реинжиниринга приняла в западном деловом мире повсеместный характер. Так, в США его опробовали две трети крупнейших компаний, действующих в самых разных отраслях экономики. Во многих странах Европы, особенно в Великобритании и Швеции, к реинжинирингу обратились 60-70% крупных компаний, а также ряд некоммерческих организаций. В центре реинжиниринга находится идея прерывистого мышления, то есть идентификации и отказа от устаревших правил и фундаментальных предпосылок, лежащих в основе нынешних деловых операций [2, с.616].

Согласно М. Хаммеру данное направление организационных изменений применимо к любой организации, в том числе и к органам государственной власти. В 1993 г. Комиссия по оценке результатов экономического развития нации под председательством вице-президента США выработала инициативу «Создание правительства заново», которая во многом вобрала в себя изложенные в настоящей статье принципы реинжиниринга. Вместе с тем, реинжиниринг в правительственных организациях сопровождается особыми дополнительными сложностями.

Одной из сложностей, с которыми сталкивается реинжиниринг в общественном секторе экономики, является проблематичность оценки результатов деятельности. Частные организации в качестве результата успеха могут использовать прибыль, и она может быть отражена в целом ряде различных показателей. Прибыль может быть увеличена, например, путем снижения или увеличения качества товаров и услуг, на основе чего возрастают доходы. Исчисление степени доходности бизнеса представляет собой простейший способ определения того, процветает частная компания или нет. Большинство институтов общественного сектора ориентируются только на показатели затрат, что затрудняет оценку компромиссных выборов между улучшением качества предоставляемых ими услуг и снижением затрат.

Неудивительно, что к числу государственных ведомств, наиболее активно осуществляющих реинжиниринг, относятся, прежде всего, налоговые службы и пенсионные фонды. Налоговые службы могут четко оценивать соотношение расходов на свое

функционирование и полученные доходы, а пенсионный фонд может встать перед необходимостью конкурировать в частном секторе с другими организациями, предоставляющими социальные услуги. Суть реинжиниринга – это достижение операционной эффективности, но при этом, зачастую руководители государственных ведомств и учреждений обладают малым опытом операционной деятельности. Это в основном люди из политики, и потому реинжиниринг оказывается для них поистине сверхъестественным делом [1, с.257].

В настоящее время реинжиниринг бизнес-процессов в государственном управлении недостаточно исследован и авторами предлагается трактовать это понятие как фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование управленческих процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений качественных показателей деятельности органов государственной власти.

Причинами проведения реинжиниринга бизнес-процессов в государственном управлении могут быть:

- изменение государственных функций органа государственного управления;
- появление новых видов государственных услуг или замена старых видов на новые [3];
- низкие показатели эффективности государственного управления;
- несоответствие механизмов государственного управления современным практикам и общепринятым международным нормам и т.д.

Применение реинжиниринга требует изменения нормативной правовой базы, проведения организационных мероприятий, значительных усилий со стороны всех ветвей власти. В то же время для предотвращения появления новых избыточных функций необходимо разработать и законодательно закрепить процедуру публичного доказательств органами исполнительной власти и местного самоуправления необходимости введения дополнительных функций [4, с.46].

В современном мире, с практической точки зрения, реинжиниринг проводится как в отношении комплексной системы государственного управления, так и в части отдельных государственных услуг. В качестве примера рассмотрим

применение реинжинирующих механизмов в транспортной отрасли в контексте государственного управления.

Реинжиниринг государственного управления транспортной отрасли, по мнению авторов, представляет собой перестройку организации производств в сфере транспорта на современную информационную и технологическую основу (рис.1).

Современные методы управления транспортным процессом, реализуемые на основе совершенных информационных технологий и систем обеспечения безопасности движения, позволят интенсифицировать процессы в транспортных системах, реально обеспечить экономический рост и развитие транспорта за счёт фундаментального переосмысления и радикального перепроектирования бизнес-процессов в транспортной отрасли.



Рис. 1 – Организационные изменения транспортной отрасли посредством реинжиниринга [2, с.616]

Современные оптимизационные процессы и технологии позволяют решать задачи государственного управления на качественно новом уровне, в том числе применяя такой механизм организационных изменений как реинжиниринг. Реинжиниринг государственного управления транспортной отраслью является наукоемким процессом и требует для его практической реализации перепроектирования всего управленческого процесса в целом. Рассмотрим задачи, особенности и принципы реинжиниринга как

метода организационных изменений государственного управления транспортной отраслью, которые представлены на рис. 2.

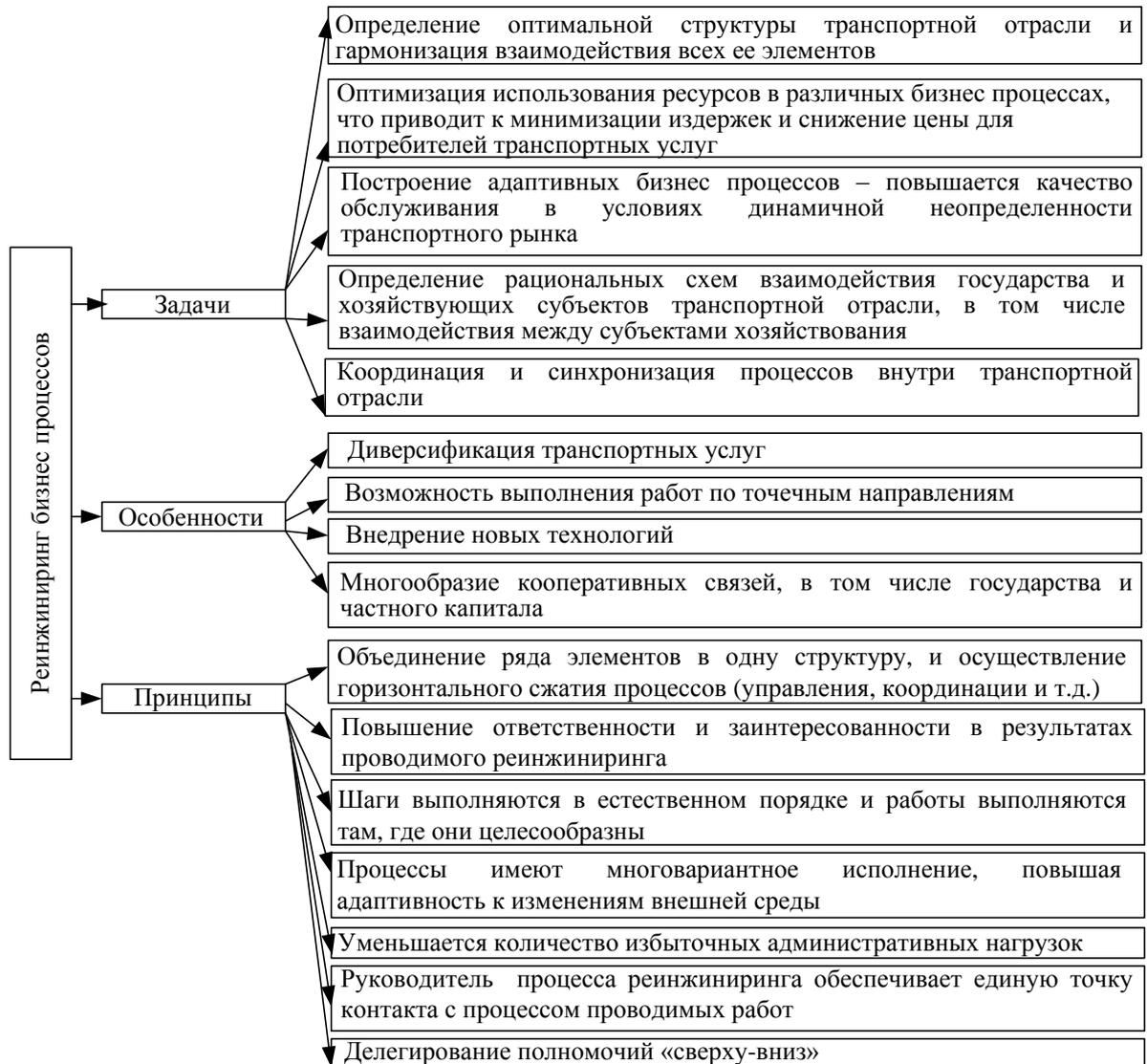


Рис. 2 – Задачи, особенности и принципы реинжиниринга государственного управления транспортной отраслью (составлено авторами)

Реинжиниринг в государственном управлении нецелесообразно применять в тех случаях, когда необходимо улучшение либо повышение различных показателей на 10 – 100%, а используются более традиционные методы (например, проведение программ повышения качества), применение которых не сопряжено со значительным риском. Реинжиниринг в государственном управлении целесообразен только в тех случаях, когда требуется достичь резкого (скачкообразного) улучшения показателей

деятельности компании (500 – 1000% и более) путем замены старых методов управления новыми.

Можно выделить три типа проблемных ситуаций, при которых реинжиниринг в государственном управлении транспортной отрасли необходим:

– отрасль находится на грани краха в связи с тем, что неконкурентоспособна как на внутреннем рынке, так и на международном;

- отрасль не имеет в текущий момент затруднений, но возможно спрогнозировать неизбежность возникновения трудноразрешимых проблем, связанных, например, с изменяющейся рыночной конъюнктурой и пр.;

- отрасль не имеет проблем сейчас, и спрогнозировать их в обозримом будущем.

Для оценки эффективности реинжиниринга в государственном управлении авторы настоящего исследования предлагают использовать систему показателей, при оценке которых возможно определить результативность бизнес-процессов в государственном управлении до и после реинжиниринга. Предлагается включить в указанную систему традиционные показатели эффективности бизнес-процессов, таких как стоимость процесса, качество и длительность. Под процессом авторы предлагают понимать отдельные функции органов власти (административные услуги и т.д.), реализацию которых можно оценить в материально-денежном эквиваленте. Качество и длительность в свою очередь предлагается верифицировать с соответствующей функцией указанного органа власти (рис.3).

С помощью приведенных показателей можно оценить не только эффективность проводимого реинжиниринга государственного управления, но и выделить экономическую составляющую консолидированного бизнес-процесса.

Проведенный эффективно реинжиниринг демонстрирует смену самой парадигмы государственного управления, заключающейся в смене его цели и смысла, переходе от идеи «граждане для государства и государство для выполнения функций» к задаче «государство для граждан», а также подтверждает, что для достижения данного результата преобразований необходимо приложить максимум усилий и соответствующих ресурсов.

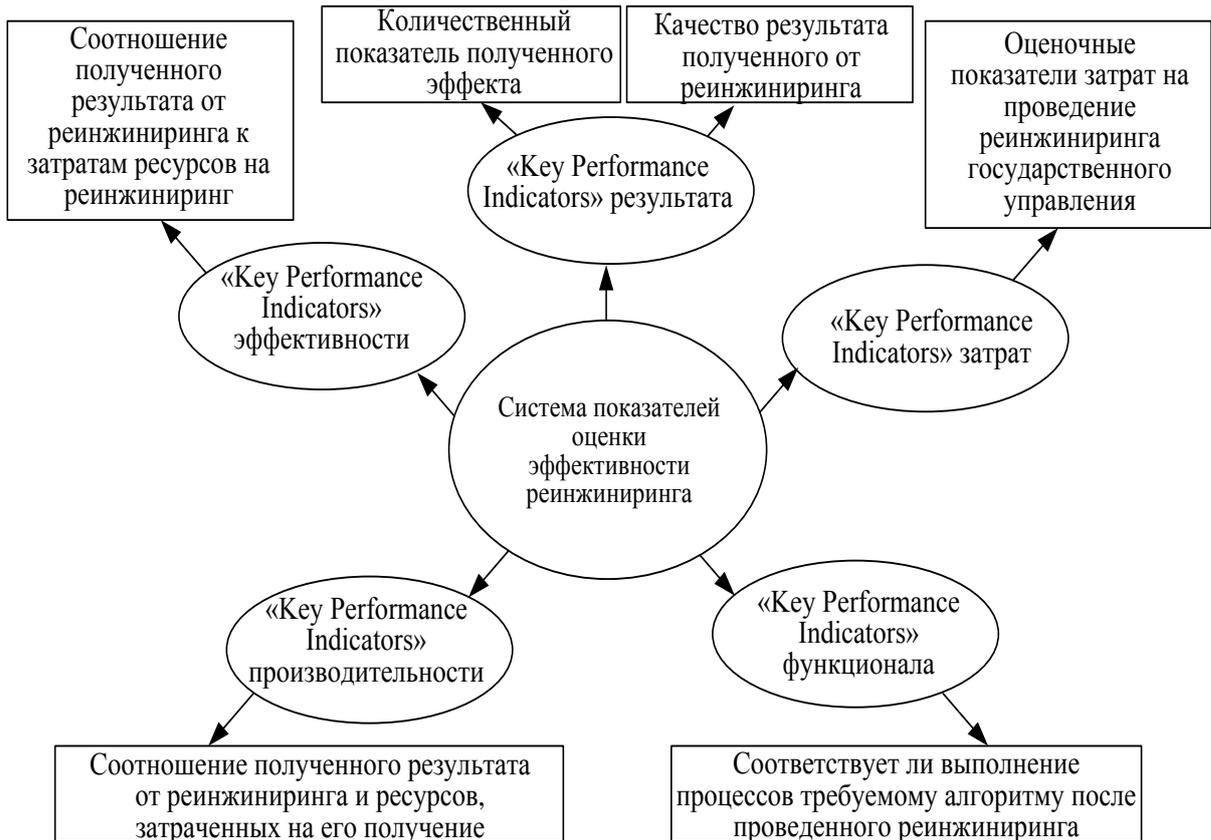


Рис. 3 Система показателей оценки эффективности реинжиниринга бизнес-процессов в государственном управлении (составлено авторами)

Передовой зарубежный опыт, а также исследования российских авторов показывают, что наибольшую перспективность в гармонизации деятельности органов государственной власти имеет реинжиниринг бизнес-процессов. Реинжиниринг с одной стороны, реализует все основные достоинства остальных механизмов организационных изменений, а, с другой стороны, обеспечивает кардинальное повышение эффективности государственного управления. По утверждению М. Хаммера, проблема восстановления конкурентоспособности состоит не в том, чтобы заставить определённую отрасль работать усерднее, а в том, чтобы научить ее работать иначе, что в полной мере реализует реинжиниринг бизнес-процессов [5, с.139].

Выводы. Таким образом, в силу устаревших механизмов государственного управления в подавляющем большинстве стран мира, в рамках нивелирования внешних и внутренних угроз в системе государственного управления, в условиях нестабильности

мировой экономической конъюнктуры и глобализационных процессов требуется проведение всеобъемлющего реинжиниринга с целью достижения эффективности всего государственного аппарата. Необходимо отметить, что реинжиниринг целесообразно проводить после экспертной диагностики всей системы государственного управления с выделением тех элементов, в которые требуется внести соответствующие изменения. Наряду с этим, необходимо установить систему показателей для оценки эффективности реинжиниринга бизнес-процессов в государственном управлении.

При реализации указанных условий и с применением сбалансированного способа проведения реинжиниринговых мероприятий, несомненно, будет достигнут положительный эффект в осуществлении своей компетенции, как всем государственным аппаратом, так и отдельным органом власти.

Список использованных источников

1. Хаммер М., Чампи Д. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе. Пер. с англ. - М.: «Издательство Манн, Иванов и Фербер», 2011. - 288 с.

2. Шумаева Е.А., Чегодаев Б.В. Роль реинжиниринга в транспортной отрасли: Материалы международной научной конференции студентов и молодых ученых приуроченной к 50-летию экономического факультета Донецкого национального университета (г. Донецк, 8-9 декабря 2016 г.) - Донецк: ДонНУ, 2016. - С.614-617.

3. Тихвинский В.О. Реинжиниринг бизнес-процессов в государственных органах управления.- Режим доступа: http://www.itu.int/en/ITU-D/Regional-Presence/CIS/Documents/Events/2014/12_Tashkent/Session_5_Tikhvinsky.pdf.

4. Аксенов Е.П., Рощина И.В., Казаков В.В. Реинжиниринг муниципального управления в условиях административной и бюджетной реформ // Финансы.- 2010.-№2.-С.44-49.

5. Шумаева Е.А., Чегодаев Б.В. Реинжиниринговые механизмы повышения конкурентоспособности отраслей экономики : сборник статей IV Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием (6-7 апреля

2017 г., г. Ялта). – Ялта : РИО ГПА (филиал) ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского» в г. Ялте, 2017. – С.139-141.

УДК 338.46

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ УСЛУГ ПОЧТОВОЙ СВЯЗИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Романюк Н.В.,

*к. э. н., доц., ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
технический университет»,*

Яценко В.В.,

*магистрант ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
технический университет»*

В статье рассмотрены факторы, влияющие на рынок услуг почтовой связи, и параметры, характеризующие текущий уровень развития почтовой связи как сферы экономической деятельности. Проанализирована динамика почтового дохода за 2005, 2015 гг. по сегментам предоставляемых услуг и регионам мира. Определены направления развития рынка услуг почтовой связи для ГП «Почта Донбасса».

Ключевые слова: рынок услуг почтовой связи, письменная корреспонденция, почтовые посылки.

The article considers factors affecting the market of postal services and parameters characterizing the current level of postal communication development as a sphere of economic activity. The dynamics of postal income is analyzed by segments of services provided and regions of the world for 2005, 2015. Areas of development of the postal services market are identified for SE "Post office of Donbass".

Keywords: postal services market, written correspondence, postal parcels.

Постановка проблемы. Почтовая связь играет важную роль для экономического и социального прогресса общества. Эффективность почтовой связи относится к тем условиям, без которых невозможны нормальное функционирование производства и обращение товаров и услуг, а также жизнедеятельность человека на современном этапе развития общества. Связывая производство и потребление товаров и услуг, обслуживая и производителей, и потребителей, почтовая связь активно воздействует на экономику, управление, развитие бизнеса и повышение благосостояния людей. Воздействие новых технологий и современных средств коммуникации вынуждает почтовый сектор участвовать в различных формах конкуренции на рынке и постоянно обновлять и

развивать круг обязанностей своих организаций для освоения современных технологий, создавая новые услуги для потребителей.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам развития рынка услуг почтовой связи посвящены труды таких ученых, как Амичба А.В., Биргер Е.В., Верхова Г.В., Глушанов И.А., Винокуров А.Ю., Савченкова Е.В.

Целью исследования является изучение факторов влияния на рынок услуг почтовой связи и параметров, определяющих уровень его развития, анализ динамики почтового дохода в зависимости от предоставляемых услуг, определение направлений развития для ГП «Почта Донбасса» на основе мирового опыта.

Изложение основного материала исследования. Почтовая связь представляет собой единый производственно-технологический комплекс технических и транспортных средств, обеспечивающий прием, обработку, перевозку, доставку почтовых отправлений, а также осуществление почтовых переводов денежных средств на единой почтовой территории. Единую сеть почтовой связи образуют все организации и государственные органы, осуществляющие почтовую связь на территории страны. Исследование рынка услуг почтовой связи является важной составной частью функционирования и дальнейшего развития данной отрасли. Для сохранения и развития почтовой сети, улучшения качества услуг и работы почтовой связи, обеспечения рентабельности отрасли необходимо проводить комплексное исследование рынка услуг.

Рынок услуг почтовой связи – это совокупность экономических отношений по поводу производства и потребления услуг почтовой связи, а также механизм взаимодействия между производителями этих услуг и их потребителями, основанный на отношении спроса и предложения. Под спросом на услуги почтовой связи понимается готовность пользователей оплатить определенное число услуг почтовой связи конкретного вида с учетом действующих тарифов. Предложение услуг связи – это число услуг почтовой связи определенного вида и качества, которое предприятие может предоставить пользователям исходя из своих производственных возможностей [5, с. 61].

Соотношение между спросом и предложением зависит от множества взаимозависимых факторов, которые определяют текущее состояние рынка услуг почтовой связи и формируют

закономерности его развития. По данным исследований Всемирного почтового союза темпы развития сегментов рынка услуг почтовой связи определяют следующие основные факторы:

- экономические (рост ВВП, развитие секторов рынка, являющихся основными потребителями услуг почтовой связи, инфляционные процессы);
- социально-демографические (изменение числа домохозяйств, уровня образованности населения);
- технологические (развитие инфокоммуникаций и замещение услуг почтовой связи другими инфокоммуникационными услугами);
- внутриотраслевые (деятельность организаций почтовой связи, органов государственного управления) [1, с. 90].

Рынок услуг почтовой связи пересекается с рынками транспортно-логистических услуг (в части грузоперевозок и курьерской почты), инфокоммуникаций (услуги почтовой связи как конкурируют, так и интегрируются с новыми инфокоммуникационными услугами: гибридная почта, доступ в Интернет и т.п.) и финансовых услуг (выплата и доставка пенсий и пособий, осуществление коммунальных и иных платежей). С точки зрения пользователей услуги почтовой связи по пересылке почтовых отправлений конкурируют на рынке транспортно-логистических услуг, особенно в сегментах услуг, связанных с перевозкой товаров. Услуги почтовой связи также конкурируют на рынке финансовых услуг, особенно в сегменте почтовых переводов, так как с точки зрения пользователей эти услуги схожи с услугами банков по безналичному переводу денежных средств.

Инфраструктурная роль почтовой связи в экономике и социальной сфере, сетевой характер построения, неразрывность процессов производства и потребления услуг обуславливают важные особенности производственной деятельности и рыночной структуры в области почтовой связи. Деятельность организаций почтовой связи связана с удовлетворением потребностей экономики, населения и государственного управления в услугах по пересылке письменных сообщений, товарно-материальных ценностей и денежных средств. Рынок услуг почтовой связи условно разделяется на четыре сегмента: письменная корреспонденция; почтовые посылки и логистические услуги;

почтовые финансовые услуги и другие услуги, включающие в себя торговлю товарами народного потребления и немаркированной продукцией, доставка и размещение рекламно-информационного материала, продажа стартовых пакетов и прием платежей за услуги мобильной связи. На рис. 1 представлена динамика почтового дохода по перечисленным сегментам за 2005 г. [2].

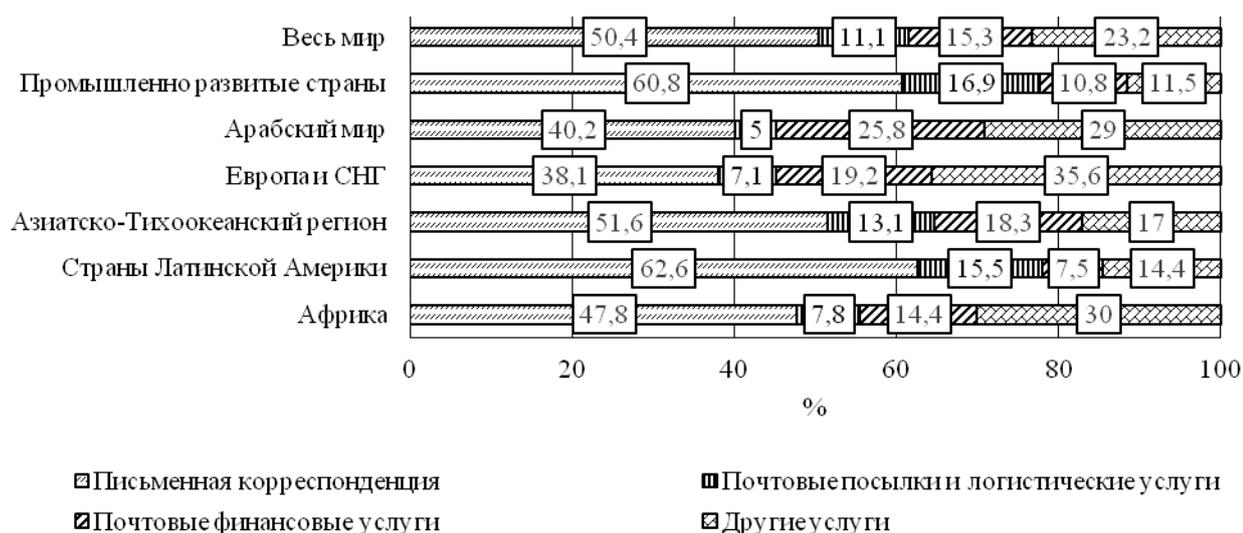


Рис. 1. Динамика почтового дохода по видам услуг за 2005 г.

Как видно из рис. 1, в 2005 г. наибольший почтовый доход весь мир и каждый из регионов приносила письменная корреспонденция, составляя около 50% всего дохода. Для промышленно развитых стран оставшиеся сегменты занимают практически равную долю около 10-15%. В Арабском мире практически не развит сегмент почтовых посылок и логистических услуг. Для Европы и СНГ важными источниками дохода являются предоставление услуг по письменной корреспонденции и других услуг. Азиатско-Тихоокеанский регион, как и Африка наименее заинтересован в предоставлении услуг по пересылке посылок, в то время как страны Латинской Америки меньше всего предоставляют почтово-финансовые услуги.

Учитывая влияние интернета и вопросов глобализации информационного общества, целесообразно провести анализ по таким же сегментам и регионам спустя 10 лет. На рис. 2 представлена динамика почтового дохода по перечисленным сегментам за 2015 г. [2].

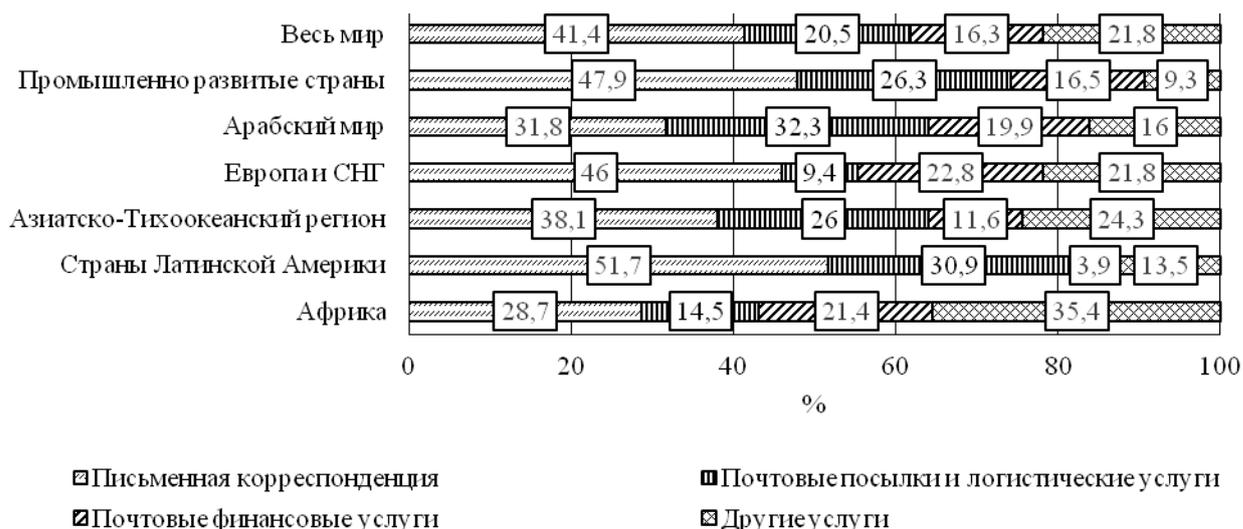


Рис. 2. Динамика почтового дохода по видам услуг за 2015 г.

Как видно из рис. 2, в 2015 г. на первом месте по почтовому доходу для всего мира и каждого из регионов, кроме Арабского мира, по-прежнему остается письменная корреспонденция, однако по сравнению с 2005 г. объем дохода снизился на 9%. В то же время наибольший рост наблюдается у сегмента почтовых посылок и логистических услуг на 9,4%, рост в предоставлении почтово-финансовых услуг не очень значительный на 1%, другие услуги снизились на 1,4%. У промышленно развитых стран наиболее существенные изменения произошли в снижении письменной корреспонденции на 12,9% и рост почтовых посылок и логистических услуг на 9,4%. В Арабском мире за 10 лет активно развитие получил сегмент почтовых посылок и логистических услуг и составил 27,3%. В Европе и странах СНГ снизился только сегмент предоставления других услуг на 13,8%, другие сегменты незначительно увеличились. Письменная корреспонденция Азиатско-Тихоокеанского региона снизилась на 13,5%, как и почтово-финансовые услуги на 6,7%, соответственно вырос доход от почтовых посылок и логистических услуг на 12,9%, других услуг – на 7,3%. В странах Латинской Америки произошло снижение дохода от всех услуг, кроме почтовых посылок и логистических услуг, которые увеличились на 15,4%. В Африке снизился доход от письменной корреспонденции почти на 19%, в то же время вырос доход от других сегментов.

Динамика почтового дохода за 2005-2015 гг. отражает глобальные изменения в потребностях клиентов. По экспертным

оценкам в количественном выражении среднегодовой темп прироста сегмента почтовых посылок и логистических услуг составит примерно 5% в год в зависимости от региона мира. В связи с активным развитием электронных технологий на период до 2020 г. прогнозируется дальнейшее сокращение количества почтовых отправлений, пересылаемых на бумажном носителе. В сегменте отправлений с товарными вложениями на период до 2020 г. прогнозируется активный рост за счет развития каталожной и интернет торговли. Поскольку в сегменте отправлений с товарными вложениями существует конкурентная среда, то развитие данного сегмента будет обеспечено рыночными механизмами. В связи с развитием современных банковских услуг и платежных систем доля почтовых переводов денежных средств тоже будет постепенно снижаться.

Для выделения стратегических ориентиров развития почтового института в первую очередь необходимо проанализировать состояние основных параметров, характеризующих состояние данной сферы с целью выявления возможностей и путей перехода к инновационному развитию. К этим параметрам отнесены: тенденции развития, тип рынка, охват рынка, тип конкуренции, соотношение затрат на производство и сбыт, доля работников умственного и ручного труда, метод управления, а также соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. Система параметров, характеризующая уровень развития почтовой связи как сферы экономической деятельности, содержит в себе следующие составляющие, представленные в табл. 1 [3, с. 271-273].

По данным из табл. 1 производится оценка уровня развития почтовой связи любой страны и выделяются параметры, являющихся для почтовой связи стратегическими ориентирами инновационного развития, а именно: конкуренция по качественным признакам, маркетинговая деятельность, кадровый менеджмент, методы управления. Каждый стратегический ориентир нуждается в формировании направлений его развития.

Таблица 1

Параметры, характеризующие уровень развития почтовой связи как сферы экономической деятельности

Параметры	Уровни развития сферы экономической деятельности		
	Экстенсивный	Интенсивный	Инновационный
Тенденции развития	Рост объемов производства	Снижение затрат	Рост доходов
Тип рынка	Рынок продавца	Рынок продавца и покупателя	Рынок покупателя
Охват рынка	Весь рынок	Выборочные сегменты	Выборочные сегменты и ниши
Тип конкуренции	Практически отсутствует	Преимущественно ценовая	Преимущественно неценовая
Соотношение затрат на производство (Зп) и сбыт (Зс)	$Z_p \gg Z_c$	$Z_p \approx Z_c$	$Z_p < Z_c$
Доля работников умственного (Шу) и ручного труда (Шр)	$Sh_u \ll Sh_r$	$Sh_u < Sh_r$	$Sh_u > Sh_r$
Метод управления	Административный	Системный	Ситуационный
Соотношение темпов роста производительности труда (1п) и зарплаты (1зп)	$1_p < 1_{зп}$	$1_p > 1_{зп}$	$1_p > 1_{зп}$

Конкуренция по качественным признакам в почтовой связи приобретает важнейшее значение в период глобализации мировой экономики, который требует соблюдения международных стандартов качества и сертификации услуг в соответствии с мировыми стандартами. Для формирования и развития конкуренции по качественным признакам можно обозначить два направления:

- разработка методических основ оценки и управления качеством на базе применения современных методов и стандартов;
- постепенное сокращение государственного тарифного регулирования при одновременном формировании условий для организации производства, отвечающего современным требованиям рынка с целью обеспечения качества обработки почтовых отправлений в соответствии со стандартами Всемирного Почтового Союза.

Активизация маркетинговой деятельности нацелена на обеспечение эффективного развития рынка почтовых услуг и включает в себя реализацию следующих действий:

– формирование индивидуальной модели маркетинга услуг почтовой связи, которая должна базироваться на приоритетности позиций потребителя, учете социальной значимости услуг и совершенствовании качества обслуживания;

– разработка стратегии дифференцированного маркетинга, необходимость которой обусловлена существенными различиями в уровне платежеспособности населения. Данная стратегия предусматривает сегментацию потребительского рынка с целью формирования ценовой политики для каждого потребительского сегмента;

– осуществление локальной сегментации рынка по географическому принципу, т.е. формирование маркетинговой стратегии отдельно для городского и сельского населения. Необходимость такого подхода вызвана геодемографическими особенностями почтового рынка, а именно: неравномерностью развития почтового рынка в городе и селе; различием в потребностях и приоритетах городских и сельских потребителей; существенными различиями в плотности населения, а также слабым развитием телекоммуникационного рынка в сельской местности, что повышает спрос на почтовые услуги.

Проблема кадрового потенциала почтовой связи является одной из наиболее актуальных. Относительно невысокая заработная плата сдерживает приток молодых специалистов в сферу услуг почтовой связи. Вследствие этого имеет место низкий уровень квалификации и достаточно высокий средний возраст работников, что, наряду с низкой автоматизацией производственных процессов влечет за собой низкую производительность труда. Научно-технический прогресс и переход к инновационному пути развития внесет изменения в количественный и качественный состав кадров связи. Внедрения новой, более сложной техники, автоматизация производственных процессов, широкое использование персональных компьютеров потребуют более высокой квалификации работников, что повлечет за собой рост потребности в квалифицированных работниках почтовой связи. Поэтому одним из стратегических ориентиров инновационного развития почтовой связи является активизация кадрового менеджмента, которая включает в себя: повышение квалификации персонала; усовершенствование системы моральной

и материальной мотивации персонала; применение основных закономерностей персонал-маркетинга и т.п.

Усовершенствование методов управления должно базироваться на принципах эффективного регулирования, в частности на принципе минимизации регуляторного вмешательства. В соответствии с этим принципом, степень вмешательства государства должна зависеть от степени развития рынка и от уровня конкуренции. По мере развития конкуренции на рынке почтовых услуг степень регулирования должна снижаться и заключаться в обеспечении здоровой конкуренции, а именно недопущение того, чтобы действующие операторы злоупотребляли своим доминирующим положением и вытесняли новых конкурентов.

Государственное предприятие «Почта Донбасса» создано согласно Приказу Министерства информации и связи ДНР №15 от 10.10.2014г. с целью обеспечения общественных потребностей физических и юридических лиц в предоставлении услуг почтовой связи, а с 22.07.2015г. согласно Постановлению Совета Министров ДНР № 13-21 от 22.07.2015г. является Республиканским оператором почтовой связи. На сегодняшний день Республиканский оператор почтовой связи «Почта Донбасса» уверенно предлагает потребителю следующие услуги: курьерская доставка, доставка грузов из Российской Федерации, выплата пенсий и социальных пособий, прием и доставка различных видов почтовых отправлений, торговля товарами народного потребления и немаркированной продукцией, прием платежей за коммунальные услуги, прием и доставка периодических изданий, в том числе и зарубежных, доставка и размещение рекламно-информационного материала, доставка счетов–квитанций, продажа стартовых пакетов и прием платежей за услуги мобильной связи Торговой марки «Феникс» [4].

Выводы по данному исследованию. Таким образом, дальнейшее развитие почтовой связи ГП «Почты Донбасса» должно осуществляться в контексте общегосударственных инновационных преобразований Стратегия инновационного развития должна опираться на стратегические ориентиры, а именно: конкуренция по качественным признакам, маркетинговая деятельность, кадровый менеджмент и методы управления. Развитие выделенных стратегических ориентиров позволит

ускорить процесс перехода почтовой связи к инновационно-активному пути развития. Учитывая общемировую тенденцию развития международных отношений, для почтового оператора можно обозначить следующие направления развития:

– расширение международного почтового обмена посредством развития коммерческих перевозок почты;

– упрощение технологических процедур, унификации и стандартизации документооборота и технологии обработки и прохождения почтовых отправок;

– информационное обеспечение сопровождения почтовых потоков;

– повышение требований к скорости осуществления почтового обмена и качеству оказываемых услуг всех почтовых служб, вовлеченных в международный обмен.

Список использованных источников

1. Винокуров А.Ю. Влияние почтовой связи на социально-экономическое развитие регионов // Интеграл. – 2012. – № 2. – С. 90-91.

2. Всемирный почтовый союз [Электронный ресурс]: официальный сайт ВПС – Электрон. текстовые дан. и граф. дан. – Режим доступа: <http://www.un.org/ru/ecosoc/upu/>

3. Князева Е.А., Князева Н.А. Основные направления перспективного развития почтовой связи в условиях происходящих структурных изменений // Труды Одесского политехнического университета. – 2007. – вып. 2 (28). – С. 269-274.

4. Почта ДНР ГП «Почта Донбасса» [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: <https://postdonbass.com/>

5. Савченкова Е.В. Услуги почтовой связи – проблемы спроса и потребления // Инновационные технологии управления и права. – 2012. – № 1-2 (2). – С. 60–69.

РАЗДЕЛ II. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

УДК 338

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ МУКОМОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Булат Л.А.,

*Донецкий национальный технический университет
г. Донецк, Донецкая Народная Республика*

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые аспекты исследования эффективного использования ресурсов мукомольных предприятий, что является одним из главных условий обеспечения конкурентоспособности предприятий в рыночных условиях. Проанализировано современное состояние на зерноперерабатывающих предприятиях Донецкой Народной Республики. Указаны основные направления государственного регулирования мукомольной отрасли.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, ресурсы мукомольных предприятий, нормы потребления, продовольственная безопасность.

Summary. The article considers some aspects of research efficient use of resources mills, which is one of the main conditions of competitiveness of enterprises in market conditions. Analyzes the current state at the grain processing enterprises of the Donetsk people's Republic. Indicate the main directions of state regulation of the milling industry.

Keywords: agriculture, resources, mills, consumption, food security

Постановка проблемы. Зерноперерабатывающая промышленность представляет собой ключевую отрасль экономики, в значительной мере влияющую на развитие сельских территорий, на формирование агропродовольственного рынка и регионального бюджета. Изменение объёмов производства на предприятиях отрасли приводит к снижению обеспеченности экономики стратегически важной продукцией, а населения - продуктами питания, и в итоге — продовольственной безопасности Республики. Недостаточность сырьевой базы, рост цен на муку, снижение качества поставляемого сырья, недозагрузка мощностей, потребность в техническом обновлении - это те тенденции и реалии, которые должны учитывать зерноперерабатывающие предприятия при развитии своей деятельности.

Реализация программ развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия не решает всех многочисленных проблем функционирования зернового хозяйства и рынка зерна. Но переход на законодательную основу государственной поддержки зерновой отрасли и регулирования зернового рынка, создают относительную стабильность в экономических отношениях между сельскохозяйственными товаропроизводителями, зерно-переработчиками и государством, ориентируют зерновое хозяйство на устойчивое развитие.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Проблема развития и ресурсное обеспечение предприятий мукомольной отрасли исследовались в работах: А. А. Ермакова «Анализ процесса планирования и калькулирования себестоимости мукомольного производства», Онищенко К.Н. Прогноз потребности АР Крым в зерне для производства хлебобулочной продукции в 2015 году.

Целью исследования является необходимость обоснования и выработки актуальной концепции развития предприятий мукомольной промышленности на основе изыскания внутренних резервов и внешних инновационных источников - государственно-частного партнёрства.

Основные результаты исследования. Специфика мукомольных предприятий состоит в том, что в издержках производства до 80% приходится на сырье (зерно). На каждую тонну зерно-продукции расходуется 1,25 т зерна. На потребительском рынке зерна мукомольные предприятия выступают, с одной стороны, как потребители зерна, а с другой - как продавцы зерно-продукции на рынке хлебопродуктов.

Поэтому все изменения, связанные с деятельностью, как сельскохозяйственных предприятий - поставщиков зерна, так и предприятий системы хлебопродуктов, отражаются на эффективности производства мукомольных предприятий. Объемы производства муки на внутреннем рынке зависят от полного удовлетворения спроса региона в хлебобулочных изделиях и других продуктах (кондитерские изделия, макароны, крупы), при условии, что производимая продукция будет соответствовать покупательной способности жителей региона, включая тех, кто получает низкие пенсии и небольшую зарплату.

Иначе говоря, цены хлебобулочных продуктов должны регулироваться государственными органами, обеспечивая статус государства с социально-ориентированной рыночной экономикой.

В настоящее время мукомольная промышленность Донецкой Народной Республики находится в трудном положении. Из-за военных действий и заминированных полей сократилась возможность республиканского зернового производства обеспечивать качественным зерном мукомольные и крупяные предприятия, а в последующем и хлебозаводы стандартной мукой.

Значительным фактором, влияющим на финансовую устойчивость мукомольной промышленности в Республике, является обеспеченность сырьём зерновой группы. Так, по состоянию на 1 января 2017 г., по данным Главного Управления Статистики Донецкой Народной Республики, остатки продовольственной пшеницы и зерна ржи составляют 102,762 тыс.тонн. (табл.1).

Таблица 1

Остатки зерна, тонн

Наименование	Количество
Пшеница 2 класса	16 670
Пшеница 3 класса	85 282
Рожь	810
Итого	102 762

Оценка спроса на хлебобулочные изделия определяется численностью населения и средней нормой потребления этой продукции.

Для обеспечения хлебопродуктами (мукой, крупой, хлебобулочными изделиями) населения Республики произведён расчёт потребности согласно действующих норм потребления (Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики №10-40 от 03.06.2015 г.) и данных Главного Управления Статистики Донецкой Народной Республики (далее ГУС ДНР) о численности населения ДНР.

Величина годовой потребности в зерне определена исходя из годовой потребности на одного человека в хлебобулочных изделиях и в муке (табл.2).

Таблица 2

Минимальный набор хлебопродуктов, килограмм/на одного человека в год

Наименование	Количество
Хлеб пшеничный	62
Хлеб ржаной	38
Итого хлеб	100
Мука пшеничная	9

При численности населения по данным ГУС ДНР 2 326 254 человек (по данным ГУ), потребность в: продовольственной пшенице 2-го и 3-го классов составит 177,125 тыс. т., ржи 71,122 тыс. т. (табл.3).

Таблица 3

Потребность в зерне, тонн

Наименование	Количество
Пшеница 2 класса	70 850
Пшеница 3 класса	106 275
Рожь	71 122
Итого	248 247

Сопоставив данные по остаткам зерна с потребностью в нем, можно сделать вывод о том, что в настоящее время в Донецкой Народной Республике наблюдается дефицит продовольственного зерна и зерна ржи.

На рисунке 1 наглядно представлена разница между потребностью в зерне и остатками, сложившимся по состоянию на 01.01.2017г. Особенно остро наблюдается дефицит зерна ржи. Это связано с особенностями севооборота в регионе. Ранее рожь выращивали сельхозпроизводители на территории Луганской области.

Производство хлебобулочных изделий в 2016 году по данным ГУС ДНР составило 67 958 тонн, или 30 килограмм на одного человека в год.

Но если из 100 кг норматива только 30 кг производят хлебопекарные предприятия, то 70 кг хлебобулочных изделий поставляет на рынок те предприятия, которые статистически не учитываются, и возможно, являются предприятиями «теневых рынка».

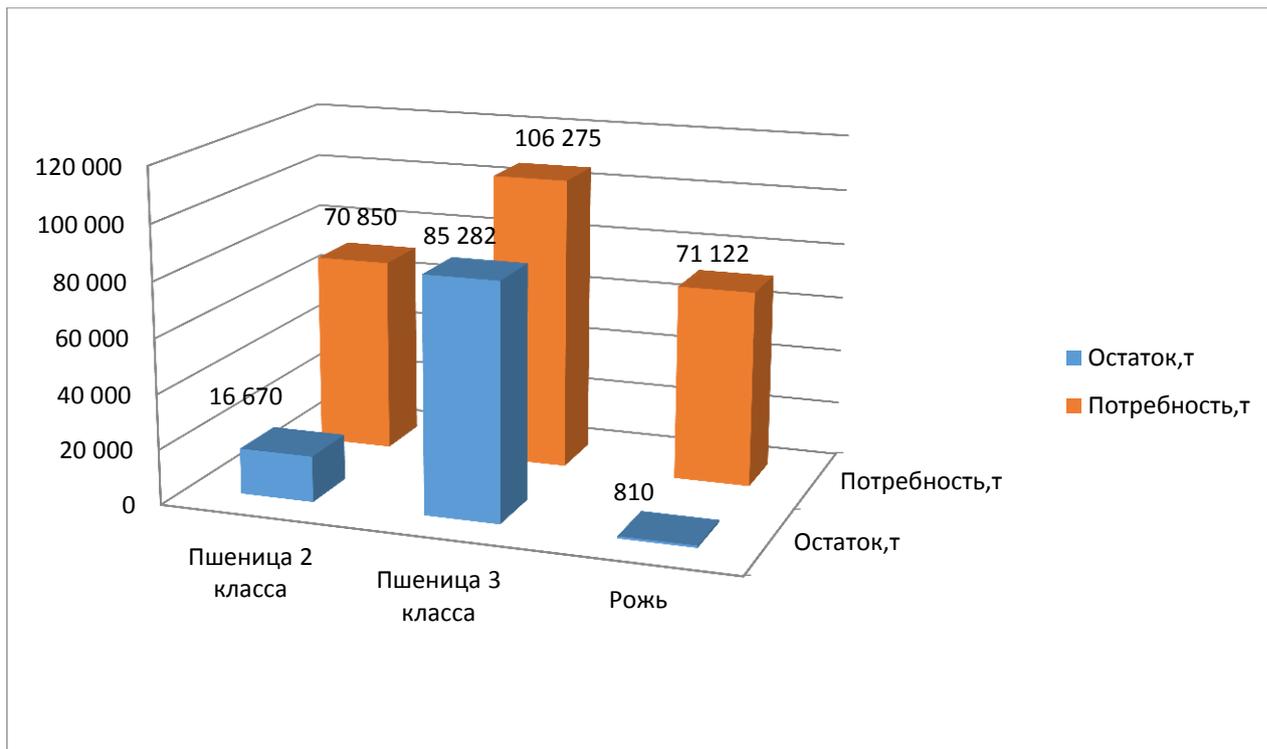


Рис. 1 Наличие и потребность в зерне

Это значит, что в осуществленном прогнозе участвуют все производители хлебобулочных изделий, причем две трети из них, хотя и включены в состав производителей, но управлять этими предприятиями практически невозможно.

Анализ рынка муки пшеничной в ДНР показал, что 53% рынка занимают предприятия, которые производят муку для собственного потребления : для производства хлебобулочных, кондитерских и макаронных изделий, а также для реализации в торговых сетях. Эти предприятия имеют замкнутый цикл производства от выращивания зерна, переработки зерна в муку, и далее - производство из муки хлебобулочных, кондитерских и макаронных изделий. Кроме того, данные холдинговые структуры имеют в своем составе фирменную торговую сеть.

В настоящий момент мукомольные предприятия Донецкой Народной Республики обеспечивают пшеничной и ржаной мукой хлебопекарные и кондитерские предприятия в полном объеме. Необходимо принять во внимание, что при этом общий уровень загрузки производственных мощностей мельниц составляет 21-28%.

Неполная загрузка производственных мощностей негативно влияет на хозяйственную деятельность мукомольных предприятий.

Важным показателем, характеризующим работу предприятий, является себестоимость продукции, работ и услуг. От ее уровня зависят финансовые результаты деятельности предприятий, темпы расширенного воспроизводства, финансовое состояние субъектов хозяйствования. Анализ себестоимости продукции, работ и услуг имеет очень важное значение. Он позволяет выяснить тенденции изменения данного показателя, выполнения плана по его уровню, определить влияние факторов на его прирост, установить резервы и выработать корректирующие меры по использованию возможностей снижения себестоимости продукции. Неполная загрузка производственных мощностей приводит к увеличению себестоимости продукции за счет увеличения доли распределенных условно-постоянных затрат.

Процесс мукомольного производства характеризуется высоким удельным весом материальных затрат. Анализ состава и структуры затрат на производство мукомольной продукции в 2016 году показывает, что наибольший удельный вес в структуре полной себестоимости продукции мукомольного производства занимает статья «Сырье и материалы»-72% (рис.2).

Повышение эффективности использования сырья и уменьшения затрат на основные материалы – главный источник снижения себестоимости продукции, поэтому важное значение в снижении себестоимости продукции имеет степень использования зерна, показателем которой является выход готовой продукции. На уровень выхода готовой продукции в мукомольном производстве оказывают влияние схема помола, качество работы оборудования мельницы, а также качество перерабатываемого зерна и его цена. Также немаловажным остается вопрос оценки отпущенного в переработку сырья и его остатков на конец периода.

Наиболее рациональным является расчет средневзвешенной себестоимости для оценки зерна, которое передается в переработку, поскольку на примельничных элеваторах находится преимущественно зерно разного качества и по разной цене, что усложняет его хранение, учет и формирование помольной партии.

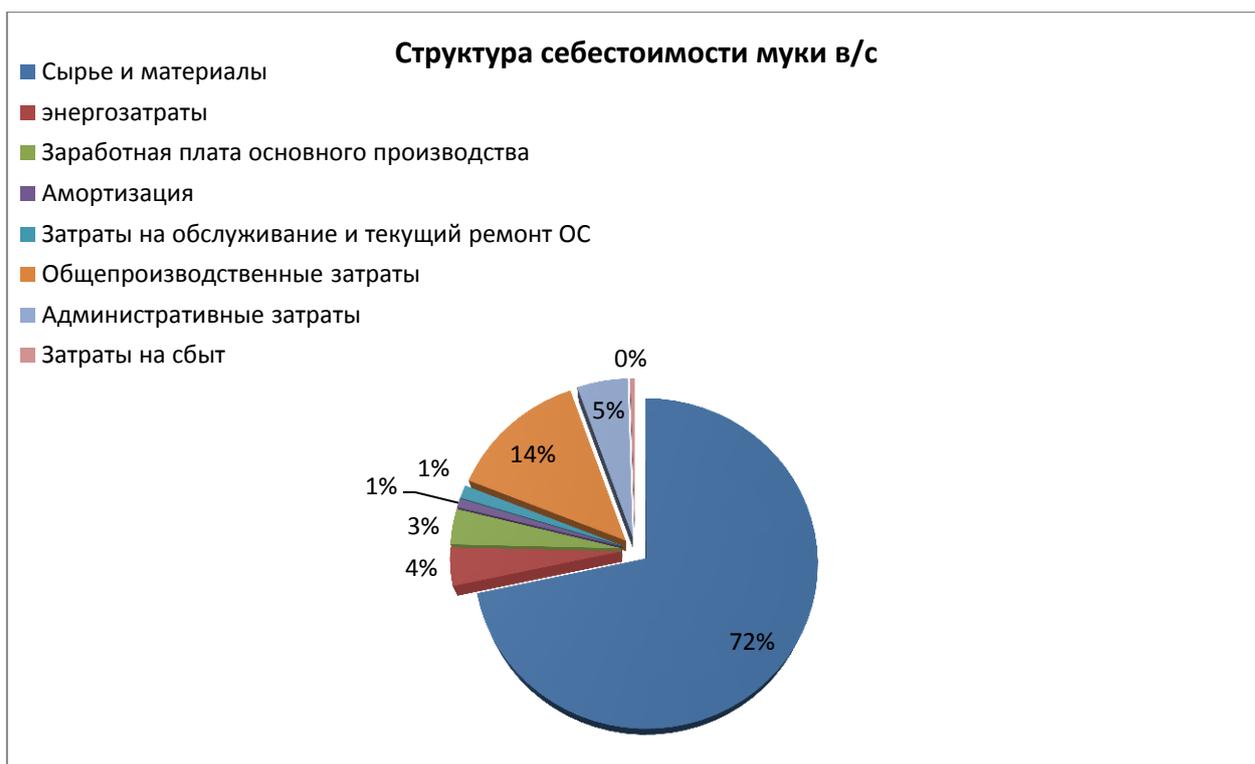


Рис. 2. – Структура себестоимости муки пшеничной высшего сорта

Немаловажной особенностью мукомольного производства является государственное регулирование, в связи с чем менеджеры зерноперерабатывающих предприятий должны при калькулировании себестоимости учитывать основные требования законодательства.

Система экономического и организационного воздействия на продовольственный рынок по своему содержанию должна включать формы и методы прямого и косвенного государственного регулирования, обеспечивать возможность самостоятельной производственно-коммерческой деятельности всех звеньев продовольственного комплекса, повышения их активности.

Увеличение объемов производства муки требует расширение рынка сбыта готовой продукции, так как внутренний рынок насыщен продуктом. В связи с этим требуется разработка комплекса мероприятий по стимулированию процессов, связанных с экспортом готовой продукции / импортом сырьевой части, не производящейся на территории ДНР: проведение круглых столов, встреч, с представителями отрасли (создание проектов отраслевых институций поддержки экспорта – партнерство законодательной власти и предпринимательских объединений/организаций).

Для успешного достижения поставленных целей должны быть подготовлены меры правового обеспечения. На мукомольные предприятия должны быть распространены меры государственной поддержки, включая возможность получения кредитов на приобретение основного продовольственного сырья – зерна. Кроме того, необходимо разработка законопроектов/нормативно-правовых актов, которые предусматривают механизмы:

1. регулирования экспортно-импортных операций с сырьем зерновой группы и готовой продукцией;
2. регулирования рынка зерна, и как следствие сырьевой составляющей для отрасли;
3. обязательного декларирования зерна субъектами хранения;
4. разработка перечня стандартов, содержащих правила, методы и нормы использования пищевых продуктов

Республиканские органы управления в интересах продовольственной безопасности ДНР принимают меры:

1. защитного, протекционистского характера в случаях, когда насыщение рынка муки может обеспечиваться за счет отечественного производства, или импорт приводит к ухудшению состояния его отраслей, снижению доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей;

2. по стимулированию экспорта сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, если это не нарушает стабильности внутреннего рынка. Защитные меры принимаются в форме количественных ограничений или введения таможенных пошлин до такой степени и на такой срок, которые могут быть необходимы для устранения существенного ущерба или предотвращения угрозы его причинения.

3. по установлению порядка и условий введения и применения пороговых цен на зерно. Пороговая цена рассчитывается на основе цен, сложившихся на внутреннем рынке ДНР на зерно и на муку всех сортов.

Выводы. Таким образом, для обеспечения продовольственной безопасности Республики и загрузки предприятий мукомольной промышленности требуется: сырьевое обеспечение; техническая модернизация отрасли; государственная поддержка в сбыте готовой продукции. Решение данных задач возможно за счет:

- увеличения посевных площадей, их эффективное использование;
- проведения мероприятий по «выводу из тени» производителей хлебобулочных изделий;
- заключения импортных контрактов поставки сырья и экспортных поставок готовой продукции.

Список использованных источников

1. Медынский, В. Г. Инновационный менеджмент: учеб. для вузов / В. Г. Медынский. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 295 с.
2. Информационные технологии. – 2010. – Т. 8, № 2. – С. 54-64.
3. Сельскохозяйственная энциклопедия: в 6 т. / [сост. Лобанов П.П.; ред. Мацкевич В.В.]. – Москва: Сов. Энциклопедия, 1974. – Т.5: Природа. – 1974. – 1120 с.
4. Ермакова А. А. Анализ процесса планирования и калькулирования себестоимости мукомольного производства, Луганский национальный аграрный университет, Вестник ВГУ. серия: Экономика и управление. 2015. № 1.
5. Онищенко К.Н. Прогноз потребности АР Крым в зерне для производства хлебобулочной продукции в 2015 году Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского Серия «Экономика и управление». Т.24 (63). 2011 г. № 4. С.220-224.

УДК 331.101.262

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Иванова О.К.

*аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

«Богатство страны не обязательно строится на собственных природных ресурсах, оно достижимо даже при их полном отсутствии. Самым главным ресурсом является человек. Государству лишь нужно создать основу для расцвета таланта людей.»

Маргарет Тэтчер

В статье рассмотрена эволюция концепций управления человеческими ресурсами, обобщены подходы к управлению человеческими ресурсами, выделены основные проблемы управления человеческими ресурсами в ДНР. Предложена концепция управления человеческими ресурсами, основанная на гуманистическом подходе и актуализации управления трудовым, кадровым и интеллектуальным потенциалом, а также ее задачи и принципы.

Ключевые слова: концепция; человеческие ресурсы; человеческий потенциал; принципы управления человеческими ресурсами.

The article examines the evolution of human resource management concepts, generalizes approaches to human resource management, identifies the main problems of human resources management in the DPR. The concept of human resources management based on the humanistic approach and actualization of management of labor, human and intellectual potential, and its tasks and principles is proposed.

Keywords: concept; human resources; human potential; principles of human resource management.

Человеческие ресурсы страны (региона) представляют собой совокупность людей, находящихся на всех стадиях (настоящих и будущих) своего развития (трудовых ресурсов) [1], как носителей человеческого потенциала, который включает в себя интеллектуальный, кадровый и трудовой потенциал.

Впервые термин «человеческие ресурсы» предложил использовать в менеджменте в 1965 г. R.E. Miles. Он считал, что каждый работник приносит в организацию не только свои профессиональные умения и навыки, но и другие разнообразные ресурсы (творческие способности, ответственное отношение к работе, желание ее совершенствовать и др.). А эти ресурсы (потенциал) не используются менеджментом, сфокусированном на контроле над работниками.

Концепция (от лат. восприятие) – система взглядов на те или иные явления; способ рассмотрения каких-либо явлений, понимание чего-либо, охватывает комплекс ключевых положений (идей, принципов), дающих целостное представление о каком-либо явлении и событии, способствующих достаточно глубокому их пониманию, определяющих методологию и организацию практической деятельности.

В своем развитии концепция управления человеческими ресурсами прошла три стадии, многие ученые выделяют четвертую стадию «управление человеком» или гуманистическую концепцию, которая характерна для организаций развитых стран (табл. 1).

Экономический подход дал начало концепции использования трудовых ресурсов. В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на

предприятия. В начале XX в. вместо человека в производстве рассматривались лишь его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой. В сущности, организация – это набор механических отношений, и действовать она должна подобно механизму: алгоритмизировано, эффективно, надежно и предсказуемо.

В рамках организационной концепции последовательно сложились вторая концепция управления персоналом и третья концепция управления человеческими ресурсами.

Начиная с 70-80-х гг. XX в. с развитием социально-экономических аспектов в менеджменте, усилением интеллектуализации и компьютеризации бизнеса, ускорением инновационных процессов стала формироваться концепция управления человеческими ресурсами. Суть ее в рассмотрении профессиональных знаний, способностей, умений работников как ключевого ресурса и нематериальных активов организации, обеспечивающих их эффективность и конкурентоспособность.

Таблица 1

Эволюция концепций управления человеческими ресурсами в организации [2]

Годы	Концепции	Работник рассматривается как...
20–40-е гг. XX в.	Управление кадрами (экономическая)	Носитель трудовой функции, «живой придаток машины»
50–70-е гг. XX в.	Управление персоналом (организационная)	Субъект трудовых отношений, личность
80-90-е гг. XX в.	Управление человеческими ресурсами (организационная)	Ключевой стратегический ресурс организации
XXI век	Управление человеком (гуманистическая)	Не люди для организации, а организация для людей

В XXI в. с развитием социальных и гуманитарных аспектов в менеджменте сформировалась система управления человеком, где

люди представляют главный ресурс и социальную ценность организации.

Анализируя изложенные концепции, можно обобщить подходы к управлению человеческими ресурсами, выделив два полюса роли человека в общественном производстве:

- человек как ресурс производственной системы (трудовой, людской, человеческой) — важный элемент процесса производства и управления;

- человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями, отношениями — главный субъект управления.

Основными характеристиками концепции управления человеческими ресурсами являются:

- концепция управления человеческими ресурсами предполагает реализацию всестороннего, системного, комплексного и логически последовательного подхода к интеграции теории и практики управления;

- управление человеческими ресурсами обеспечивает эффективность деятельности по стратегическому развитию организации;

- приоритетом управления человеческими ресурсами является приведение в соответствие целей, задач, направлений и содержания деятельности всех участников совместной деятельности миссии и ценностям данной организации;

- в концепции управления человеческими ресурсами люди рассматриваются как актив, или человеческий капитал, благодаря которому обеспечивается возможность стратегического развития организации;

- человеческие ресурсы рассматриваются в качестве главного фактора конкурентного преимущества;

- разработку и осуществление «внутренней», «корпоративной» концепции управления человеческими ресурсами обеспечивают все участники совместной деятельности от собственника до сотрудников низшего звена управления.

В странах постсоветского пространства сегодня управление человеческими ресурсами сформировалось в крупных международных компаниях, а в других организациях оно представляет собой отдельные принципы, подходы, технологии, методики, которые постепенно реализуются в традиционном управлении персоналом. Поэтому в России и Украине, управление

человеческими ресурсами как подход в кадровом менеджменте в настоящее время только складывается.

Современная модель управления человеческими ресурсами в Донецкой Народной Республике не обеспечивает необходимых количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Сейчас в ДНР существует тенденция к депопуляции, старению, бедности населения, миграции квалифицированной рабочей силы за границу, деформации в сфере занятости, маргинализации подготовленных специалистов, неудовлетворительных условий труда, отсутствия стимулов к профессиональному развитию на большинстве предприятий. Закреплению этих негативных явлений способствуют устаревшие формы организации труда и менеджмента, технологий производства и технического оснащения, неадаптированность к рыночным условиям, разрушения социальной инфраструктуры.

Среди основных проблем управления человеческими ресурсами в Донецкой Народной Республике можно выделить:

- несовершенство законодательной базы, которая не предоставляет процессам управления человеческими ресурсами правовой обоснованности, урегулированности и защищенности, не учитывает международные стандарты в кадровой сфере;

- проблемы демографического развития, являющиеся следствием неблагоприятной экологической ситуации, и конфликта на территории Республики.

- отсутствие стратегического направления по подготовке персонала в соответствии с потребностями общества, которое предусматривает квалифицированное осуществление прогнозирования, планирования, постоянное оценивание ситуации с персоналом в Республике.

- неустроенность, слабая функциональная определенность структур по работе с персоналом, недостаточная квалификация персонала кадровых служб, ведет к неэффективности, несогласованности подходов в кадровом менеджменте на всех уровнях, что мешает активной профессионализации многих видов экономической деятельности, профессиональной самореализации людей практически во всех сферах общественного производства.

- снижение уровня и качества жизни людей;

– разноплановость влияния значительного числа субъектов на человеческие ресурсы.

Перечисленные проблемы являются причинами сокращения уровня кадрового, трудового и интеллектуального потенциала, а соответственно качества человеческого потенциала Республики, в связи с чем проблема его воспроизводства и качества становится крайне актуальной на всех уровнях управления: глобальном, государственном, региональном и на уровне предприятий.

В современных условиях значительно повышается роль человека, развитие которого является одним из основных факторов предотвращения экономического кризиса, как в общемировом масштабе, так и на уровне стран, регионов, предприятий.

Проведенный анализ механизма управления человеческими ресурсами позволил сделать вывод о необходимости координации усилий субъектов управления человеческими ресурсами, что в условиях сложившейся кризисной ситуации в ДНР позволит взглянуть на человеческие ресурсы с разных позиций и в дальнейшем разработать комплексный подход к управлению и решению имеющихся проблем.

Поэтому, актуальной, сегодня является разработка новой гуманистической концепции управления человеческими ресурсами, которая позволила бы учесть сегодняшнюю специфику социально-экономического развития ДНР. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами предполагает создание условий для самореализации человека.

Отличительная особенность концепции управления человеческими ресурсами ДНР от современных концепций человеческих ресурсов состоит в актуализации необходимости управления трудовым, кадровым и интеллектуальным потенциалом человеческих ресурсов, и совершенствовании принципов управления человеческими ресурсами на всех уровнях управления.

В связи с этим выделены приоритетные направления концепции управления человеческими ресурсами:

1. Развитие качественного кадрового потенциала на основе сохранения и поддержания высокого профессионализма коллектива на каждом производственном участке или подразделении; поощрение личного роста работника, его профессиональных, креативных и творческих способностей; содействие эффективной работе персонала через применение новых технологий,

согласование личных интересов и потребностей работников с интересами и целями фирмы, создание внутрифирменного климата, воспитание у персонала определенной степени приспособления к изменениям и к несбалансированности внешней и внутренней среды, обеспечение равных возможностей всем внутри организации (профессиональные лифты), прозрачность и справедливость в отношениях между руководством и служащими организации; смещение акцента в деятельности служб УЧР с тактических задач на стратегические.

2. Развитие трудового потенциала на основе прогнозирования и планирования демографического развития, трудовых ресурсов и рынка труда; регулирования занятости населения; социальной защиты населения, развития социальной ответственности предприятий и организаций ДНР; повышение эффективности использования человеческих ресурсов в трудовой деятельности за счет снижения диспропорций на рынке труда, улучшение экологической ситуации в ДНР.

3. Для успешного управления человеческими ресурсами уже недостаточно функций отдела кадров, необходима тесная увязка их с менеджментом, который способен обеспечить сохранение, поддержку, наращивание, использование, воспроизводство и коммерциализацию интеллектуального потенциала. С учетом особенностей современной экономической конъюнктуры преобладающим направлением является развитие интеллектуального потенциала ДНР с помощью непрерывной системы образования, самообразования и повышения квалификации.

Таким образом, управление человеческими ресурсами направлено, во-первых, на формирование качественного кадрового потенциала и удовлетворение потребностей общественного производства в квалифицированных кадрах; во-вторых, на обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями республики; в-третьих, на наращивание интеллектуального потенциала Республики как незаменимого элемента общественного благосостояния.

Современная гуманистическая концепция управления человеческими ресурсами ДНР должна быть направлена на

решение социальной, экономической, институциональной и организационной задач.

Социальная задача концепции управления человеческими ресурсами состоит в достижении высокого уровня развития интеллектуального, трудового и кадрового человеческого потенциала и удовлетворение ожиданий населения относительно профессиональной самореализации, достойного уровня оплаты труда и условий ее осуществления.

Экономическая задача концепции управления человеческими ресурсами – обеспечение всех отраслей общественного производства квалифицированными кадрами, рост экономической мощи республики, повышение уровня благосостояния населения и уменьшение расходов, обеспечивающих эти достижения.

Институциональная задача концепции управления человеческими ресурсами предполагает нормативно – правовую обеспеченность, состоятельность институтов кадровой сферы к совершенствованию управления человеческими ресурсами и кадровой работы на всех уровнях управления.

Организационная задача состоит в построение системы управления человеческими ресурсами на основе реализации принципов эффективного управления человеческими ресурсами, социального диалога и партнерства заинтересованных субъектов УЧР.

Следует отметить, что эффективный механизм управления человеческими ресурсами ДНР должен формироваться с учетом соблюдения следующих принципов:

1) принцип соответствия стратегическим направлениям развития ДНР, задачи УЧР должны определяться общей стратегией социально-экономического развития ДНР, в том числе в части использования человеческих ресурсов;

2) принцип непрерывности – формирование и развитие человеческих ресурсов должно осуществляться непрерывно, затрагивая все группы населения;

3) принцип инвестиционности, заключающийся в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением, использованием и развитием человеческих ресурсов организации;

4) принцип развития – современные организации создают условия для непрерывного обучения и развития работников,

стремясь раскрыть их интеллектуальные, творческие и предпринимательские способности, способствуя росту их компетенции и мотивации для достижения, как общих организационных целей, так и для удовлетворения личных потребностей;

5) принцип качества трудовой жизни – в управлении человеческими ресурсами должно обеспечиваться обогащение содержания труда, справедливое вознаграждение за личный вклад в конечный результат организации, создание комфортных условий и благоприятного психологического микроклимата в трудовом коллективе, формирование позитивной организационной культуры, предоставление возможностей для профессионального и служебного роста и формирования у персонала мотивации для достижения целей организации;

б) принцип профессионализации управления основан на необходимости повышения организационного статуса, уровня профессиональной компетентности специалистов служб управления человеческими ресурсами, способных выполнять сложные аналитические, управленческие, социальные, образовательные функции, грамотно регулировать трудовые отношения;

7) принцип инновационности состоит в постоянном совершенствовании форм организации труда, обновлении методов воздействия и побуждения работников к производительной и творческой деятельности, разработке и внедрении прогрессивных технологий развития человеческих ресурсов.

Таким образом, на основе проведенного сравнительного анализа концепций управления человеческими ресурсами и выделенных проблем управления человеческими ресурсами в Донецкой Народной Республике можно сделать вывод о необходимости дальнейшего развития гуманистической концепции управления человеческими ресурсами в условиях кризисной ситуации ДНР на основе предложенных принципов, придающих концепции четкую, целевую и целостную направленность. Главная цель концепции – формирование, развитие, а также содействие эффективному использованию человеческих ресурсов, создание условий для самореализации человеческих ресурсов, способных к развитию и самосовершенствованию, создание предпосылок выхода из кризиса и последующего развития ДНР.

Список использованных источников

1. Кязимов К.Г. Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами / К.Г. Кязимов // Вестник Университета Российской академии образования. -2015. – № 2. – С. 12-20.

2. Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика / Л.Г. Батракова // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-nauchnyh-vzglyadov-na-ponyatie-chelovecheskie-resursy-i-ego-sovremennaya-spetsifika>

УДК 65.012.122:658.512.62

ВНЕДРЕНИЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Киселёва А.А.,

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

Тулупов Д.В.,

магистр кафедры менеджмента

внешнеэкономической деятельности

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

В статье рассмотрена сущность процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами как одного из основополагающих бизнес-процессов, происходящих на предприятии. Определены основные преимущества его практического применения на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: *процессный подход, трудовые ресурсы, предприятие, управление, бизнес-процесс.*

The article the essence of the process approach to workforce management as a fundamental business processes in the enterprise. The main advantages of its practical application in domestic enterprises.

Keywords: *process approach, human resources, enterprise, management, business processes.*

Постановка проблемы. В современных условиях развития предпринимательства и рыночной экономики эффективное управление предприятием становится одним из наиболее важных направлений деятельности его менеджеров. Стремление руководства предприятий занять лидирующие позиции на рынке ведет к необходимости применения профессиональных адаптивных принципов и подходов к управлению имеющимися ресурсами. Это дает возможность не только компенсировать негативные последствия влияния внешней среды и динамично осваивать новые рынки сбыта, но и повышать эффективность функционирования внутриорганизационных процессов, таких как организация труда и управление трудовыми ресурсами, совершенствование кадрового потенциала.

Анализ последних исследований и публикаций. Общие проблемы управления трудовыми ресурсами предприятий исследовались многими отечественными и зарубежными авторами. Вопросы организации и качества трудовых ресурсов раскрыты в трудах Антропова В.А., Аширова Д.А., Борисовой Е.А., Бухалкова М.И., Веснина В.Р., Герасимова Б.Н., Гордиенко Ю.Ф., Деминга Э.У. Аспекты процессно-ориентированного управления трудовыми ресурсами в своих работах раскрывают Аккоф Р., Берталанфи Л., Бир С., Гольдбсгергер А., Форрестер Д., Люс Р., Клейн Л.. Однако, не смотря на наличие достаточного количества научных публикаций и исследований в данном направлении, эта тема не утрачивает своей актуальности. Ввиду сложности, многогранности проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами в современных условиях далеко не все аспекты и факторы учтены и разработаны в достаточной мере. Это обуславливает необходимость дальнейшего поиска возможностей повышения эффективности управления трудовыми ресурсами, в том числе на основе использования процессного подхода.

Актуальность. Современные быстроизменяющиеся рыночные условия требуют от руководства предприятий внедрения все новых технологий и методик управления трудовыми ресурсами, позволяющих повысить эффективность и максимально снизить расходы по их разработке.

Цель статьи. Целью статьи является рассмотрение сущности процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами и

определение основных преимуществ его практического применения на отечественных предприятиях.

Изложение основного материала. В системе практического руководства деятельностью предприятий используются разные подходы к управлению: функциональный, проектный, процессный. Каждый из них, обладает своими отличительными характеристиками, преимуществами и недостатками. В чистом виде они практически не встречаются, а эффективность применения того или другого на практике зависит от рационального сочетания их достоинств и преимуществ.

Сам процесс, как понятие, можно охарактеризовать, как завершённую, с точки зрения содержания, временную и логическую очередность, последовательность операций, необходимых для управления предприятием [3].

Все процессы, происходящие в деятельности предприятия, можно условно разделить на три группы:

первичные, или основные, включающие все виды работ, непосредственно связанные с производством продукции или услуг и обеспечивающие жизнедеятельность предприятия;

вторичные, или вспомогательные, задачей которых является поддержание основных процессов с позиций их непрерывности и экономичности, а также, процессы управления персоналом, учета и отчетности, правового обеспечения.

управленческие (инфраструктурные), включающие работы по установлению целей и направлений первых двух групп процессов; они формируют условия и используют факторы, необходимые для достижения целей предприятия.

Необходимо отметить, что процессный подход доказывает свою эффективность уже на начальном этапе. С момента описания и анализа бизнес-процессов, происходящих на предприятии, происходит обмен информацией между его участниками, и появляется возможность сформировать правильное, разделяемое понимание процесса управления и решить большинство системных и поведенческих проблем, что является неоспоримым достоинством процессного подхода.

Одним из наиболее важных элементов управления любого предприятия являются трудовые ресурсы, то есть люди, принимающие в нем участие. Впервые понятие «трудовые ресурсы» было применено академиком С. Г. Струмилиным в 1922г.

Социально-экономическая категория трудовые ресурсы включает ту часть населения, которая способна полноценно участвовать в национальном производстве. Иначе говоря, трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную совокупность людей преимущественно трудоспособного возраста.

Практически каждый сотрудник предприятия регулярно принимает множество самых разнообразных решений, делая выбор между возможными вариантами своих действий. Несомненно, что большая часть этих решений принимается чисто рефлекторно, часто без глубокого обдумывания и без больших затрат времени. В то же время менеджерам и руководителям приходится принимать и такие решения, которые имеют огромное значение для работы всего предприятия. Следовательно, в центре внимания руководства предприятия лежат именно цели менеджмента в сфере трудовых ресурсов, которые позволяют сконцентрировать внимание на повышении результативности труда сотрудников [5].

Принятие решения начинается с анализа информации о состоянии контролируемых параметров управляемого объекта, а воздействие осуществляется после выработки и принятия соответствующего решения в виде той или иной информации (команды, приказа, распоряжения, плана и т.д.). Принятие управленческих решений носит циклический характер и начинается с обнаружения несоответствия параметров плановым заданиям или нормативам и заканчивается принятием и реализацией решений, которые должны это несоответствие ликвидировать. Концентрированным выражением процесса управления на его заключительной стадии является управленческое решение. Оно выступает как своеобразная формула управленческого воздействия на управляемый объект и таким образом предопределяет действия, необходимые для проведения изменений в его состоянии.

Рассматривая управление трудовыми ресурсами как один из основополагающих бизнес-процессов, происходящих на предприятии, следует выделить его основные этапы (рис. 1).

На начальном этапе руководство предприятия определяет потребность в новых трудовых ресурсах с учетом поставленных целей [2]. Качественное планирование потребностей в трудовых ресурсах определяет способности и знания, которыми должен обладать каждый работник, чтобы соответствовать занимаемому им рабочему месту и правильно выполнять поставленные задания.

Если задания не изменяются с течением времени, то легко определить качественную потребность в работниках. В случае, если качественная потребность в трудовых ресурсах определяется для постоянно изменяющихся условий будущего, то предприятию необходима целая система стратегического планирования.

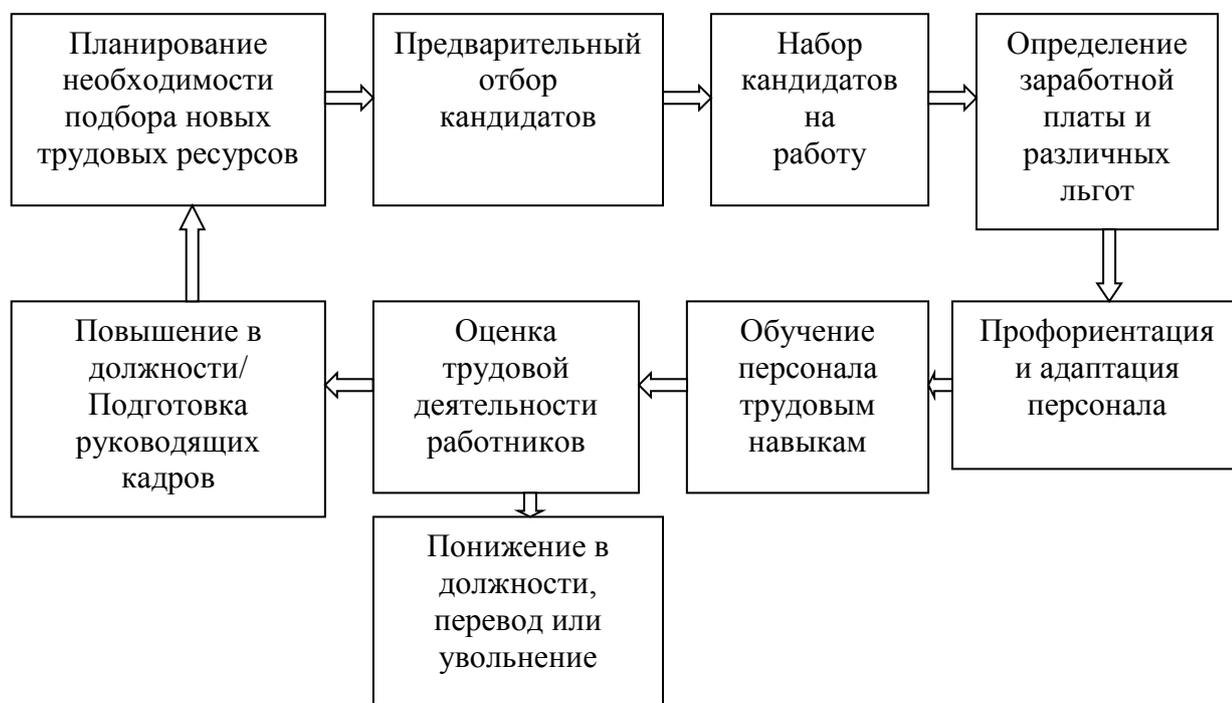


Рис.1. Этапы управления трудовыми ресурсами предприятия.

На начальном этапе планирования трудовых ресурсов, необходимо учитывать, что в большинстве случаев, работники с необходимыми знаниями и способностями не всегда находятся в распоряжении предприятия, а излишние сотрудники не всегда могут все время быть эффективно задействованы. Поэтому, в планирование рационально включать разработку мероприятий по привлечению на предприятие специалистов необходимой квалификации, разработку мероприятий по развитию, сохранению, использованию и высвобождению работников.

С временной точки зрения планирование можно классифицировать следующим образом:

- краткосрочное планирование, которое распространяется на период не более одного года;
- среднесрочное планирование, при котором имеют место планы, приходящиеся на временной интервал от одного до пяти лет;

- долгосрочное планирование, включающее планы, охватывающие более чем пятилетний период.

Предварительный отбор представляет собой поиск потенциальных кандидатов на существующие на предприятии должности и рабочие места, а также создание необходимого кадрового резерва из которого, в последующем, руководство отбирает наиболее достойных сотрудников. Существует два типа источников привлечения трудовых ресурсов: внешние и внутренние. В качестве внешних источников на практике чаще всего используются публикации объявлений в газетах и профессиональных журналах, Интернет-публикации, обращение в центры занятости, в частные агентства по трудоустройству и в фирмы, поставляющие руководящие кадры, приглашение выпускников учебных заведений, с которыми у предприятия заключен договор и др.

Многие руководители предпочитают проводить отбор кандидатов внутри своего предприятия с целью экономии ресурсов. Кроме того, это повышает заинтересованность сотрудников в работе, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к предприятию. Возможным недостатком подхода к решению проблемы исключительно за счет внутренних резервов является то, что на предприятие не приходят новые люди со свежими взглядами, идеями. Нормальной практикой современных предприятий является рассылка уведомлений для всех своих служащих о любой открывающейся вакансии, что дает им возможность подать заявление до того, как будут рассматриваться заявления людей со стороны.

Набор кандидатов предполагает прием на работу претендентов, имеющих необходимые профессиональные и личностные качества. Руководство принимает на работу наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе предварительного отбора. На данном этапе возможно проведение дополнительных собеседований, тестирований претендентов для определения профессиональных и личностных качеств.

Анализируя вопрос работы с трудовыми ресурсами, руководству важно обращать внимание не только на мероприятия по набору и отбору сотрудников. Современные предприятия, в которых хорошо поставлен процесс управления, считают, что набор подходящих людей является всего лишь началом. В то время как

большая часть предприятия представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается посредством амортизации, ценность трудовых ресурсов с годами может и должна возрасти. Таким образом, как для блага самого предприятия, так и для личного блага работников, руководству необходимо постоянно работать над повышением потенциала работников.

Успешная программа по развитию способствует созданию трудовых ресурсов, обладающих более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед предприятием. Благодаря этому, возможен рост производительности, а значит, и увеличение ценности трудовых ресурсов предприятия.

Этап определения заработной платы и различных льгот подразумевает определение уровня оплаты труда работника с помощью анализа уровня заработной платы, условий на рынке труда, а также производительности и прибыльности предприятия. Помимо заработной платы многие предприятия предоставляют своим работникам различные дополнительные льготы, в виде оплаченных отпусков, оплаты больничных, страхования здоровья и жизни.

Следующим важным этапом является профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе, то есть приспособление персонала к условиям труда.

Обучение трудовым навыкам чаще всего осуществляется в виде разработки и обучения работников специальным учебным программам, переподготовки персонала. Основой данного этапа является проведение руководством предприятия специального обучения работников, способствующего полному раскрытию их возможностей. Конечная цель обучения заключается в обеспечении предприятия достаточным количеством трудовых ресурсов с навыками и способностями, необходимыми для достижения поставленных целей.

Этап оценки трудовой деятельности предполагает определение того, насколько эффективно работник выполняет свои обязанности. В случае если сотрудник не справляется со своими обязанностями, применяются административные методы влияния, такие как понижение в должности, перевод, увольнение [1]. Основная задача по подготовке руководящих кадров заключается в

овладении работниками умениями и навыками, требующимися для реализации целей предприятия, удовлетворение потребностей более высокого уровня, а именно профессионального роста, успеха, испытания своих сил.

Если работник эффективно выполняет свои обязанности и справляется с задачами, его повышают в должности и таким образом формируют руководящий состав предприятия. Как показывает практика, руководство большинства отечественных предприятий не предоставляют достаточных возможностей своим работникам для удовлетворения таких потребностей путем повышения ответственности и продвижения их по службе, а привлекают внешний управленческий состав, тем самым, теряя дополнительное время на адаптацию вновь принятых сотрудников.

Уделяя больше внимания управлению трудовыми ресурсами, предприятие достигает следующих целей:

- повышает эффективность производства и труда, как основных элементов достижения максимальной прибыли;
- обеспечивает высокую социальную эффективность функционирования трудового коллектива;
- повышает общую конкурентоспособность предприятия в рыночных условиях [6].

Для того, чтобы нанять необходимых сотрудников, руководству предприятия целесообразно в деталях знать, какие задачи они будут решать во время осуществления своих обязанностей и каковы личные и общественные характеристики выполняемых работ. Эти знания получают посредством анализа содержания работы, который является основой управления трудовыми ресурсами. Без него трудно реализовать все остальные функции управления. Всесторонняя оценка всех оперативных, технических и административных функций позволяет создать надежное основание для принятия будущих решений о найме, отборе, назначении зарплаты, оценке деятельности и повышении в должности.

Существует несколько методов анализа содержания работы. Одним из методов является наблюдение за работником и формальное определение и регистрация всех выполняемых им задач и действий. Другой метод предусматривает сбор такой информации посредством собеседования с работником или его непосредственным начальником.

Еще один метод заключается в том, что работника просят заполнить анкету или дать описание его работы и требований к ней. Благодаря полученной такими способами информации, руководство предприятия получает информационную основу для большинства последующих мероприятий по планированию, набору рабочей силы и т.п. На основе полученных данных также создается должностная инструкция, которая представляет собой перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работника, что позволяет избежать временных и материальных потерь в будущем.

Достижение максимальной эффективности управления трудовыми ресурсами требует решения следующих задач:

- обеспечение возможности реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, условий труда, вида занятости, возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижения;

- достижение баланса интересов предприятия и интересов работников, их экономической и социальной эффективности;

- определение путей максимального использования потенциала работников и производственного коллектива в целом;

- установление и поддержание обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного цикла и структурой трудового потенциала;

В большинстве случаев для понимания необходимости внедрения изменений в процесс управления трудовыми ресурсами предприятия, необходимо провести оценку и проанализировать динамику его финансовых показателей [4].

Издержки, которые включают в себя расходы на поиск, привлечение и адаптацию новых работников относятся к первоначальным. Средства, затраченные на повышение уровня квалификации, компетентности, мотивации работников составляют восстановительные издержки. Для расчета эффективного использования трудовых ресурсов также применяют показатели прибыли предприятия из расчета на одного работника, производительности труда за единицу времени в натуральном и стоимостном выражении, показатели текучести кадров, издержек предприятия на оплату деятельности работников, включающую налоговые отчисления и т.д.

Как показывает практический опыт, в результате внедрения процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами на предприятии не только снижается время принятия управленческих решений, что ведет к повышению общей управляемости предприятием, но и снижается себестоимость продукции и услуг в целом [7].

Внедряя новый подход к управлению трудовыми ресурсами, руководству предприятия целесообразно придерживаться следующих правил:

принимать на работу персонал оптимальной численности и состава с точки зрения эффективности производственной и финансовой составляющих деятельности предприятия. При этом в процесс управления трудовыми ресурсами рационально включать проведение мероприятий, направленных на повышение качества работы каждого отдельно взятого сотрудника;

осуществлять управление трудовыми ресурсами должны квалифицированные менеджеры по персоналу, основной задачей которых является рациональная оценка имеющихся трудовых ресурсов и разработка специальных программ по привлечению новых работников на предприятие;

совершенствовать существующие и искать новые, более эффективные методы мотивации, стимулирования трудовой деятельности и повышения личной заинтересованности персонала предприятия в конечном результате.

Современным предприятиям целесообразно уделять больше внимания поиску методов совершенствования внутрипроизводственных процессов, позволяющих повысить эффективность их деятельности, одним из которых выступает внедрение процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, управление трудовыми ресурсами предприятия представляет собой сложный бизнес-процесс. Внедрение процессного подхода к управлению трудовыми ресурсами является инновационным и перспективным направлением повышения эффективности деятельности отечественных предприятий. Преимущества внедрения и практического использования процессного подхода в управлении трудовыми ресурсами предприятия проявляются в следующем:

более эффективно разграничиваются полномочия и ответственность персонала; развивается эффективная система делегирования полномочий; обеспечивается стандартизация требований к исполнителям; минимизируется риск зависимости от отдельного исполнителя; снижается нагрузка на руководителей; повышается эффективность управления персоналом.

Все это позволяет повысить качество работы и сформировать процессно-ориентированное предприятие, в котором весь коллектив является осознанным участником непрерывного процесса деятельности, связанного с конечным результатом производства продукции или оказания услуг.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. англ. СПб.: Питер, 2009. - 848 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2005. - 368 с.
3. Буч О.В. Процессный подход к управлению: сеть процессов организации как динамическая система // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2005. - №3. - С. 154-161.
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, 2012. - 64 с.
5. Минаева Т. С. Человеческий капитал как конкурентное преимущество / Т. С. Минаева // Банковское дело. - 2014. - № 2. - С. 61-64.
6. Панин И.Н. Процессный подход в управлении предприятием и саморегулирование его деятельности / И.Н. Панин, Л.Д. Подлипаев, А.С. Панфилов. - М.: Гелиос АРВ, 2009. - 320 с.
7. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.

УДК 332.146.2

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

Перевозчикова Н. А.,

*канд. экон. наук, доцент, ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
ГУ «Институт Экономических Исследований»;*

Евсейчик Т. И.,

*слушатель магистратуры
государственного управления,
Институт последипломного образования*

В статье рассмотрена система профессионального развития персонала транспортной отрасли, выделены особенности организации труда и проблемы профессиональной подготовки и развития работников транспорта, предложены пути повышения качества профессиональной подготовки работников транспортной отрасли.

***Ключевые слова:** профессиональное развитие; персонал; транспортная отрасль; обучение.*

The article considers the system of professional development of the personnel of the transport industry as a set of subsystems, suggests methods for improving it, allowing to create conditions for the effective functioning of the transport system as one of the branches of management affecting the economic well-being of the state.

***Keywords:** professional training; staff; transport industry training.*

Постановка проблемы. Эффективное функционирование транспортной системы является одним из элементов развития экономики любого государства. Поэтому на сегодняшний день одной из важнейших задач является обеспечение эффективной работы транспортной системы, которая бы обеспечила социально-экономическое развитие государства. Решение этой задачи имеет исключительно важное значение не только для транспортной отрасли, но и в целом для государства, поскольку производственная и социальная сферы в значительной мере обеспечиваются надежной работой транспорта. Одним из основных факторов, влияющих на результативность реформирования транспортной отрасли, является компетентность специалистов, участвующих в подготовке и осуществлении программы реформирования транспортного комплекса.

Организация системы профессионального развития персонала транспортной отрасли представляет собой сложный процесс,

который зависит не только от составляющих подсистем данной системы, но и от множества факторов, внутренних и внешних. На сегодняшний день эффективная организация системы профессионального развития персонала транспортной отрасли должна осуществляться с использованием комплексного, системного подхода, поэтому, необходимо определить механизмы системного подхода, которые применяются для совершенствования сферы образования, с учетом их использования применительно к определенной отраслевой специфике.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы профессионального развития персонала рассматривались в работах многих зарубежных и отечественных экономистов. Обращение к терминологии, применяемой современными специалистами, приводит к выводу о неоднозначности их взглядов. Некоторые исследователи для обозначения процесса изменений персонала в трудовой жизни используют терминологию «развития персонала» [1], другие – «профессионального развития» [2], по существу одинаково трактуя их. Одна группа специалистов вообще не выделяет это направление управления кадрами, сводя его к конкретным технологиям (карьера и обучение), другая [3] только обозначает развитие персонала, представляя его как вполне сформированную совокупность действий и непременно приносящую результат. Лишь немногие авторы, специально занимающиеся вопросами менеджмента персонала, разграничивают понятия развития и профессионального развития, при этом первое связывают с деятельностью службы управления персоналом внутри системы (организации, отрасли), а второе – с профессиональным формированием личности в процессе ее социализации. В современном толковании «развитие персонала» часто трактуется как процесс воссоздания его трудового потенциала, который согласно сложившейся трактовке включает большой комплекс характеристик. Такая точка зрения прослеживается в современных трудах многих специалистов [4].

Рассмотрим различные аспекты применения понятия развития персонала. Ученый А.Я. Кибанов [3] трактует развитие персонала «как совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения персонала, его переподготовки и повышения квалификации. В связи с этим, воздействия, обеспечивающие развитие персонала,

достаточно широко представлены и охватывают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения, работы с кадровым резервом и т.д.».

Авторы З.А. Уткин и А.И. Кочеткова [5] трактуют развитие персонала как «целенаправленное систематическое развитие работников, ориентированное на достижение целей организации, путем расширения и углубления имеющейся профессиональной компетенции, обучения новым квалификациям, а также повышения мотивации и организационных возможностей организации использовать весь потенциал работника; процесс подготовки персонала к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач».

Вместе с тем, в последние годы за рубежом прослеживается тенденция повышенного внимания теоретиков и практиков к саморазвитию работников как движущей силе формирования их конкурентоспособности на рынке труда [6]. Отличное от приведенных выше дано определение отечественными авторами [7]: «профессиональное развитие – приобретение работником новых знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности; процесс наполнения компонентов профессионального опыта человека новым, отличным от предыдущего, содержанием».

На основе общей сформировавшейся позиции развитие индивида – общая характеристика постоянного процесса качественных преобразований работника в течение жизни; формирование – это тоже развитие, но происходящее по определенному реальному образцу, модели, а потому оно может быть закончено в течение конечного временного интервала, т.е. два процесса – развития и формирования – являются взаимосвязанными, так как задача формирования персонала также включает достижение качественного соответствия работников.

В приведенных формулировках развитие персонала представлено как процесс его качественных изменений на основе воздействий работодателей. При этом внимание авторов не привлекла содержательная сторона категории, а также идея саморазвития персонала. Согласно словарю С.И. Ожегова и Н.Ю.

Шведовой [8], отражающей как процессуальную, так и содержательную стороны:

«1) процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему;

2) степень сознательности, просвещенности, культурности».

Здесь во второй позиции выделена содержательная составляющая категории развития, которая не нашла отражения в приведенных определениях. Суть процесса заключается в организации формирования новых характеристик работников для удовлетворения требованиям среды. Результатом этого процесса является новое состояние и структура качеств индивида, т.е. его профессиональность [9].

В то же время, некоторые вопросы профессионального развития применительно к работникам транспортной отрасли требуют более глубокого исследования.

Актуальность. Актуальность исследования методов совершенствования системы профессионального развития персонала транспортной отрасли обусловлена необходимостью создания условий эффективного функционирования транспортной системы, как одной из отраслей хозяйствования, влияющей на экономическое благосостояние государства.

Цель статьи. Целью данного исследования является определение основных направлений совершенствования системы профессионального развития персонала транспортной отрасли.

Изложение основного материала исследования. Организация труда в сфере транспорта имеет ряд особенностей, обусловленных спецификой транспортного производства, среди которых можно выделить следующие:

1) Непрерывность перевозочного процесса, которая определяет необходимость круглосуточного режима труда по обслуживанию производства.

2) Повышенная опасность работ, особенно у тех работников, чья профессиональная деятельность связана с перевозкой опасных грузов.

3) Разъездной характер работы и работа на открытом воздухе. Поскольку около 50% рабочих мест на транспорте предполагает этот режим труда, то, следовательно, большое количество

работников подвергается незащищенному влиянию природно-климатических условий.

Современные условия функционирования предприятий транспортной отрасли актуализируют исследования проблем стимулирования эффективной работы коллективов предприятий отрасли, требуют создания системы регулирования производства с использованием рыночных рычагов и стимулов. Произошедшие изменения в политической, экономической и социальной сферах обусловили необходимость адаптации транспортных предприятий к сложным, динамичным условиям хозяйствования. В данных условиях, одним из основных ресурсов транспортных предприятий, обуславливающих их стабильное и эффективное функционирование, является квалифицированный персонал. В свою очередь, уровень развития персонала предприятия определяет конкурентный потенциал или конкурентные преимущества предприятий в нестабильных условиях хозяйствования. В этой связи, особую актуальность для предприятий приобретает управление персоналом, организованное таким образом, чтобы с минимально возможными затратами обеспечить эффективное и своевременное удовлетворение производственного процесса трудовыми ресурсами соответствующего количества и качества.

В проблеме управления развитием персонала наблюдается дефицит теоретических и практических знаний по развитию кадров, особенно управляющего персонала. Развитие кадров часто не интегрируется ни с системами отбора, использования, сохранения и вознаграждения работников, ни с системами объективной оценки их труда. В теоретическом плане остаются недостаточно решенными проблемы развития качественных характеристик работников, особенно руководящего состава.

Действующая модель развития кадров предприятий зачастую ограничена формальными подходами, базирующимися на профессиональном обучении кадров. Современные условия диктуют необходимость гибкой адаптации и расширения перечня значимых качественных характеристик работников и особенно их лидеров –руководителей [10].

На сегодняшний день сложившееся устойчивое несоответствие между высоким уровнем части качественных характеристик работников и низкой продуктивностью их труда диктует необходимость управляющего воздействия, направленного

на его устранение, в первую очередь формирование государственных механизмов регулирования данного вопроса [11].

Развитие персонала при этом определяется механизмом управляющего воздействия, который включает совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих заданные процессы. Поэтому, основными задачами при организации системы профессионального развития персонала транспортной отрасли являются следующие: формирование профессиональных навыков у студентов транспортных учебных заведений, с учетом инноваций в данной сфере деятельности, и созданием условий для приобретения практических навыков; обеспечение необходимого уровня квалификации персонала транспортной отрасли для осуществления эффективной трудовой деятельности в определенной сфере; создание условий для приобретения работниками знаний и навыков работы в специальных сферах деятельности, в том числе, в сферах деятельности, связанных с повышенной опасностью.

Исходя из целей профессиональной подготовки персонала транспортной отрасли, систему подготовки можно представить, как совокупность подсистем, имеющих свои специфические особенности. Охарактеризуем каждую из них.

1. Важнейшей из подсистем является подготовка специалистов. Одним из основных критериев отбора кадров на предприятиях транспортной отрасли является наличие среднего специального или преимущественно высшего образования, непосредственно с учетом специализации. Типичными проблемами среднего специального или высшего образования в транспортной сфере являются следующие.

1.1. Учебные заведения преимущественно специализируются по видам транспорта. При этом, взаимодействие видов транспорта практически не изучается, несмотря на то, что именно организация эффективного взаимодействия всех видов транспорта является основой эффективного функционирования транспортной системы в целом.

1.2. Учебные заведения зачастую не имеют необходимой материально-технической базы для создания условий по выработке у обучающихся практических навыков работы.

1.3. Учебные программы, в основном, не предусматривают проведение практических занятий непосредственно на предприятиях, организациях, которые осуществляют свою

деятельность в данной сфере. Чаще всего, при проведении практики студенту отводится роль наблюдателя (в тех случаях, если практика все-таки проводится на предприятии). При этом исключается возможность использования в процессе обучения реально применяемого оборудования, технических средств.

2. Следующей подсистемой является повышение квалификации персонала, характерными особенностями которой являются такие.

2.1. Повышение квалификации персонала в сфере транспорта или его переподготовка проводится преимущественно в высших учебных заведениях.

2.2. Программы обучения для повышения квалификации персонала в транспортной отрасли не учитывают базовый уровень подготовки и практические навыки персонала.

2.3. Повышение квалификации персонала в транспортной отрасли осуществляется с помощью переподготовки кадров путем закрепления практических навыков теоретическими знаниями, а в большинстве случаев, просто повторением теории.

3. Специальное обучение является одной из неотъемлемых подсистем профессиональной подготовки персонала. На данном этапе обучения персонал получает теоретические знания в определенной, узкой сфере деятельности, например, специальное обучение по вопросам охраны труда или пожарной безопасности, проведение специального обучения работников субъектов перевозки опасных грузов. Характерной особенностью специального обучения является то, что процесс обучения включает в себя ситуативный метод обучения. На сегодняшний день можно выделить ряд проблем при осуществлении профессиональной подготовки и развитии персонала транспортной отрасли.

3.1. Постоянное развитие и совершенствование транспортной системы не учитываются в образовательном процессе.

3.2. Профессиональное развитие в транспортной отрасли не сориентировано на формирование практических навыков персонала.

3.3. Профессиональная подготовка персонала, в должной мере, не учитывает способности и навыки работников и не создает

условий для формирования познавательного интереса обучающихся.

Таким образом, эффективное функционирование транспортной системы и ее элементов требует постоянного совершенствования системы профессионального развития персонала.

Рассмотрим основные направления, позволяющие улучшить качество подготовки квалифицированного персонала транспортной отрасли.

1) Привлечение обучающихся к научно-исследовательской деятельности, что способствует формированию познавательного интереса, творческой активности, обеспечивает мотивацию посредством структурирования и целенаправленного отбора учебного материала для создания проблемных ситуаций. Такой подход ориентирован на создание условий для творческого развития персонала в сфере транспорта.

Основной предпосылкой привлечения обучающихся к научно-исследовательской деятельности является возможность повышения их профессионального уровня подготовки в разных сферах хозяйственной деятельности (научной, технологической, технической и др.). При этом обучающийся может получить дополнительные теоретические или практические навыки, а также ознакомиться с современными технологиями транспортной отрасли и рассмотреть возможность их применения в трудовой деятельности. Участие в научных семинарах и конференциях будут способствовать активизации мыслительной деятельности студентов, развитию профессиональных качеств, формированию исследовательского типа мышления.

Для специалистов транспортной сферы участие в научных конференциях позволит применить свои практические и теоретические знания и путем их обобщения, основываясь на проводимом анализе ситуации и прогнозировании возможных, а также уже полученных результатах, проводить корректировку своей дальнейшей работы.

При организации и осуществлении научно-исследовательской деятельности в сфере транспорта особое внимание необходимо уделять тем вопросам, которые бы не только развивали личностные способности обучающихся, но и позволили бы при их внедрении решить ряд проблем, связанных с функционированием

транспортной системы, с учетом социально-экономической ситуации в государстве и материально-технической базы транспортных предприятий. Это позволит не только обеспечить профессиональное развитие персонала транспортной отрасли, но и определить «узкие места» в функционировании транспортной системы и методы их устранения.

2) Привлечение к учебному процессу ведущих предприятий отрасли, осуществляющих хозяйственную деятельность по перевозке тем или иным видом транспорта, с целью создания условий для проведения практических работ, например, транспортно-экспедиторских организаций. Одной из особенностей транспортной отрасли является то, что каждый вид транспорта, каждое транспортное предприятие представлено рядом специальностей, которые имеют свою специфику. При этом производительность предприятия и отрасли в целом невозможна без взаимодействия персонала различных специальностей, чья деятельность направлена на обеспечение функционирования транспортной системы. Привлечение предприятий транспортной отрасли в качестве материально-технической базы для проведения практических занятий позволит применить теоретические знания на практике.

Например, для обучающихся в сфере железнодорожного транспорта, возможно проведение практических работ в государственных предприятиях или других юридических лицах, осуществляющих организацию и непосредственно перевозку железнодорожным транспортом. Такие практические работы должны основываться на изучении практических основ организации перевозочного процесса, а самое главное – на рассмотрении критических ситуаций, которые могут возникнуть при осуществлении профессиональной деятельности. Следует отметить, что материально-техническая база многих транспортных предприятий зачастую не позволяет устранить такие ситуации, используя только теоретические знания.

Кроме того, при подготовке персонала следует проанализировать возможность проведения профессиональной практики без отрыва от занятий, чтобы полученные знания применялись непосредственно сразу в практической деятельности.

3) При подготовке персонала должен учитываться базовый уровень подготовки и практические навыки, поскольку на

сегодняшний день повышение квалификации персонала в транспортной отрасли, и его переподготовка осуществляется по такой же программе, по которой обучают студентов дневной формы обучения, не имеющих ни практических, ни теоретических знаний в данной сфере. Подготовка специалистов в транспортной отрасли должна осуществляться согласно программам, которые разрабатываются с учетом первоначального уровня подготовки обучающихся, а также с учетом практических навыков в данной сфере деятельности.

Для этого целесообразно при приеме на обучение начислять дополнительные баллы при наличии трудового стажа в транспортной отрасли, что позволит точнее определить уровень базовой профессиональной подготовки.

Таким образом, учебно-образовательные программы для обучения персонала, не имеющего опыта работы в транспортной отрасли, должны быть направлены на:

- а) получение профессиональных навыков;
- б) изучение наиболее рациональных приемов, методов организации работы транспорта на основе опыта передовых производств;
- в) получение навыков по ликвидации чрезвычайных ситуаций в сфере транспорта;
- д) усвоение правил техники безопасности и санитарии.

В свою очередь, при обучении персонала, имеющего опыт работы в сфере транспорта, учебно-образовательные программы должны быть сосредоточены на:

- а) совершенствовании имеющихся профессиональных навыков;
- б) освоении новых видов работ и навыков;
- в) освоении новой техники и технологии;
- г) освоении новых методов и приемов труда и его организации.

4) При разработке программ подготовки персонала в транспортной отрасли необходимо учитывать возможность применения инноваций в данной сфере, в том числе изменения в организационных процессах работы, а также внедрение новых технических средств, автоматизированных систем. Программы обучения должны учитывать перспективы развития транспортного рынка, которое осуществляется непрерывно [11]. Например, к

таким инновациям можно отнести развитие «зеленой» логистики в сфере транспорта, основанной на экологических безопасных технологиях в сфере транспорта. Специалисты в области «зеленой логистики» на практике смогут разрабатывать нормативную правовую базу в данной сфере, управлять проектами и внедрять экономически эффективные, энергетически и ресурсоэффективные технологии в сфере транспорта, повысить эффективность отдельных видов транспорта и развитие мультимодального транспорта. Кроме того, при получении таких знаний, персонал сможет повысить конкурентоспособность предприятий на внутреннем и внешнем рынках [12].

5) При совершенствовании профессионального развития персонала транспортной отрасли необходимо внедрять современные технические методы обучения, в частности, организация учебного процесса должна осуществляться с использованием веб-технологий:

а) чат-занятия – дистанционные занятия, осуществляемые с использованием чат-технологий;

б) веб-занятия – дистанционные занятия, конференции, семинары, деловые игры, лабораторные работы, практикумы и другие формы учебных занятий, проводимых с помощью средств телекоммуникаций и других возможностей интернета;

в) телеконференции – на основе списков рассылки с использованием электронной почты.

Особенно эффективным является внедрение перечисленных методов обучения персонала транспортной отрасли без отрыва от производства.

Очевидно, что обучение через интернет обладает рядом существенных преимуществ, которые следует использовать в организации учебного процесса в транспортных вузах:

а) гибкость – обучающиеся могут получать образование в подходящее им время и в удобном месте;

б) возможность удаленного образования;

в) экономичность – значительно сокращаются расходы на дальние поездки к месту обучения.

При формировании профессиональных компетенций персонала транспортной отрасли следует сосредоточить внимание на развитии отраслевой культуры производства и воспитании культуры безопасности в отрасли.

Таким образом, систему профессиональной подготовки транспортной отрасли, как совокупность подсистем, которые имеют свои специфические особенности, необходимо совершенствовать с целью достижения максимально эффективного функционирования транспортной системы.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Совершенствование системы профессионального развития персонала транспортной отрасли представляет собой сложный процесс, от качественной организации которого зависит продуктивное функционирование транспортной системы в целом. Именно поэтому, решение проблем, связанных с ее совершенствованием, является одним из актуальных и приоритетных вопросов транспортной отрасли.

С целью повышения эффективности системы профессионального развития персонала транспортной отрасли проведен краткий анализ системы управления персоналом, ее подсистем и факторов, влияющих на их функционирование, а также определены основные «узкие места» данной системы и пути ее совершенствования.

Решение указанных проблем возможно только при внедрении инновационных подходов, как к процессу подготовки, так и к самим программам подготовки с учетом заинтересованности широкого круга участников процесса – как представителей образовательной сферы, предприятий, организаций, учреждений в сфере транспорта, так и непосредственно самих обучающихся.

Однако анализ сложившейся ситуации, а также анализ теоретических основ организации системы профессионального развития персонала транспортной отрасли показывает, что существует необходимость проведения более подробного изучения данного вопроса.

Список использованных источников

1. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала.– Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 1997. – 478 с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
3. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

4. Хучек М. Стратегия управления трудовым потенциалом предприятий – М.: Экономика, 1993. – 268 с.

5. Уткин З.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. – М.: АКАЛИС, 1996. – 206 с.

6. Социальные, организационные, психологические и экономические аспекты формирования кадрового состава государственных служащих (методические основы) / Под общ ред. Ю.М. Забродина, А.Ф. Зубковой.– М.: Институт труда Минтруда России; 2000. – 164 с.

7. Журавлев П.В., Карташов С.А. и др. Персонал. Словарь понятий и определений. – М.: «Экзамен», 1999. – 512 с.

8. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. 4-е изд. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с.

9. Паршина В.С. Управление развитием персонала организации – учеб. пособие. – Екатеринбург: УрГУПС, 2007. – 154с.

10. Пащенко Ю. Е. Управление производственным персоналом на транспорте. // Вісник економіки транспорту і промисловості.- 2011. – № 36. – С. 354-360.

11. Евсейчик Т.И., Перевозчикова Н.А. Инновационные подходы к подготовке персонала в транспортной отрасли. // Материалы II Международной научно-практической интернет-конференции «Инновационное развитие общества: управление проектами и интеллектуальной собственностью» от 30.10.2015. – Том II. Донецк: ДонГУУ/под. ред. Л.Б.Костровец. – Донецк: ДонГУУ, 2015. – С. 141 – 143.

12. Чеклов В. Ф. Передумови розвитку "зеленої" логістики на залізничному транспорті / В. Ф. Чеклов, В. М. Чеклова // Технологический аудит и резервы производства. – 2014. - № 1(3). – С. 43-45.

УДК 331.522.4:332.1

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ

Смирнов С. Н.,

канд. техн. наук, доц. каф. управления
персоналом и экономики труда, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

Статья посвящена проблеме формирования трудового потенциала территории. Выделены основные компоненты и индикаторы качества трудового потенциала. Определены направления развития качества трудового потенциала территории.

Ключевые слова: трудовой потенциал, территория, качество, индикатор, творческий потенциал, трудовая активность.

The article is devoted to the problem of the labor potential formation in the territory. The main components and indicators of labor potential quality are highlighted. The directions of the development of the quality of labor potential of the territory are determined.

Keywords: labor potential, territory, quality, indicator, creative potential, labor activity.

Постановка проблемы. Важнейшим критерием рациональности какой-либо общественной системы является её ориентация на максимально возможное развитие и использование способностей людей. На смену природным ресурсам в современном обществе на первое место постепенно выходят знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда. Из этого критерия и должны исходить в своей деятельности социально-экономические управленческие структуры разного уровня. Тут расчёт идёт на будущую большую отдачу от инвестиций в человеческий потенциал. В этой связи трудовой потенциал является важным индикатором социально-экономического развития страны и больших хозяйственных систем.

Трудовые ресурсы, человеческий потенциал применительно к его трудовой функции являются одной из главных составляющих национального богатства и основной движущей силой экономического роста. Важным показателем дееспособности в общественной и личной (семейной) жизни выступает трудовой потенциал человека. Это совокупность образовательных,

профессиональных, квалификационных и других его возможностей. Трудовой потенциал человека включает в себя следующие основные компоненты: образовательный потенциал (наличие знаний и возможности к усвоению новых знаний); профессиональный потенциал (наличие профессиональной подготовки и возможности человека в области овладения различными видами трудовой деятельности); квалификационный потенциал (наличие определённого профессионального уровня и способность его повышения, освоения более сложного труда) [1, с. 128]. Формирование трудового потенциала территории обеспечивается наращиванием трудового потенциала территории посредством соединения результатов деятельности рабочей силы с высоким трудовым потенциалом, которое увеличивает прибыль и рыночную капитализацию экономики территории [8].

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Накопление определенных проблем обусловило становление и развитие научных школ, исследования которых направлены на их решение. Достижением современной науки является раскрытие сущности трудового потенциала, его основных характеристик и составляющих, обоснование отдельных этапов его воспроизводства, решение проблем рационального использования трудового потенциала. Проблемам развития и оценки трудового потенциала посвящены работы таких ученых, как Генкин Б.М., Карпухин Д.Н., Колосова Р.П., Костаков В.Г., Маслова И.С., Магомедов М.М., Панкратов А.С., Сергеева Г.П., Чиждова Л.С., Шаталова Н.И., Шаульская Л.В. и другие.

Целью статьи является обоснование предложений по развитию трудового потенциала территории в современных условиях.

Изложение основного материала исследования. Трудовой потенциал рассматривается как совокупность экономических отношений, раскрывающих свойства и возможности, трудовых ресурсов, необходимые для осуществления трудовой деятельности в условиях достигнутого уровня развития экономики.

Трудовой потенциал в современных условиях должен обладать рядом характеристик, в частности, степенью подготовленности трудовых ресурсов к нововведениям, новым знаниям, а также гибкостью, адаптивностью к постоянно

меняющимся социально-экономическим условиям развития экономики, способностью адаптироваться и развиваться.

Трудовой потенциал подвергается управленческому воздействию в процессе использования и реализации, и воплощается в конечном итоге в человеческий капитал, который вместе с предпринимательскими способностями и участвует в создании прибыли.

Наращивание трудового потенциала представляет собой процесс создания условий для его прироста. Речь идёт не о количественном увеличении, а о качественном преобразовании, которое заключается: в культурном развитии населения; в повышении уровней образовательной и профессиональной подготовки; в росте мобильности, в том числе социальной; в эволюции системы морально-нравственных ценностей; в создании условий для занятости населения; в улучшении условий его труда; в повышении качества трудовой жизни населения и т.д.

Более глубокому пониманию сути формирования и наращивания трудового потенциала способствует выделение в его составе трудового потенциала двух взаимосвязанных компонент — фактического и стратегического потенциалов.

Фактический трудовой потенциал территории представляет собой сформированный к определённом моменту времени трудовой потенциал территории. Он характеризуется такими показателями, как численность экономически активного населения, профессионально-квалификационная структура рабочей силы, образовательный уровень населения и т.п. Управление фактическим трудовым потенциалом нацелено на повышение отдачи от имеющихся на территории (город, район) трудовых ресурсов. Стратегический трудовой потенциал территории рассматривается как величина трудового потенциала территории, которая может быть достигнута при наилучшем уровне его использования. Он определяется возможностями наращивания трудового потенциала до уровня, определённого стратегией социально-экономического развития [7, с. 29]. Стратегический подход к формированию и наращиванию трудового потенциала определяет перспективы и полноту реализации стратегии социально-экономического развития территории.

Согласно концепции трехзвенного состава трудового потенциала выделяются следующие компоненты трудового потенциала:

- физиологический, включивший в себя показатели состояния здоровья, типа нервной системы, работоспособности и выносливости;

- производственно-квалификационный, связанный с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, степенью развития способностей к систематическому труду, умению продуктивно работать и т.д.;

- личностный, отражающий степень социальной зрелости, целостной ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, желание и готовность трудиться добросовестно и с полной отдачей.

Качество трудового потенциала определяется двумя группами свойств:

- энергетический потенциал, или способность к труду, включающий физический (здоровье) и интеллектуальный потенциалы (когнитивный и творческий);

- социально-психологический потенциал, определяемый коммуникативными возможностями (коммуникативность и культурный уровень) и социальной активностью (нравственный уровень, потребность в достижении) [9, С. 101].

Индикаторами качества трудового потенциала выступают «здоровье», «творческий потенциал», «трудовая активность».

«Здоровье» – интегрированный показатель полного физического, психического и социального состояния человека. По мнению ВОЗ, в медико-санитарной статистике под здоровьем на индивидуальном уровне понимается отсутствие выявленных расстройств и заболеваний, а на популяционном – процесс снижения уровня смертности, заболеваемости и инвалидности.

Классическое определение здоровья было сформулировано в Уставе Всемирной организации здравоохранения в 1946 г. Согласно ему, «Здоровье – это не просто отсутствие болезней, а состояние физического, психического и социального благополучия». Данная формулировка позволяет отойти от понятия здоровья только как набора физиологических характеристик организма и дает возможность перейти к связи здоровья как психофизиологического континуума с активной деятельностью

человека, поскольку понятие «социальное благополучие» связано с реализацией человеком той или иной общественной активности. Для оценки здоровья доступны и могут быть использованы следующие типы показателей:

- самооценка собственного здоровья;
- наличие каких-либо ограничений из-за состояния здоровья;
- наличие каких-либо других функциональных ограничений, например, связанных с самообеспечением в быту ;
- наличие хронических и других заболеваний;
- использование медицинского обслуживания, посещение врачей;
- наличие проблем, таких, как алкоголизм, наркомания и т.п.;
- антропометрические характеристики, характеристики качества питания;
- будущий или ожидаемый летальный исход;
- интегральные показатели статуса здоровья, построенные на базе объективных показателей с помощью различных формальных методов, например факторного анализа [9, С. 103].

«Творческий потенциал» рассматривается как сложное интегральное понятие, включающее в себя природно-генетический, социально-личностный и логический компоненты, в совокупности представляющие собой знания, умения, способности и стремления личности к преобразованиям в различных сферах деятельности в рамках общечеловеческих норм морали и нравственности.

Современные учёные фокусируют внимание на развитии творческого потенциала для обеспечения долговременного и устойчивого характера экономического развития. Именно поэтому, важное значение приобретает активизация творческого потенциала как часть человеческого потенциала, которая формирует новаторские, инновационные подходы, связанные с усложнением технологий производства. На примере экономически развитых стран, вступающих в постиндустриальную фазу, имеет место тенденция, когда не количество труда, а именно качество определяет перспективы развития экономики.

Понятие «творческий потенциал человека» означает совокупность качеств человека, которые определяют возможность и границы его участия в трудовой деятельности. Функционирование и развитие творческого потенциала обладает рядом закономерностей:

1. Осуществляется как взаимодействие человека и объективных условий его жизни;
2. Осуществляется как взаимодействие человека и других людей;
3. Ведущими законами созидания человека выступают законы возвышения потребностей и соревнования способностей;
4. Развитие потенциала и развитие личности происходит в творчестве;
5. В основе самосозидания человека можно видеть тенденцию к высвобождению потребности и способности как сущностных сил человека;
6. Доступность культуры для личности определяется социализацией собственности и человека, индивидуализацией присвоения культурных богатств [6].

Творческий потенциал личности рассматривается как фонд, совокупность возможностей реализации новых направлений деятельности. Применительно к индивидуальному человеку – это синтетическое качество личности, характеризующее меру её возможностей ставить и решать новые задачи в сфере своей деятельности, имеющей общественное значение.

Не отрицая значения природных факторов и роль природных задатков в формировании творческого потенциала личности, следует в то же время считать, что специфика человека, его творческий потенциал определяется в большей мере социальными факторами. Индивидуальное творчество детерминировано различными социальными условиями: общественными отношениями и общественным сознанием, сложившимся разделением труда, конкретным характером исторического этапа. Оно остаётся необъяснимым и уникальным фактом лишь с точки зрения личности как изолированного индивида. Процесс овладения личностью социальным опытом и деятельности на этой основе, не являясь творчеством в прямом смысле этого слова, выступает «заявкой» на превращение возможности творчества в действительность, реализацией субъекта как субъекта творчества.

Творческий потенциал личности – это относительно устойчивая система, такое качество человека, которое характеризует его устремлённость в будущее. Возможности любого человека всегда богаче, чем этого требует определённый вид деятельности. Личность постоянно экстраполирует себя в будущее,

а своё отдалённое будущее проецирует на настоящее. Следовательно, творческий потенциал всегда больше того, в качестве чего он поддаётся фиксации. Творческий потенциал личности включает как способности, которые не реализованы, так и способности, уже проявившиеся в деятельности [2, С. 692-696].

Для эффективного функционирования человеческого потенциала как фактора устойчивого экономического развития, необходимо создать определенные условия, которые позволят использовать систему методов активизации творческого потенциала. Важно, чтобы развитие производства и общественных отношений подчинялось гуманистическим приоритетам, когда развитие личности становится общественным интересом – абсолютной целью развития общества. Тогда развитие способностей к интеллектуальному, нравственному и эстетическому творчеству объявляется «сверхдоминантой» воспитания и образования личности. Жизненной целью человека становится не зарабатывание денег, а общественно значимая творческая работа, самосовершенствование, развитие своих способностей и потребностей. Таким образом, само устройство общественных обществ, провозглашаемые им ценности побуждают человека к творческому самовыражению, тем самым к развитию творческой сущности.

Творчество должно стать надежным средством удовлетворения других потребностей человека — материальных и духовных. Необходимо сделать реализацию приобретенных способностей и их дальнейшее развитие выгодным и престижным видом деятельности. Можно выделить следующие направления активизации творческого потенциала как фактора устойчивого экономического развития:

1. Инвестирование в творческий потенциал на всех уровнях;
2. Развитие новой системы мотивов и стимулов деятельности (смена экономических, направленных на повышение производительности труда, постэкономическими, касающимися творческой и интеллектуальной деятельности);
3. Повышение степени социальной ответственности бизнеса и государства.

На уровне предприятий и организаций важное значение играет создание ими необходимых условий для развития творческого потенциала работников, таких как:

1) обеспечение работников оплатой труда, которая была бы способна удовлетворять его жизненные потребности, поскольку именно тогда он активизирует направленность на творческую деятельность;

2) система подготовки, переподготовки и профориентации персонала, которая будет способствовать формированию конкурентоспособности работников развивая его профессиональные и личностные качества;

3) использование различных форм признания результатов творчества, энтузиазма, инициативы;

4) создание творческой среды в организации. Дух совместного творчества, творческая атмосфера являются мощным стимулятором креатива, формируя состояние творческой активности в трудовом коллективе.

В этих условиях, даже не связанные напрямую с деятельностью организации мероприятия (конкурсы, совместные проекты) в итоге позволяют использовать творческий потенциал работников во благо всей организации и общества в целом. Роль государственных органов в активизации творческого потенциала заключается в использовании принудительных мер, заключающихся в обязательном образовании, а также побудительных мероприятий, таких как регулирование цены на рабочую силу и креативные способности. Эффективность инвестиций в творческий потенциал характеризуется ростом заработной платы, приростом производительности труда для работодателя, и, в конечном счёте, приростом численности населения и улучшением его качественных характеристик – конкурентных преимуществ территории [6].

«Трудовая активность» связана, прежде всего, с трудом, с процессом труда, с трудовым поведением. Она осуществляется и реализуется, наиболее важной из всех видов человеческой деятельности. Проблема взаимосвязи понятий трудовой активности, отношения к труду и трудового потенциала ставит проблему потенциальной и реальной трудовой активности. Потенциальная трудовая активность – это способность работника к достижению определённого конечного результата в процессе производственной деятельности. Реальная трудовая активность представляет собой реализованную в процессе производства

установку человека к труду, которая проявляется через определённый производственный результат.

Выделяют два вида соотношения потенциальной и реальной трудовой активности: а) когда реальная трудовая активность максимально приближена или совпадает с потенциальной, поддерживает последнюю и воспроизводится вместе с ней; б) когда реальная трудовая активность меньше потенциальной.

Трудовая активность рассматривается как качественная характеристика посещения личности как субъекта социально-трудовых отношений, возникающих по поводу реализации трудового потенциала. Такой взгляд позволяет говорить как о трудовой активности работающих, так и о трудовой активности безработных. При этом следует отметить, что активность личности, проявляющуюся в системе социально-трудовых отношений, можно рассматривать как процесс и как качество [5, С. 76-84].

Основными направлениями развития качества трудового потенциала территории определены:

1. Охрана и укрепление здоровья населения территории: снижение смертности в трудоспособном возрасте; формирование у населения установки на здоровый образ жизни; стимулирование заинтересованности предприятий (учреждений) в инвестициях в укрепление здоровья своих работников.

2. Совершенствование образовательного комплекса. Обеспечение соответствия спектра образовательных услуг требованиям территориального рынка труда [3, С. 81].

3. Развитие рынка труда: реализация мер по сдерживанию безработицы; содействие развитию малого бизнеса; привлечение безработных к выполнению сезонных и общественных работ.

4. Поддержка подрастающих поколений и молодёжи: содействие адаптации молодёжи на рынке труда к новым экономическим условиям; стимулирование предприятий организации рабочих мест для молодёжи; создание молодёжных агентств, бирж труда для молодёжи и подростков [4, С. 68].

Выводы. Трудовой потенциал территории характеризуется такими показателями, как численность экономически активного населения, профессионально-квалификационная структура рабочей силы, образовательный уровень населения и т.п. Управление фактическим трудовым потенциалом нацелено на повышение

отдачи от имеющихся на территории (город, район) трудовых ресурсов.

Выделяются следующие компоненты трудового потенциала:

– физиологический, включивший в себя показатели состояния здоровья, типа нервной системы, работоспособности и выносливости; производственно-квалификационный; личностный.

Индикаторами качества трудового потенциала выступают «здоровье», «творческий потенциал», «трудовая активность».

Основными направлениями развития качества трудового потенциала территории являются:

- охрана и укрепление здоровья населения ;
- совершенствование образовательного комплекса;
- развитие рынка труда;
- поддержка подрастающих поколений и молодёжи.

Список использованных источников

1. Абдрахманов М. Ш. Формирование трудового потенциала молодёжи северного региона / М. Ш. Абдрахманов– Салехард: ГУП ЯНАО «Издательство «Красный Север», 2011. – 256 с.

2. Байгильдина З.Ф. Творческий потенциал личности / З.Ф. Байгильдина // Вестник Башкирского университета, 2013. - №3. - Том 13 - С. 692-696.

3. Ильин В.А. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.

4. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния / Г.В. Леонидова, А.М. Панов // Проблемы развития территории, 2013. - № 3(65). – С. 60-70.

5. Мамаева В.Ю. Трудовая активность в системе социальной активности / В.Ю. Мамаева // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2004. - №1. – С. 76-84.

6. Перфилова М. Активизация творческого потенциала как фактор устойчивого экономического развития / М. Перфилова, Р. Кочеткова // Пятый Ульяновский молодежный инновационный форум Конкурс научно-технического творчества молодежи (НТТМ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ify.ulstu.ru>.

7. Сорокина Н.Ю. Формирование концепции наращивания трудового потенциала региона/ Н.Ю. Сорокина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. - № 34. – С. 27-33.

8. Хадасевич, Н. Р. Концепция формирования трудового потенциала региона / Н. Р. Хадасевич // Управление экономическими системами. – 2015. – № 1 (25) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.uecs.ru/uecs-73-732015/item/3329-2015-01-27-12-05-33>.

9. Хасанова В. Проблема оценки компонентов трудового потенциала / В. Хасанова // Вестник Института экономики РАН: Научный журнал, 2012. - № 2. – С. 99-106.

**РАЗДЕЛ III.
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И
КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА**

УДК 338.12:65.016

**РАЗРАБОТКА МАТРИЦЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Алферова И. Е.,

канд. наук гос. упр., доцент,

докторант кафедры менеджмента

ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет». г. Алчевск

Припотень В.Ю.

д-р экон. наук, профессор,

зав. каф. менеджмента

ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет». г. Алчевск

В статье разработана матрица экономического развития предприятия. Подход к построению матрицы основывается на сопоставлении результатов хозяйственной и финансовой деятельности. В соответствии с положением предприятия на конкретной стадии и фазе экономического развития были систематизированы управленческие мероприятия, направленные на предупреждение усиления дестабилизирующих явлений, преодоление кризиса, восстановление экономической устойчивости, обеспечение экономического роста. Применение матрицы экономического развития предприятия позволяет не только оценить состояние предприятия на данный момент, но и спрогнозировать наиболее вероятные изменения его состояния, своевременно выявить кризисные явления, оказывающие наибольшее дестабилизирующее влияние, и принять меры по их устранению или минимизации последствий.

Ключевые слова: экономическое развитие, матричный метод, экономический рост, устойчивое развитие, равновесие, регресс, кризис, производственно- эксплуатационные потребности, оптимизация структуры капитала.

The matrix of economic development of the enterprise is developed in the article. The approach to developing a matrix is based on a comparison of the results of economic and financial activity. In accordance with the position of the enterprise at a specific stage and phase of economic development, management measures aimed at preventing the strengthening of destabilizing phenomena, overcoming the crisis, restoring economic stability, and ensuring economic growth were systematized. Application of the matrix of economic development of the enterprise allows not only assessing the state of the enterprise at the moment, but also to predict the most probable changes in its condition, promptly identifying the crisis phenomena that have the most destabilizing effect, and take measures to eliminate or minimize the consequences.

Keywords: economic development, matrix method, economic growth, sustainable development, balance, regression, crisis, production and operational needs, optimization of the capital structure.

Постановка проблемы. Имплементация показателей результативности и эффективности деятельности в механизм разработки стратегии управления развитием актуальна в современных условиях функционирования промышленного предприятия [1]. Особого внимания при разработке стратегии требуют моменты смены фаз экономического развития самого предприятия и изменение фазы развития отрасли. Ведь если не поддерживаются условия сохранения состояния динамического равновесия, локальный финансовый кризис может возникнуть на любом этапе жизненного цикла и стадии экономического развития предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Одним из способов идентификации стадии экономического развития предприятия может стать применение матрицы финансовых стратегий Франсона - Романа. Данная модель на сегодняшний день является одной из самых популярных, широко применяется на практике. Ее методический инструментарий приводится многими учеными и исследователями в области управления экономикой предприятия [2, 3, 4, 5, 6, 7].

Актуальность исследования. Матричный метод экономического анализа в управлении развитием субъектов хозяйствования представляет собой один из наиболее эффективных методических подходов к оценке и коррекции экономического развития предприятия.

Цель статьи состоит в разработке матрицы экономического развития предприятия на основании показателей результативности финансово-хозяйственной деятельности; в систематизации управленческих мероприятий, направленных на предупреждение усиления дестабилизирующих явлений, преодоление кризиса, восстановление экономической устойчивости или на обеспечение экономического роста в соответствии с положением предприятия на конкретной стадии и фазе экономического развития.

Изложение основного материала исследования. Применение матричного метода в управлении развитием основывается на использовании специальных обобщающих показателей: результата хозяйственной деятельности (РХД), результата финансовой

деятельности (РФД) и результата финансово-хозяйственной деятельности (РФХД). Результат хозяйственной деятельности представляет собой сумму денежных средств предприятия, которая остается в его распоряжении после финансирования производственного развития, и характеризует уровень ликвидности предприятия после финансирования всех расходов развития. Положительное значение данного показателя дает основание готовиться к реализации инвестиционных проектов.

Если $РХД > 0$, предприятие обеспечивает реализацию принципа самофинансирования своего развития. Если $РХД < 0$, предприятие привлекает заемные ресурсы для покрытия своих производственных нужд, поскольку собственных средств для этого недостаточно.

Результат финансовой деятельности отражает привлечение заемных средств и характеризует изменение объема задолженности предприятия, скорректированное на величину финансовых затрат (процентных расходов по кредиту), дивидендных выплат и налоговых платежей. Если $РФД > 0$, это свидетельствует о привлечении дополнительных источников финансовых ресурсов, несмотря на их платность. Если $РФД < 0$, предприятие планирует уменьшить объем заемных источников

финансирования, снизить эффективность политики по формированию структуры капитала, то есть пойти на снижение рентабельности собственного капитала, если уровень привлечения заемных ресурсов является чрезмерным и угрожает потерей устойчивости и платежеспособности [2, 3, 4].

Результат финансово-хозяйственной деятельности - алгебраическая сумма результатов хозяйственной и финансовой деятельности, его размер дает возможность оценить объем «свободных» денежных средств предприятия, который остается после финансирования всех расходов и производственного развития. Если $РФХД > 0$, то в распоряжении предприятия есть свободные денежные средства, которые можно направить на финансирование других видов деятельности, не связанных с производством. Если $РФХД < 0$, у предприятия наблюдается дефицит свободных денежных средств, что может привести к проблемам ликвидности и неплатежеспособности, а также сокращает возможности по расширению [5].

Расчет указанных показателей позволяет отнести предприятие к определенному квадранту матрицы стратегий, каждому из которых присущ свой уровень финансового равновесия (табл.1). При этом матрица не включает стадию создания, которая характеризуется постановкой целей, задач и направлений развития.

Таблица 1
Матрица с шансовых стратегий Ж. Франсона и И. Романе

		Результат финансовой деятельности		
		РФД < 0	РФД = 0	РФД > 0
Результат хозяйственной деятельности	РХД > 0	1 квадрант «Отец семейства» РФХД ~ 0	4 квадрант «Рантье» РФХД > 0	6 квадрант «Материнское общество» РФХД > 0
	РХД = 0	7 квадрант «Эпизодический дефицит» РФХД < 0	2 квадрант «Устойчивое равновесие» РФХД = 0	5 квадрант «Атака» РФХД > 0
	РХД < 0	9 квадрант «Кризис» РФХД < 0	8 квадрант «Дилемма» РФХД < 0	3 квадрант «Неустойчивое равновесие» РФХД ~ 0

Квадранты 1, 2, 3 (главная диагональ матрицы) являются зоной равновесия. Справа над диагональю (квадранты 4, 5, 6) располагается зона успехов, в которой значения показателей положительные и происходит образование ликвидных (свободных) средств. Чистый денежный поток устойчиво положительный, финансовый риск минимален. Слева под диагональю (квадранты 7, 8, 9) находится зона дефицитов, в которой происходит потребление ликвидных средств, значения показателей результата финансово-хозяйственной деятельности отрицательные [8].

Применение принципов построения матрицы финансовых стратегий Франсона - Романе позволило разработать матрицу экономического развития, в которой указываются стадии и фазы развития предприятия, которая представлена в виде табл.2.

**Матрица экономического развития предприятия
(разработано автором)**

Стадия	Экономический рост	Устойчивое развитие	Регресс
Фаза	РФХД > 0	РФХД ~ 0	РФХД < 0
начало стадии	1 фаза (5 квадрант) «Стремительный рост»	4 фаза (1 квадрант) «Отказ от заемных ресурсов»	7 фаза (7 квадрант) «Дефицит ликвидных средств»
середина стадии	2 фаза (6 квадрант) «Финансовый подъем»	5 фаза (2 квадрант) «Устойчивое равновесие»	8 фаза (8 квадрант) «Предкризисное состояние»
завершение стадии	3 фаза (4 квадрант) «Удовлетворительный рост»	6 фаза (3 квадрант) «Неустойчивое равновесие»	9 фаза (9 квадрант) «Кризисное состояние»

Приведем характеристику фаз экономического развития предприятия.

1 фаза (начальная фаза стадии экономического роста, 5 квадрант матрицы стратегий). Процесс становления и выход на безубыточный уровень функционирования предприятия завершен. На данном этапе развития наблюдается необходимый объем собственных средств, который позволяет предприятию постепенно занимать свой сегмент рынка. Производственные нужды предприятия обеспечиваются собственными финансовыми ресурсами, но предприятие наращивает задолженность. Возможно, это связано с началом политики диверсификации или инвестиционным рывком. Возможно также, что предприятие использовало источники получения дешевых или льготных кредитов или осуществляет финансирование за счет заемных ресурсов.

Если выход на данную фазу роста произошел из состояния равновесия (5 фаза, 2 квадрант) или после осуществления инвестиционного проекта (6 фаза, 3 квадрант), имеющийся финансовый потенциал предприятия обеспечивает возможности для бурного роста объемов деятельности. У предприятия появляется возможность не только закрепиться на собственном

сегменте рынка, но и расширить его за счет диверсификации производства. У предприятия появляются возможности к активной экспансии.

Из данного положения у предприятия есть два наиболее вероятных варианта развития событий: благоприятный - переход на 5-ю фазу (во второй квадрант матрицы финансовых стратегий) и неблагоприятный - регресс в 8-й фазу (восьмой квадрант).

2 фаза (пик экономического роста, 6 квадрант матрицы стратегий). Предприятие находится в состоянии финансового подъема, имеет финансовые возможности для финансирования не только своего производственного развития, но и всех потребностей и даже создания дочерних предприятий. Данное положение предприятия способствует привлечению дополнительных кредитов, хотя потребность в них не обусловлена производственной необходимостью. Имеются все возможности для дальнейшего эффективного развития. В зависимости от рынка и продукции дальнейшее развитие может осуществляться как путем увеличения объемов производственной деятельности, так и путем превращения в холдинг. Следует постоянно оценивать динамику прибыльности и стоимость заемного капитала для сохранения достигнутого положения. Ситуация характеризуется избытком ликвидных средств.

Возможные сценарии развития: закономерный возврат на 1-ю фазу роста (в пятый квадрант матрицы стратегий) или перемещение в 3-ю фазу (в четвертый квадрант) как результат политики активной экспансии.

3 фаза (завершение стадии экономического роста, 4 квадрант матрицы стратегий). Предприятие удовлетворяют достигнутые темпы роста объемов деятельности. Объемы задолженности не меняются, хотя для этого есть необходимые экономические предпосылки. Возможности образования «свободных» финансовых ресурсов полностью зависят от экономической прибыльности деятельности. Предприятие имеет возможность финансировать социальные расходы или диверсифицировать вложения капитала за счет финансовых инвестиций. Дальнейшие перспективы развития предприятия вполне положительные. Выбор структуры финансирования будет зависеть от уровня и динамики экономической прибыльности. Если увеличение объемов

деятельности не планируется, то главной проблемой станет эффективность инвестирования свободных собственных средств.

Из данного положения у предприятия есть несколько вариантов развития событий: наиболее благоприятный - в 5-ю фазу, характеризующую устойчивое экономическое равновесие (второй квадрант матрицы стратегий); удовлетворительный - в 4-ю фазу (первый квадрант); негативный - регресс в 7-ю фазу (в седьмой квадрант).

4 фаза (начальная фаза стадии устойчивого развития, 1 квадрант матрицы стратегий). Предприятие обеспечивает эффективную хозяйственную деятельность и располагает возможностями для самофинансирования своего развития. Однако фактические темпы роста ниже возможных темпов, имеются резервы роста. Предприятие находится на стадии отказа от заемных средств. Внешние источники финансирования не используются вовсе или же их объем в плановом периоде после уплаты процентов и дивидендов уменьшается. Возможности развития предприятия лимитируются «свободными средствами» от хозяйственной деятельности. Такое предприятие имеет хорошие перспективы развития.

Альтернативные варианты развития: оптимальный вариант - переход на 5-ю фазу экономического равновесия (во второй квадрант матрицы стратегий); благоприятный - возвращение в 3-ю фазу роста (в четвертый квадрант); негативный - регресс в 7-ю фазу (седьмой квадрант).

5 фаза (устойчивое развитие, 2 квадрант матрицы стратегий). У предприятия достаточно собственных средств для финансирования производственного развития. Объемы задолженности практически не меняются или меняются только по мере возникновения финансовых затрат (проценты за кредит, дивиденды, налоги). Структура источников финансирования оптимальна, плановые потребности полностью обеспечены финансовыми ресурсами. Если такое предприятие планирует в будущем увеличить объемы производства и продаж, придется нарушить равновесие и привлечь заемные ресурсы для формирования дополнительных активов (поскольку собственные возможности уже исчерпаны). Если увеличение объемов деятельности не прогнозируется, есть возможность погашать долги. В данной ситуации предприятие находится в состоянии равновесия,

но при этом имеет наибольшее количество альтернативных вариантов изменения положения, связанных как с ростом (фазы: 1,3,4), так и со спадом деятельности (фазы: 6, 7, 8).

6 фаза (завершение стадии устойчивого развития, 3 квадрант матрицы стратегий) характеризуется неустойчивым равновесием. Состояние предприятия характеризуется отсутствием собственных свободных средств и использованием привлеченного капитала. Аналогичная ситуация может наблюдаться после выполнения инвестиционного проекта. Положение предприятия обеспечивает сохранение платежеспособности лишь за счет наращивания задолженности. Для финансирования производственного развития недостаточно собственных источников в связи с низкой эффективностью хозяйствования или резким увеличением финансово-эксплуатационных потребностей и производственных инвестиций. Финансовое равновесие имеет неустойчивый характер, назревает кризис. Накопление задолженности достигает критического уровня, повышается риск некредитоспособности. При увеличении объемов деятельности могут возникнуть трудности с получением новых кредитов и, как следствие, возникнет дефицит источников формирования активов.

В данном положении имеются три варианта развития событий: благоприятный вариант - восстановление устойчивого равновесия путем возврата на 5-ю фазу (во второй квадрант матрицы стратегий); наиболее перспективный вариант - перемещение в 1 -ю фазу роста (пятый квадрант); дестабилизирующий - переход в предкризисное состояние 8-й фазы (восьмой квадрант).

7 фаза (начальная фаза регресса, 7 квадрант матрицы стратегий) характеризуется дефицитом ликвидных средств. Нахождение предприятия на данной фазе обуславливается тем, что в отчетном периоде предприятие пошло на снижение задолженности или сумма ее прироста была меньше финансовых затрат. Такое положение, как правило, носит эпизодический характер и связано с ситуацией на рынке капиталов. Предприятие не желает повышать средневзвешенную стоимость привлечения финансовых ресурсов, толерантно к некоторому временному дефициту средств (при условии полного покрытия своих производственно-эксплуатационных потребностей). Дефицит ликвидных средств возникает из-за несовпадения по срокам

входящих и исходящих денежных потоков. При этом предприятие и сохраняет хорошие перспективы развития при условии нормализации положения на финансовом рынке или повышения эффективности использования имущества. Если же снижение суммы долгосрочных и краткосрочных обязательств связано с невозможностью получения банковских кредитов из-за повышенного риска снижения кредитоспособности и ухудшения имиджа предприятия - это угроза дальнейшей дестабилизации финансового состояния.

Наиболее вероятный прогноз дальнейшего изменения состояния предприятия - углубление кризисных явлений и переход в 8-ю фазу (восьмой квадрант матрицы стратегий). Реализация системы антикризисных мер позволит изменить динамику развития в направлении восстановления равновесия: в наилучшем случае - в 5-ю фазу устойчивого развития (второй квадрант); в менее благоприятных условиях - в 4-ю фазу (в первый квадрант).

8 фаза (фаза явного проявления кризисных явлений в деятельности предприятия, 8 квадрант матрицы стратегий) характеризует предкризисное состояние субъекта хозяйствования. Положение предприятия неустойчиво и проблематично. Несмотря на увеличение долгосрочных и текущих обязательств, предприятие постоянно испытывает недостаток ликвидных активов. Дефицит средств связан со снижением рентабельности использования совокупных активов или с резким приростом финансово-эксплуатационных потребностей и производственных инвестиций. Уровень внешней задолженности не меняется или увеличивается лишь для покрытия финансовых расходов, поскольку собственных средств для этого уже недостаточно. Дальнейшее увеличение ссудной задолженности может оказаться невозможным в связи с отрицательным значением дифференциала финансового рычага, поскольку стоимость привлечения заемных ресурсов (кредитов, облигационных займов) превышает валовую рентабельность активов. Перспективы дальнейшего развития предприятия зависят, прежде всего, от динамики экономической рентабельности или принятия мер по сокращению производственно-эксплуатационных потребностей.

Варианты развития событий: крайне высокая вероятность попадания в 9-ю фазу кризиса (девятый квадрант матрицы стратегий); мероприятия антикризисного управления позволят

замедлить процессы дестабилизации и вернуться в 7-ю фазу (седьмой квадрант); труднодостижимый вариант, требующий значительных усилий - полное восстановление устойчивости и переход в 5-ю фазу (во второй квадрант).

9 фаза (конечная фаза стадии регресса, 9 квадрант матрицы стратегий) характеризует кризисное состояние предприятия. Причиной такого состояния могут быть убытки по результатам хозяйственной деятельности, резкий рост финансово-эксплуатационных потребностей и производственных инвестиций, рост обязательств или увеличение финансовых расходов, связанных с обслуживанием ссудной задолженности.

Высокий риск банкротства предприятия. Управление процессами стабилизации, реструктуризации и реорганизации помогут добиться перемещения предприятия лишь в пределах стадии регресса: в лучшем случае - на 7-ю фазу (в седьмой квадрант матрицы стратегий); при менее благоприятном развитии событий - в 8-ю фазу (в восьмой квадрант).

Изучение альтернативных вариантов потенциального изменения положения предприятия в матрице экономического развития позволило систематизировать управленческие мероприятия, направленные на преодоление кризиса, восстановление экономической устойчивости или на обеспечение экономического роста. К таким мероприятиям относятся:

- сокращение финансово-эксплуатационных потребностей (для обеспечения роста рентабельности активов - на 5 фазе в целях перехода на стадию достаточного (или умеренного) роста; на 6 фазе - для возвращения на начальную фазу экономического роста, но только при условии достижения высоких темпов роста выручки и рентабельности активов; на 8 фазе - в числе прочих мероприятий, для вывода предприятия из предкризисного состояния, осуществляется преимущественно посредством сбалансированного управления дебиторской и кредиторской задолженностью)^

- наращение^ запаса финансовой прочности (на 4 фазе для поддержания достигнутых темпов роста производства и реализации продукции; на 3 фазе - для предотвращения смещения положения предприятия на начальную фазу регресса);

- привлечение заемного капитала и использование эффекта финансового рычага (на 4 фазе для сохранения или повышения темпов роста производства и реализации продукции; на 2 фазе в

целях максимизации рентабельности собственного капитала; на 5 фазе для возвращения на стадию экономического роста; на 6 фазе - для сохранения достигнутых темпов роста объемов производства и реализации продукции и уровня экономической рентабельности должна сохраняться сила влияния финансового рычага);

- отказ от использования заемного капитала или сокращение доли заемных средств в капитале (на 8 фазе - для частичного восстановления платежеспособности предприятия в целях отсрочки кризиса и создания предпосылок для дальнейшего выведения предприятия из неустойчивого состояния);

- сбалансирование темпов роста активов, выручки и прибыли, соблюдение «золотого правила экономики» (на 6 фазе - для возвращения в состояние устойчивого финансового равновесия и создания предпосылок для дальнейшего роста, недопущения перехода на стадию регресса под влиянием характерных для данного этапа развития дестабилизирующих факторов, высокого уровня кредитного риска, риска потери финансовой устойчивости и неплатежеспособности; на 7 фазе - для недопущения углубления кризиса);

- повышение деловой активности предприятия, оборачиваемости ресурсов (на 3 фазе - для обеспечения высоких темпов роста объемов производства и реализации продукции и перехода в состояние устойчивого равновесия; аналогичные цели могут преследоваться предприятием на 1 фазе, когда переход на стадию устойчивого развития открывает для растущей диверсифицированной компании высокие перспективы роста; на 4 фазе - во избежание падения темпов роста, которое приведет к потере устойчивого положения и смещению его на начальную стадию регресса со свойственными ей рисками и проблемами);

- диверсификация производства (на 1 фазе - для расширения сегмента рынка товарной продукции и создания предпосылок для перехода на фазу финансового подъема, но только при условии высоких значений экономической рентабельности);

- отказ от широкой диверсификации производства (на 1 фазе - в случае падения рентабельности активов, отрицательного результата хозяйственной деятельности - для недопущения перехода предприятия на стадию регресса, угрожающую высокой вероятностью развития кризисных явлений и банкротством);

- сокращение затрат (на 8 фазе - для выхода на безубыточный уровень производства и реализации продукции, недопущения дальнейшего углубления кризиса, для частичного восстановления устойчивости);

- сбалансирование денежных потоков по объемам и во времени (на 7 фазе - для устранения дефицита ликвидных средств по возможности без увеличения средневзвешенной стоимости финансовых ресурсов для восстановления экономического равновесия, а также как необходимая мера для предотвращения углубления кризиса дефицитности денежного потока в долгосрочном периоде [9]; на 3 фазе, поскольку в условиях снижения темпов роста дохода постепенно будут назревать проблемы с соблюдением краткосрочной ликвидностью, что может спровоцировать переход на начальную фазу регресса);

- мобилизация операционного рычага (на 7 фазе - для преодоления кризиса потери устойчивости и возвращение в равновесное состояние; при этом потребуются выбор и применение оптимальных, по мнению менеджера, систем учета и методов управления затратами [10]);

- сбалансирование дебиторской и кредиторской задолженности, рефинансирование дебиторской задолженности и мобилизацию средств кредиторов (на 8 фазе - в целях сокращения финансово-эксплуатационных потребностей; на 7 фазе - для мобилизации ресурсов из внутренних источников в целях устранения эпизодического дефицита ликвидных средств);

- управление затратами (на 7 фазе - в целях использования эффекта операционного рычага для повышения экономической рентабельности; на 2 фазе - для сохранения положения предприятия на этапе финансового «расцвета», недопущения необоснованных трат);

- увеличение объема собственного капитала (на 2 фазе - при исчерпывании возможностей финансового рычага максимизировать рентабельность собственного капитала и при чрезмерном привлечении заемных средств предприятию, желающему «задержаться» на этапе финансового подъема, потребуется увеличение акционерного (уставного) капитала; на 6 фазе - для погашения негативного эффекта от роста заемного капитала и создания условий для возвращения на начальную стадию экономического роста);

- оптимизация структуры капитала (на 4 фазе - для достижения устойчивого финансового равновесия; на 5 фазе актуальность оптимизации обосновывается тем, что отказ от использования заемных средств и ослабление эффекта финансового рычага, свойственные данному этапу, способны породить сокращение финансовой рентабельности, а при низких темпах роста оборота привести к преждевременному регрессу; на 8 фазе - для частичного восстановления финансового равновесия, сбалансирования активов и источников их формирования);

- маркетинговые исследования рынка и продукта (особенно актуальны на 2 фазе, потеря позиций на которой, как правило, является результатом улучшения положения конкурентов или появления новых, резкого снижения совокупного спроса, развития производства товаров-заменителей и, как результат, исчерпывания рынка).

- проведение антикризисных мероприятий (на 8 фазе - применение оперативного, тактического, стратегического механизмов внутренней стабилизации, направленное на устранение неплатежеспособности и обеспечение финансового равновесия; на 9 фазе - использование сначала внутренних механизмов стабилизации, а при необходимости, проведение санации [11]).

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Применение матрицы экономического развития предприятия позволяет не только оценить состояние предприятия на данный момент, но и спрогнозировать наиболее вероятные изменения его состояния, своевременно выявить кризисные явления, оказывающие наибольшее дестабилизирующее влияние, и принять меры по их устранению или минимизации последствий. Кроме того, путем оценки изменений показателей, входящих в расчет результатов хозяйственной и финансовой деятельности, можно установить, какое влияние оказывают конкретные управленческие решения на положение предприятия и его перемещение по кривой экономического развития в будущем, что и определяет направление дальнейших разработок по данной проблеме.

Список использованных источников

1. Гончаров В. М., Макаренко М. В., Припотень В. Ю. Формування стратегії управління розвитком промислового підприємства на основі показників ефективності: монографія. - Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015.- 136 с.
2. Финансовый менеджмент: теория и практика / под ред. Е. С. Стояновой. - 6-е изд. - М.: Изд-во «Перспектива», 2010. - 656 с.
3. Стоянов Е. А., Стоянова Е. С. Экспертная диагностика и аудит финансово-хозяйственного положения предприятий / Е. А. Стоянов, Е. С. Стоянова. - М: Перспектива, 2002. - 89 с.
4. Яковлева И. Н. Справочник по финансовой стратегии и тактике / И. Н. Яковлева. - М.: Профессиональное издательство, 2009. - 336 с.
5. Акулов В.Б. Финансовый менеджмент.-4-е изд.-М.: 2010.- С.264.
6. Санина Н. В., Хурчак Ю. С. Формирование безопасной стратегии развития коммерческих организаций // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. - 2015. - № 4 (47). - С. 259-268.
7. Дорофеев М. Л. Особенности применения матрицы финансовых стратегий Франсона и Романа в стратегическом финансовом анализе компании // Финансы и кредит. - 2009. - № 23(359). - С. 51-56.
8. Семенов А. Г. Матриця фінансових стратегій // Вісник економічної науки України. - 2008. - № 2. - С. 139-146.
9. Бланк И. А. Управление денежными потоками. - 2-е изд., перераб. и доп. - К.: Ника-Центр, 2007. - 752 с.
10. Управление затратами комплексных производств: монография / В. Н. Гончаров, В. И. Чиж, Ю. Ю. Корниенко и др. - Донецк: Изд-во ДонГАУ, 2003.- 180 с.
11. Бланк И.А. Антикризисное финансовое управление предприятием. - М.: Ника-Центр, 2006. - 672 с.

УДК 658.155.4: 005.342

ФОРМИРОВАНИЕ И ВЫБОР СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

Безруков Б.А.,

*к. э. н., доцент кафедры менеджмента и
экономики предпринимательства
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
лесотехнический университет имени
Г.Ф. Морозова»*

На основе обобщения отечественных и зарубежных подходов установлено, что формирование любых стратегий предприятия происходит в определенной последовательности: формулировка стратегии (постановка целей); разработка стратегии; оценка эффективности стратегии и контроль реализации. Выявлено, что вопросы анализа альтернативных стратегий, рассматриваются отдельно. Предложен алгоритм формирования и выбора стратегии инновационного развития предприятия.

Ключевые слова: стратегия, инновации, развитие, предприятие, алгоритм.

On the basis of generalization of domestic and foreign approaches showed that the formation of any policies of the enterprise occurs in sequence: formulation of strategy (setting goals); development of strategy; evaluation of strategy effectiveness and control over the implementation. Revealed that the analysis of alternative strategies are considered separately. Proposed the following algorithm for the formation and choice of strategy of innovative development of the enterprise.

Key words: strategy, innovation, development, enterprise, algorithm.

Постановка проблемы. Стратегический подход от повседневной деятельности отличается стремлением достичь поставленных целей и дальновидностью, подчинением сегодняшней цели идеала саморазвития, подбором наиболее оптимальных сценариев и умением переходить от одного сценария развития к следующему в наиболее благоприятный с точки зрения развития момент. В условиях постоянного риска стратегический взгляд на инновационную деятельность позволяет вовремя среагировать на изменения, запустить именно ту технологию, которая даст серьезное преимущество и принесет первенство на рынке.

Проблемы экономического роста, повышения конкурентоспособности в условиях информационно-технологической революции могут быть решены с помощью эффективных стратегий инновационного развития. Именно

последовательная инновационная стратегия обусловила высокое качество жизни, национальную безопасность, охрану окружающей среды и высокий технический уровень развитых стран мира [1].

Проведенное исследование «классических» видов стратегий инновационного развития показали целесообразность их применения и важное стратегическое значение для отечественных предприятий в современных условиях хозяйствования.

Анализ последних исследований и публикаций. Решению проблем в сфере инноваций и инновационной деятельности посвящено немало работ, среди которых стоит выделить работы таких ученых, как П. Друкер, Й. Шумпетер, А. Томпсона, Б. Карлоф, В.Н. Гончаров, Н.В. Гришко, Д.В. Солоха и других исследователей. В их научных публикациях большое внимание уделено формированию инновационных стратегий, вопросам инновационных циклов на макро- и микроэкономическом уровнях.

Актуальность. Сегодня инноваций являются главным условием экономического развития страны. В производственной деятельности инновации предусматривают использование новых форм производственных отношений и хозяйственной деятельности, технологий и способов использования ресурсов, методов обучения и мотивации персонала, других подобных направлений в этой сфере деятельности. В связи с этим чрезвычайно важной задачей, которая стоит перед предприятиями, является широкое воплощение в хозяйственную деятельность наукоемкой технологии, постоянное обновление номенклатуры и ассортимента продукции, повышения конкурентоспособности.

Цель статьи. Разработать алгоритм формирования и выбора стратегии инновационного развития предприятия мясоперерабатывающей отрасли.

Изложение основного материала исследования. Инновационное развитие на предприятии является сложным процессом, который требует планирования и управления средствами инновационной стратегии в соответствии с конкретными возможностями предприятий на основе результатов оценки всех форм возможной инновационной деятельности. При этом задача выбора эффективного направления стратегического инновационного развития предприятия заключается в определении такого оптимального варианта из ряда альтернатив, которое в процессе внедрения инноваций отразало бы будущую поведение

предприятия по отношению к внешней среде, а именно к другим субъектам хозяйственной деятельности с учетом индивидуальных внутренних возможностей. Следовательно, за основу выбора инновационной стратегии необходимо взять анализ ключевых факторов, характеризующих деятельность предприятия [2]: состояние отрасли и позиции фирмы в этой отрасли, цели предприятия, интересы и отношение высшего руководства, финансовые ресурсы, квалификация работников, обязательства фирмы, степень зависимости от внешней среды, временной фактор.

Как видим, список ключевых факторов, требующих анализа, можно свести к понятию ресурсной составляющей как индивидуальной потенциальной возможности предприятия и понятие целей, которые придают уникальности и оригинальности выбранной стратегии.

Рассматривая развитие предприятия как непрерывный процесс приобретения и расширение его ресурсных возможностей, следует подчеркнуть тот факт, что поскольку ход развития каждой компании строго индивидуален, а значит, каждое предприятие обладает индивидуальным набором ресурсов, нельзя не учитывать влияние, которое осуществляет существующий ресурсный набор на выбор стратегии инновационного развития предприятия. Утверждая, что важным фактором выбора предприятием того или иного вида инновационной стратегии должно выступать ресурсное обеспечение в органическом сочетании с целями стратегии, исследуем взаимодействие именно этих двух факторов и их влияние на формирование предприятием стратегии инновационного развития.

Разработка стратегии включает в себя процесс анализа и определения стратегических ориентиров на рынке, которые корректируются и находят свое отражение в форме различных стратегических программ и проектов. Инновационная цель как составляющая общих стратегических целей представляет собой желаемый результат деятельности организации в виде определенного нововведения, которое реализуется в ограниченные сроки с ограниченными ресурсами и направлено на качественное (радикальное) развитие организации [3].

Следовательно, выбор и реализация стратегии инновационного развития зависит от состояния инновационного потенциала, формирование которого может осуществляться за

счет компонентов и элементов внутренней среды организации. Набор ресурсов, которыми владеет организация, формирует ее инновационный потенциал характеризует готовность к систематическому инновационному развитию, а, следовательно, влияет на структуру и направления стратегии инновационного развития.

Зачастую вопросы экономического развития поднимались и рассматривались в рамках всей экономики, на общем уровне, и большинство из них носят декларативный характер. Инновационную деятельность необходимо рассматривать не только на уровне государства, но и на уровне отрасли и предприятия, поэтому в пределах уровней целесообразно выделять отдельные направления и показатели, используемые для анализа и оценки соответственно.

Так как инновационная деятельность имеет коммерческий характер, требуя наличие больших финансовых средств – для осуществления ее процессов, потенциальному инвестору необходим полный анализ состояния и развития отрасли и предприятия в целом.

Анализ научных подходов относительно инновационных процессов на современных предприятиях мясоперерабатывающей отрасли, позволил выделить цели оценки инновационной деятельности на макро-, мезо- и микроуровнях (табл. 1). Для обеспечения объективной оценки результативности инновационной деятельности предприятий необходимо исследовать степень развития на каждом уровне – для своевременной минимизации рисков.

Аргументировано, что оценку инновационной деятельности следует проводить с учетом особенностей развития не только на уровне предприятия, но и на уровне страны и отрасли. Оценка инновационной деятельности необходимо определять по степени ее влияния на результаты деятельности предприятия путем динамического анализа определенных показателей развития субъектов мясоперерабатывающей деятельности.

Эффективное инновационное развитие мясоперерабатывающих предприятий возможно только при условии выбора оптимальной стратегии инновационного развития и ее успешной реализации. Этот выбор должен быть научно-обоснованным и адаптированным к быстроменяющимся условиям

среды и особенностям хозяйствования. Экономическое положение предприятий мясоперерабатывающей отрасли переживает не лучшие времена, поэтому, первоочередной задачей является поиск новых подходов к разработке стратегии инновационного развития предприятия, прогнозирования, оценки и анализа их состояния.

Мясоперерабатывающие предприятия заслуживают отдельного внимания, поскольку на сегодняшний день в этой области существует множество проблем, связанных с факторами, которые ведут к ухудшению качества продукции, что, в свою очередь, подрывает продовольственную безопасность страны в целом.

Либерализация рынка и проведения реформ в аграрном секторе привели к почти полному открытию продовольственного рынка для импортных продуктов питания. При минимальном воздействии государства на производство продуктов питания возникла угроза продовольственной безопасности страны. Глобализационные процессы привели к углублению этой проблемы [4].

Поэтому следующим шагом на таком непростом этапе развития мясоперерабатывающих предприятий должна стать активизация инновационной деятельности путем формирования и выбора стратегии инновационного развития с учетом особенностей их развития, современного состояния и быстроменяющихся потребностей общества.

По своему назначению стратегия инновационного развития имеет двойное значения, дополняя другие функциональные стратегии, особенно производственную, финансовую, кадровую, маркетинговую, а также стратегию сбыта.

Для практического применения для отечественных предприятий целесообразно различать следующие инновационные стратегии: инновационную стратегию наступления и инновационную стратегию подражания или копирования.

Прежде чем выбрать определенную стратегию, следует провести предварительную оценку инновационных возможностей по обеспечению оптимальных результатов инновационного развития отрасли конкретного предприятия.

Таблица 1

Цели оценки инновационной деятельности в соответствии с направлениями анализа на макро-, мезо- и микроуровнях

<i>Уровень</i>	<i>Направления анализа</i>	<i>Показатели</i>	<i>Цели оценки</i>
Макроуровень	Анализ общей ситуации и развития экономики страны	ВВП; инвестиции в основной капитал	определение общеэкономического состояния; разработка мероприятий для повышения инновационной деятельности;
	Анализ государственного стимулирования развития мясоперерабатывающей отрасли	ВВП от мясоперерабатывающей отрасли; часть инвестиций в капитал от мясоперерабатывающей отрасли	привлечение инвестиционных ресурсов
Мезоуровень	Анализ экономического состояния Луганского региона	валовой региональный продукт; доходы населения Луганского региона	определение состояния экономического развития региона; привлечение инвестиций в регион
	Анализ экономического состояния отрасли	численность мясоперерабатывающих предприятий; часть убыточных мясоперерабатывающих предприятий; рентабельность операционной деятельности; объем реализованной продукции; объем инвестиций в основной капитал	оценка состояния отрасли; привлечение инвестиций в мясоперерабатывающую отрасль получение экономического эффекта от инновационной деятельности
	Анализ инновационной активности отрасли	затраты на инновационную деятельность; структура затрат на инновационную деятельность по источникам финансирования; объемы реализации инновационной продукции	
Микроуровень	Анализ ресурсного обеспечения инновационной деятельности	затраты мясоперерабатывающего предприятия на инновационную деятельность; численность персонала занятого в создании инновационного продукта	оценка состояния и потенциала предприятия; получение эффекта от полученных инноваций;
	Анализ спроса на инновационную деятельность	- объем реализованной инновационной продукции мясоперерабатывающего предприятия; - прибыль от реализованной инновационной продукции мясоперерабатывающего предприятия	разработка мероприятий по повышению инновационной активности мясоперерабатывающего предприятия

Стратегия инновационного развития должна учитывать тенденции развития науки и техники, прогнозы возможного обновления технологий и продуктов, оценивать возможности предприятия по созданию и внедрению нововведений, учитывая текущий и прогнозируемый состояние рыночной среды, а также конкретизировать цели и методы их применения.

Для всех предприятий не существует единой – идеальной по содержанию стратегии, каждый хозяйствующий субъект выступает уникальной открытой системой со своими индивидуальными характеристиками и специфическими особенностями. В настоящее время существует множество подходов, позволяющих выбрать стратегию инновационного развития предприятия. Остановимся на наиболее известных подходах к ее выбору и реализации (табл. 2).

В предпринимательском мире одной из первых предложила и апробировала идею стратегических зон хозяйствования (СЗХ) американская фирма «Дженерал Электрик». С тех пор, концепция СЗХ стала важным инструментом стратегического анализа и портфельного управления, т.к. она позволяла организациям прогнозировать влияние на них окружающей рыночной среды в перспективе [5].

Управленческое значение концепции СЗХ состоит в том, что она дает возможность диверсифицированным компаниям рационализировать организацию разнородных сфер бизнеса. СЗХ также помогают уменьшить сложность подготовки стратегии корпорации и взаимодействия сфер деятельности фирмы в различных отраслях. СЗХ может рассматриваться и как отдельный сегмент рыночного окружения, на который фирма имеет или хочет иметь выход. Иерархия выделения СЗХ представлена на рис. 1.

Быстрые изменения деловой среды предприятий агропромышленного комплекса (АПК), связанные, прежде всего, с ростом конкуренции, глобализацией бизнеса, требуют применение стратегического планирования инновационного развития предприятий.

Для оценки перспектив деятельности предприятия осуществляется расчет привлекательности стратегических зон хозяйствования (СЗХ).



Рис. 1. Рекомендуемый порядок выделения СЗХ

Расчет привлекательности представляет собой задачу многокритериального выбора, для решения которой используется метод аналитических иерархий.

На основе обобщения отечественных и зарубежных подходов установлено, что формирование стратегии предприятия происходит в следующей последовательности: формулировка стратегии в виде постановки целей, непосредственно разработка соответствующей стратегии, оценка эффективности стратегии и контроль реализации. При этом необходимо отметить, что вопросы, касающиеся анализа альтернативных стратегий, как правило, либо не рассматриваются вообще, либо рассматриваются отдельно.

Доказано, что в основе практически всех существующих подходов заложен алгоритм формирования и выбора стратегии инновационного развития предприятия (рис.2).

На сегодняшний день в условиях повышения конкуренции возрастает роль маркетинга, развитие которого способствует повышению уровня маркетинговой деятельности под влиянием

внутренних и внешних факторов, обуславливаемых общее состояние предприятия на рынке.

Таблица 2

Существующие подходы к выбору и реализации стратегии инновационного развития предприятия

№	Авторы	Подходы к выбору и реализации стратегии
1.	Ансофф И. Н.	внутренняя оценка фирмы, оценка внешних возможностей, формулировка целей и выбор задач, решение о портфельной стратегии, конкурентная стратегия, создание альтернативных проектов, отбор и реализация проектов.
2.	Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.	выработка миссии предприятия, выработка целей предприятия, оценка и анализ внешней среды, управленческое обследование сильных и слабых сторон предприятия, анализ стратегических альтернатив, выбор стратегических альтернатив, реализация стратегии и оценка стратегии.
3.	Вутон С., Хорне Т.	стратегический анализ (анализ внешней среды, анализ внутренней среды, итоговая совокупная оценка среды), выбор стратегического направления (прогнозирование, определение миссии и целей, нахождение стратегических «расхождений» между целями и прогнозами), реализация стратегии (рассмотрение альтернативных вариантов стратегии, анализ вариантов (как повлияет на конкурентоспособность, какова совместимость, выполнимость, какой уровень риска и пр.), план выполнения стратегии).
4.	Томпсон А. А., Стрикланд А. Д.	определение сферы деятельности и формулирование стратегических установок, постановка стратегических целей и задач для их выполнения, формулирование стратегии для достижения поставленных целей, реализация стратегического плана, оценка результатов деятельности и при необходимости изменение плана и (или) методов его реализации.
6.	Виханский О. С.	анализ среды, определение миссии и целей, выбор стратегии и её выполнение, оценка и контроль реализации.
7.	Коробейников О.П., Трифилова А. А., Коршунов И.А.	анализ (анализ внешней и внутренней среды, определение миссии и формулировка целей), планирование (планирование стратегии и постановка задач), реализация (разработка планов, проведение структурных изменений, формирование бюджетов), контроль (оперативное управление, оценка и контроль)

Характерной особенностью современных предприятий является недостаток использования инновационных решений при совершении маркетинговой политики, поскольку именно потребителем определяется рыночный спрос на мясоперерабатывающую продукцию.



Рис. 2. Алгоритм формирования и выбора стратегии инновационного развития предприятия

В результате анализа научных работ отечественных и зарубежных ученых в вопросах теории инновационного развития, в частности анализа системы стратегий предприятий установлено, что стратегия инновационного развития находится на одном уровне с базовыми, конкурентными и функциональными стратегиями.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). На основе обобщения отечественных и зарубежных подходов установлено, что формирование любых стратегий предприятия происходит в следующей последовательности: формулировка стратегии (постановка целей); разработка стратегии; оценка эффективности стратегии и контроль реализации. При этом вопросы анализа альтернативных стратегий, как правило, рассматриваются отдельно. На основании этого предложен следующий алгоритм формирования и выбора стратегии инновационного развития предприятия: анализ спроса на продукцию (маркетинговая составляющая); оценка влияния инновационной деятельности на эффективность производственной (операционной) деятельности предприятия (финансово-экономическая составляющая); разработка альтернативных стратегий

инновационного развития (финансово-экономическая составляющая); выбор рациональной стратегии инновационного развития (финансово-экономическая составляющая); оценка эффективности стратегии инновационного развития (финансово-экономическая составляющая); разработка организационно-экономического обеспечения реализации стратегии инновационного развития (организационная составляющая).

Установлено, что отдельные вопросы стратегического планирования финансово-экономической и организационной деятельности при формировании и выборе инновационной стратегии нуждаются в доработке.

Список использованных источников

1. Ананьин О. И. Экономическая наука в зеркале методологии // Вопросы философии. - № 10. – 1999. – с. 135-149.
2. Винокуров В. А. Организация стратегического управления на предприятии / В. А. Винокуров. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996.
3. Упровадження інновацій на промислових підприємствах Луганського регіону [Електронний ресурс] // Наука та інновації / Головне управління статистики в Луганській області. – 28 квітня 2012 р. – Режим доступу: http://www.zp.ukrstat.gov.ua/images/stories/Innovaz_vnedren_2011.pdf.
4. А. А. Большаков, Д. Ю. Петров, В. В. Лобанов, А. А. Канунников, “Создание системы технической диагностики мобильного робота”, Вестн. Астрахан. гос. техн. ун-та. Сер. управление, вычисл. техн. информ., 2011, № 1, 19–23.
5. Калинская Т.А. О современном подходе к анализу стратегии развития предприятия // Вестник Херсонского государственного технического университета. - 1999. - № 2 (6). - С. 32-33.
6. Коробейников О.П., Трифилова А.А., Коршунов И.А. Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия// Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. - № 3. – с. 29-43.
7. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации: Учебник для вузов. Пер. с 9-го англ. изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. 412 с.

УДК 339.9

НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЯ ОТРАСЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ЗЕРНА ДНР

Вишневская Е.Н.

канд. экон. наук, доц.,

Джура О.М.

Магистрант

Науменко Е.В.

Магистрант

ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

В статье исследуются причины, препятствующие стабильному производству зерновых культур в сельскохозяйственных предприятиях региона. Анализируются факторы, сдерживающие развитие зернового рынка Донецкого региона. Обоснованы перспективные направления развития рынка зерна в современных условиях.

Ключевые слова: зерновое хозяйство, государственное регулирование, зерновой рынок, макроэкономические и политические условия, государственные меры

The article examines the reasons hindering the sustainable production of grain crops in the agricultural enterprises of the region. Analyzes the factors constraining the development of the grain market of Donetsk region. Grounded perspective directions of development of the grain market in modern conditions.

Key words: agriculture, government regulation, grain market, macroeconomic and political conditions, government measures

В Донецкой Народной Республике зерновое хозяйство традиционно является стратегической и одновременно многоцелевой, многофункциональной и системообразующей отраслью в экономике и агропромышленном комплексе. Оно стимулирует или, наоборот, сдерживает развитие других, сопряженных с ней отраслей, продуктовых и сырьевых рынков. Уровень развития зернового хозяйства характеризует надежность хлебофуражного снабжения, экономическую и социально-политическую стабильность в Республике, ее продовольственную безопасность, а также служит своеобразным индикатором экономического благополучия государства, его престижа. Поэтому эффективность функционирования зернового хозяйства является не только отраслевой, но и сложной макроэкономической проблемой,

поскольку его динамичное и устойчивое развитие определяется институциональными и структурными преобразованиями, происходящими в экономике Республики.

Рынок зерна занимает особое место в системе агропродовольственных рынков. Уровень его развития оказывает существенное влияние на характер воспроизводственного процесса во всей экономике, определяя, важнейшие межотраслевые пропорции и макроэкономические показатели. Более того, рынок зерна выступает своеобразным мерилем качества экономических преобразований, проводимых в ДНР. Уровень и динамика цен на зерно во многом определяют конъюнктуру смежных агропродовольственных рынков, являясь к тому же фактором, оказывающим весьма существенное влияние на социальную стабильность в обществе [1].

Главной целью функционирования рынка зерна ДНР является удовлетворение биологических, физических, социальных и экономических потребностей населения в хлебе и хлебопродуктах [2].

Для достижения этой цели необходим учет факторов, определяющих формирование и развитие рынка зерна. Ими являются конкуренция, формирование спроса и предложения на рынке зерна, а также - система государственного регулирования.

Основные причины особого положения рынка зерна в агропродовольственной экономике следующие:

- хлеб – основной продукт питания граждан: за счет него удовлетворяется до 40% (по некоторым данным – до 75 %) дневной потребности в энергии, а 90% населения употребляет хлеб ежедневно;
- важнейшее стратегическое значение зерна как основы продовольственной безопасности страны;
- мультипликативный эффект от развития зернового хозяйства в полтора-два раза превышает подобный эффект от всего сельского хозяйства в развитии экономики страны;
- уникальные особенности зерна как товара: универсальность, способность к длительному хранению и транспортировке, качественная однородность, делимость, взаимозаменяемость, обеспечивающие ему ёмкий рынок сбыта и приоритет при формировании продовольственных фондов;

- фуражное зерно служит основой концентрированных кормов в животноводстве.

Исходя из вышеуказанного, можно заключить следующее:

во-первых, зерновой рынок, в силу своей специфики, является системообразующим для агропродовольственного рынка в целом;

во-вторых, он, может служить эталоном для отработки и совершенствования рыночных отношений в других отраслях АПК и отдельных продуктовых рынках Республики.

Анализируя состояние зернового сектора АПК в Республике можно отметить, что производство зерновых/зернобобовых и подсолнечника в 2016 г. увеличилось на 79,6% по сравнению с 2015 г., подсолнечника – на 39,3%. Прогнозируется увеличение в 2017 г. посевной площади зерновых и зернобобовых на 7,9% при соблюдении технологического процесса урожайности. Посевные площади технических культур, в том числе подсолнечника, планируется сократить в 2017 г. на 9%, что свидетельствует о доведении посевных работ до соблюдения научно-обоснованного севооборота (табл. 1).

По состоянию на 01.11.2016 года у субъектов хозяйственной деятельности Республики (по оперативным данным) находилось на остатках зерна в средневзвешенных ценах реализации за октябрь 2016 года, на сумму 2 973,44 млн. росс. руб. Это свидетельствует о несформированном рынке зерна в Республике и об отсутствии свободных денежных средств для обеспечения весенней посевной кампании (табл. 2).

По данным Государственной инспекции Министерство агропромышленной политики и продовольствия Донецкой Народной Республики за 2015 и по прогнозу на 2016 год реализация на экспорт зерна снизилась в целом на 113,64 млн. росс. руб., что составляет 9,7% (табл. 3).

Профицит фуражной пшеницы на 01.07.16 г. составил 95,0 тыс. т, ожидаемая реализация на экспорт фуражной пшеницы - 32,6 тыс. т. Это отражает проблемы в реализации на экспорт продукции отдельными сельхозтоваропроизводителями и наличие экспортного потенциала фуражной пшеницы.

Табл. 1.

Производство зерновых/зернобобовых и подсолнечника в
2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	Ед. изм.	2015 год	2016 год	2017 год
			факт	прогноз	план
1	Зерновые и зернобобовые				
	площадь	тыс га	120,37	198,3	214,0
	урожайность	ц/га	24,1	26,2	27,8
	валовый сбор	тыс т	289,63	520,2	595,2
2	Технические культуры, площадь – всего	тыс га	67,32	92,4	83,2
	в т. ч. подсолнечник:				
	площадь	тыс га	63,862	91,3	80,4
	урожайность	ц/га	10,4	10,1	12,5
	валовый сбор	тыс т	66,41	92,5	100,6

Характеристика текущего состояния зернового рынка указывает на необходимость формирования государственного регулятора для обеспечения баланса экономических отношений между участниками внутреннего рынка [3].

Табл.2.

Остатки зерновых у сельхозпроизводителей по состоянию на
01.11.2016 г.

№ п/п	Наименование культуры	Количество, т	Стоимость, млн рос. руб
1.	Пшеница 1-3 класса	86634,475	693,072
2.	Пшеница 4-6 класса	134205,42	738,127
3.	Ячмень	43254,160	259,524
4.	Кукуруза на зерно	18724,178	93,620
5.	Рожь	1299,60	10,392
6.	Овес	682,958	3,414
7.	Просо	2942,100	17,652
8.	Горчица	1237,121	30,925
9.	Подсолнечник	79173,286	1126,71
	Всего	368153,298	2973,44

Проведенные осенние полевые работы являются отражением проблем, связанных с обеспечением структуры внутреннего агропромышленного рынка в целом и его зернового сегмента, в частности.

Табл. 3

Объемы экспорта зерновых культур за 2015-2016 гг.

№ п/п	Наименование культуры	2015		2016 (прогноз)		Отклонение(+/-)	
		Количество, т	Сумма, млн руб.	Количество, т	Сумма, млн руб.	Количество, т	Сумма, млн руб.
1	Пшеница	11599,00	69,59	32606,40	195,64	+21007,4	126,04
2	Ячмень	12607,00	75,64	13846,80	83,08	+1239,80	7,44
3	Подсолнечник	62477,00	999,63	48398,00	774,37	-14079,0	-225,26
4	Сорго	5594,00	27,97			-5594,00	-27,97
5	Просо			1019,27	6,12	1019,27	6,12
	Итого	92277,0	1172,84	95870,47	1059,20	+3593,47	-113,64

По результатам осенней посевной компании по состоянию на 25.11.2016 по всем категориям хозяйств посеяно озимых культур всего 101,3 тыс. га, что составляет 96% к прогнозу по причине поздней уборки технических культур из-за неблагоприятных погодных условий и, в связи с этим, несвоевременным высвобождением площадей для озимых посевов (табл. 4, рис.1).

Следует отметить, что внесение удобрений на 1 га площади посевов составляет 42 кг или 28% от нормативной потребности. Это вызвано отсутствием необходимых оборотных средств у сельхозпроизводителей для приобретения необходимых агресурсов для обеспечения технологического процесса в растениеводстве (табл. 1).

Табл. 4

Посев озимых культур по всем категориям хозяйств ДНР

Культура	План, га	Факт, га	%	2015 г., га	(+/-), га
Озимые, всего	105000	101283	96	91185	10098
Озимая пшеница	102150	98699	97	89485	9214
Озимый ячмень	1850	1948	105	1566	382
Рожь	1000	636	64	134	502
Тритикале		7			7
Внесено удобрений на 1 га/кг	150	42	28	92	-50

Сельскохозяйственными предприятиями обработано 93,4 тыс. га или 66% от плана (2016 г. – 142,2 тыс. га, 2015 г. – 94,7 тыс. га) для проведения весеннего комплекса полевых работ, из них:

- обычная вспашка – 34,5 тыс. га (51% от плана)
- поверхностная обработка – 47,7 тыс. га (75% от плана)
- «0» обработка». – 11,2 тыс. га (100% от плана).

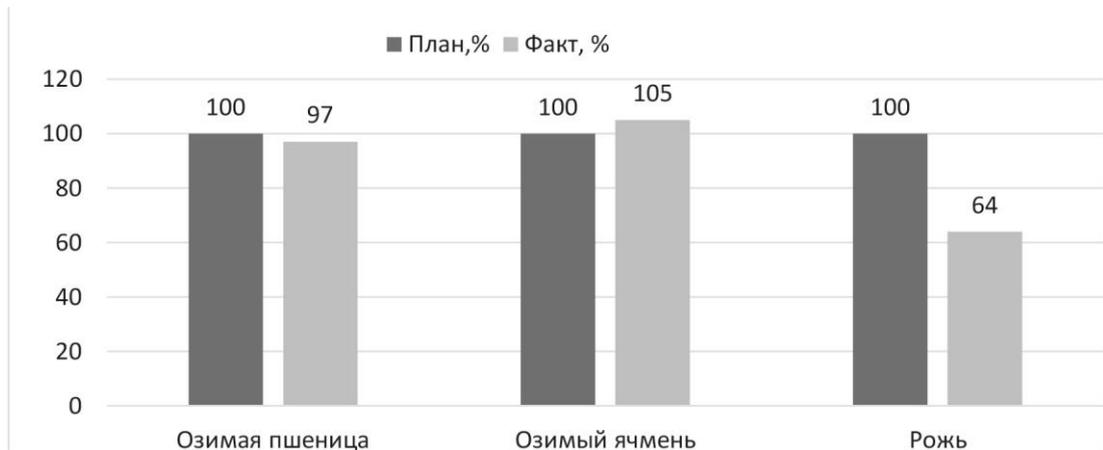


Рис.1 Выполнение плана осенних полевых кампаний, %

Глубина промерзания почвы в ноябре достигала 2-6 см. До середины месяца температурный режим позволил озимым культурам медленно вегетировать в дневные часы, во второй половине месяца при понижении температуры вегетация прекратилась. Температура на глубине узла кушения составляла 1-3⁰С мороза, что не опасно для озимых.

Состояние озимых культур на данном этапе развития удовлетворительное, что позволит при полном и своевременном внесении удобрений, средств защиты растений, наличие ГСМ успешно провести весенне-полевые работы. Достижение плановых показателей производства сельскохозяйственной продукции возможно только при своевременном и в полном объеме проведенного всего комплекса полевых работ.

Своевременное проведение всего комплекса полевых работ возможно при наличии финансовых средств у сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Отсутствие оборотных средств и невозможность кредитования влечет за собой проблемы закупки сельскохозяйственными товаропроизводителями ГСМ, семенного материала, СЗР, ремонта техники для своевременного проведения всего комплекса полевых работ, несоблюдению технологического процесса, что приводит к неэффективному использованию ресурсов, снижению урожайности культур, снижению плодородия

почв. На проведение полевых работ и уборку ранних зерновых культур с межсезонными работами предприятиям Республики необходимо денежные средства на сумму 3 674,4 млн. росс. руб. (табл. 5).

Рынок зерна в ДНР сейчас находится на стадии формирования и характеризуется следующими негативными тенденциями:

1. нестабильностью и неравномерностью удовлетворения предложения;

2. нерегулируемостью поставок зерна перерабатывающим предприятиям;

3. отсутствие условий для формирования системы прогнозирования органами исполнительной власти объемов предложения и транспортной логистики на внутреннем рынке.

Также в современных условиях зерновой рынок ДНР находится под воздействием ряда негативных факторов. В их числе:

- низкая эффективность и неустойчивость производства зерна приводят к введению административных, таможенных и тарифных барьеров на пути внешней торговли зерном, повышают коммерческие риски;

- отсутствие биржевой торговли зерном, оптовых рынков, информационных систем и других элементов рыночной инфраструктуры, необходимых для устойчивой торговли;

- большое число посреднических звеньев на пути движения зерна от производителя к потребителю, что приводит к занижению цен на зерно, закупаемое у его производителей, и к завышению розничных цен для конечных потребителей;

- отсутствие единых стандартов на зерно и продукты его переработки, соответствующих принятым в международной торговле требованиям стандартизации и сертификации продукции;

- отсутствие возможности получения кредитов производителями зерна и продуктов его переработки;

- отсутствие в южных и восточных районах ДНР (вблизи границы с РФ) специализированных зерновых складов для подработки и хранения зерна, а также формирования экспортных партий зерна, в т. ч. по причине остановки работы Баракубского хлебоприемного предприятия с начала ведения боевых действий; отсутствие закупки зерна на государственные нужды и в интервенционные фонды.

Табл.5.

Финансовые ресурсы для проведения полевых работ и уборку ранних зерновых культур с межсезонными работами, всего млн. рос. руб.

№ п/п	Потребность в средствах	Комплекс весенне-полевых работ 2017 года	Уборка ранних зерновых культур + межсезонные работы 2017 года	Комплекс осеннее – полевых работ под урожай 2018 года	ИТОГО, млн рос. руб.
I.	Общая потребность в средствах - всего, в т. ч.	1613,4	552,8	1187,1	3674,4
1.	Заработная плата	110,0	0,0	19,8	129,8
2.	Начисления на зарплату	34,1	0,0	6,1	40,2
3.	Материальные затраты - всего	1374,3	494,2	1131,1	2999,6
	- семена и посадочный материал	173,7	0,0	229,5	403,2
	- минеральные удобрения	535,6	0,0	321,8	857,4
	- средства защиты растений	235,0	0,0	153,0	388,0
	- ГСМ	290,0	399,2	291,8	981,0
	- запчасти и ремонт техники	70,0	45,0	30,0	145,0
	- другие материальные затраты	70,0	50,0	100,0	220,0
4.	Прочие затраты (в т. ч. услуги сторонних организаций)	95,0	58,6	30,0	183,6

Кроме перечисленных факторов, на состояние рынка зерна ДНР оказывают негативное влияние макроэкономические и политические условия, а также глобальные процессы в мировой экономике и политике. В числе этих факторов: риск возобновления полномасштабных боевых действий со стороны ВСУ, экономическая и политическая блокада со стороны Украины, невозможность обработки земли вблизи линии разграничения, низкий платежеспособный спрос населения на некоторые виды продукции переработки зерна, др.

Положительным, в течение последних двух лет, является преодоление нисходящей динамики сельскохозяйственного производства и наращивание объемов зерновых, доминирование собственного производителя на рынках сельхозпродукции, проведение земельной реформы, трансформация организационной структуры сельского хозяйства.

Не решение указанных проблем для сельскохозяйственных товаропроизводителей Донецкой Народной Республики приведет к следующим последствиям:

- низкой закупочной цене на сельскохозяйственную продукцию, что может привести к ухудшению экономического и материально технического состояния сельскохозяйственных предприятий;

- отсутствию оборотных средств и невозможности кредитования, что влечет за собой проблемы закупки сельскохозяйственными товаропроизводителями ГСМ, семенного материала, СЗР, ремонт техники для своевременного проведения всего комплекса полевых работ. Как следствие – резкое снижение объёмов и качества производства сельскохозяйственной продукции, рост социального напряжения, угроза продовольственной безопасности Республики;

- несоблюдению технологического процесса, что приведет к неэффективному использованию ресурсов, снижению урожайности культур, снижению плодородия почв.

Для решения данных проблем была разработана отраслевая республиканская программа «Развитие и регулирование агропромышленного рынка Донецкой Народной Республики на 2017-2019 гг.» (далее – Программа) определяет проблемы, цели, задачи, приоритеты и направления развития агропромышленного рынка, направленных на восстановление агропромышленного комплекса, постоянное повышение уровня и качества жизни населения ДНР.

Программа определяет условия для восстановления и наращивания объемов сельскохозяйственного производства, пищевой и перерабатывающей промышленности на основе повышения конкурентоспособности отраслей АПК.

Реализация Программы направлена на формирование и развитие экономических и институциональных условий для восстановления производственного потенциала агропромышленного комплекса ДНР и достижения устойчивого наращивания производства продуктов питания до установленного уровня, расширения внутреннего рынка сельскохозяйственного сырья и продуктов его переработки.

Основные идеи Программы базируются на эффективном использовании ресурсного и рыночного потенциала

агропромышленного комплекса ДНР в целях обеспечения текущей потребности населения в безопасных для здоровья, качественных продуктах питания сельскохозяйственного производства и пищевой промышленности [4].

Соответствуя долгосрочным приоритетам социальной политики Республики, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ, Программа призвана:

- содействовать реализации целей становления Донецкой Народной Республики как демократического, правового, социального государства;
- определять приоритетные направления развития АПК и пути их реализации на среднесрочную перспективу;
- обеспечивать согласованность действий органов исполнительной власти и местного самоуправления по направлениям развития комплекса в краткосрочной/среднесрочной;
- являться основанием для разработки и корректировки нормативной правовой базы АПК;
- создавать необходимые условия для решения вопросов модернизации АПК, формирования нового технологического уклада, устойчивого развития сельских территорий.

Для решения указанных в Программе проблем и достижения поставленных целей используется программно-целевой метод.

Генеральной целью развития и регулирования агропромышленного рынка в 2017-2019 годах в Донецкой Народной Республике является обеспечение населения различными продуктами питания в объемах и ассортименте, достаточных для формирования правильного и сбалансированного рациона питания.

Программа предназначена для последовательного решения всего комплекса проблем, связанных с формированием и развитием зернового рынка как важнейшего сегмента Общего аграрного рынка ДНР.

Обеспечение эффективного развития рынка зерна ДНР возможно при условиях расширения масштабов производства, оптимизации структуры производства зерна, повышении качества зерна и продуктов его переработки, эффективном землепользовании, а также инновационном развитии, что

способствует повышению конкурентоспособности зерна и продуктов его переработки [5].

Для решения указанных проблем Программой предполагается формирование государственного регулятора на зерновом рынке на базе Баракубского ХПП ГП «Агро-Успех». Для этого ГП «Агро-Успех» на базе Баракубского ХПП необходимо начать осуществлять деятельность по следующим направлениям:

- формирование экспортных партий зерна ГП «Агро-Успех» и последующая реализация на экспорт;
- хранение семян, удобрений и СЗР;
- оказание услуг сельхозпроизводителям по хранению и подработке зерна, лабораторных услуг.

В результате проведения запланированных мероприятий Программы предполагается нарастить объемы производства зерновых и зернобобовых культур к 2020 г. до 657,5 тыс. т или на 26,39%, подсолнечника - до 117,9 тыс. т или на 27,46% (табл. 6).

Табл.6

План производства продукции растениеводства во всех категориях хозяйств на 2017-2020 года

№ п/п	Показатели	Ед. изм.	2016	2017	2018	2019	2020
			прогноз	план	план	план	план
1	Зерновые и зернобобовые						
	Площадь	тыс. га	198,3	214,0	217,3	218,5	218,5
	Урожайность	ц/га	26,2	27,8	29,2	30,1	30,1
	Валовый сбор	тыс. т	520,2	595,2	633,6	657,5	657,5
2	Технические культуры, площадь – всего	тыс. га	92,4	83,2	84,3	84,3	84,3
	в т.ч. подсолнечник:						
	площадь	тыс. га	91,3	80,4	80,4	80,4	80,4
	урожайность	ц/га	10,1	12,5	14,5	14,7	14,7
	валовый сбор	тыс. т	92,5	100,6	116,9	117,9	117,9

По зерновым культурам внутреннему рынку за период 2017-2020 гг. прогнозируется предложение пшеницы продовольственной и фуражной увеличить на 30,2%, ячменя – в 2,33 раза, кукурузы – в 2,67 раза (табл. 7).

Обеспечение сырьем собственного производства продовольственных и кормовых нужд к 2020 г. по сравнению с 2016 г. прогнозируется: пшеницей - на уровне 115% к 2020 г., ячменем - нарастить в 5 раз, кукурузой на зерно – нарастить в 2,9 раза (табл. 8).

Табл. 7

Прогноз объемов производства зерновых на 2017-2020 гг.

№ п/п	Наименование	2016	Прогноз производства			
			2017	2018	2019	2020
1	Пшеница продовольственная, тыс. т	116,1	196,560	200,527	203,265	203,265
2	Пшеница фуражная, тыс. т	174,1	196,560	200,527	203,265	203,265
3	Ячмень, тыс. т	64,271	125,451	140,383	150,190	150,190
4	Кукуруза на зерно, тыс. т	30,807	63,726	73,893	82,170	82,171

Табл. 8.

Обеспечение сырьем собственного производства продовольственных и кормовых нужд за 2017-2020 гг.

№ п/п	Наименование тыс. тонн	Потребность, кормовая, пищевая, кор- мовая	Производство				Обеспеченность, %			
			2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
1	Пшеница продовольственная	177125	196560	200527	203265	203265	111	113	115	115
2	Пшеница фуражная	73000	196560	200527	203265	203265	269	275	278	278
3	Ячмень	30000	125451	140383	150190	150190	418	468	501	501
4	Кукуруза на зерно	28353	63726	73893	82170	82171	225	261	290	290

В целом необходимо отметить что, несмотря на сложную экономическую ситуацию и множество нерешенных проблем, развитие агропромышленного комплекса ДНР продолжается. Таким образом, в настоящих условиях в ДНР возникает необходимость формирования качественно нового типа отношений

и экономических связей между производителями и потребителями зерна и продуктов его переработки.

В основе этих отношений находится взаимный интерес, с одной стороны, способствующий наращиванию объемов производства, с другой – побуждающий рационально использовать продукцию [6].

Посредством обменных операций необходимо регулирование производства, сбыта и потребления зерна, формирование связи между субъектами зернового рынка - системы экономических отношений между производителями зерна и его покупателями-переработчиками (первичный рынок), производителями и потребителями продуктов его переработки (вторичный рынок).

Выводы. Таким образом, можно с уверенностью полагать, что, несмотря на весьма непростую и далеко неоднозначную ситуацию, сложившуюся в зерновом хозяйстве и на рынке зерна в Донецком регионе, у региональных зернопроизводителей все же имеются реальные возможности для устойчивого развития.

Список использованных источников

1. Программа Научно-технического развития Донецкой области до 2020 года / Донецкая областная государственная администрация, Донецкий областной совет, Национальная академия наук Украины. – Донецк. - 2010. –211с.

2. ПРОЕКТ программы развития растениеводства МинАППиП ДНР 2015-2017гг.

3. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: Монографія: У 2т./Д. Г. Лук'яненко, А.М.Поручник, Л.Л.Антонюк та ін.; За заг. ред Д.Г. Лук'яненко, А.М.Поручника.- К.:КНЕУ, 2006. – 529 с.

4. Агро-новости Бизнес-газета, [электронный ресурс], режим доступа: <http://agro-bursa.ru/>

5. Дитер Шпаар. Зерновые культуры. Выращивание, уборка, хранение и использование. - ИД "Зерно" - Германия, 2012 г. - 704с.

6. Ронда Абрамс. Бизнес-план на 100%: Стратегия и тактика эффективного бизнеса. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 486 с.

УДК 65.011.12

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Ерёменко-Григоренко О. А.,

канд. экон. наук, доц. каф. «Экономика и менеджмент»

Коротченко О. В.,

ст. препод. каф. «Экономика и менеджмент»

ГОО ВПО «Донецкий институт
железнодорожного транспорта»

В статье проанализированы вопросы сущности экономического механизма управления предприятием. Рассмотрены вопросы соотношения стадий жизненного цикла предприятия, проанализированы теории развития механизма управления предприятием. Охарактеризованы содержание целей экономического механизма по стадиям и жизненного цикла предприятия; элементы экономического механизма на различных стадиях; принципы экономического механизма; методы и инструменты экономического планирования.

Ключевые слова: *экономический механизм управления, принципы, методы, инструменты экономического планирования, стадии жизненного цикла предприятия.*

The article analyzes the issues of the essence of the economic mechanism of enterprise management. The questions of the correlation of the stages of the life cycle of the enterprise are considered, theories of the development of the enterprise management mechanism are analyzed. The content of the objectives of the economic mechanism for the stages and life cycle of the enterprise is characterized, the elements of the economic mechanism at different stages; Principles of the economic mechanism; Methods and tools of economic planning.

Key words: *economic management mechanism, principles, methods, tools of economic planning, stages of the enterprise life cycle.*

Постановка проблемы. В настоящее время в теории и практики экономических исследований все большее распространение в анализе социально-экономических систем получает синергетический подход, согласно которому предприятие представляет собой открытую самоорганизующуюся (саморазвивающуюся) систему. Такое представление предприятия в контексте современной экономической науки требует разработки новых механизмов и инструментов управления.

Цель статьи. Целью статьи является проведение исследований в сфере синергетического управления и разработка экономического механизма, а также информационное наполнение

его элементов. Механизм управления предприятием формируется под влиянием конкретных условий хозяйствования и предназначен для организации, осуществления и сохранения экономической деятельности, достижения целей предприятия. Он является конкретным хозяйственным инструментом (совокупностью мероприятий, методов, функций), благодаря которому организуется и обеспечивается достижение целей деятельности субъектов предпринимательства. Сложность процессов диктует необходимость интеграции отдельных типов механизмов, различающихся по способу создания, однородности элементов, сложности, стратегической направленности, целей предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. В условиях экономики, связанных с изменениями во внешней среде, с переоценкой ценностей и критериев оценки, принципов хозяйствования, методов управления, возникает необходимость рассмотрения структуры и содержания экономического механизма управления развитием предприятия, в частности, адаптации его технологического, организационного, экономического и социального блоков к современным условиям хозяйствования на основе применения новых подходов и методов в управлении.

Объективная оценка эффективности функционирования механизма управления имеет определяющее значение при формировании и развитии хозяйственной деятельности предприятия.

Проблемам формирования механизма управления предприятием значительное внимание уделяли много зарубежных и отечественных ученых и практиков. В частности, теоретико-методологические основы разрабатывались в трудах Л.И. Абалкина, А. Аганбегяна, В.А. Медведева, П. Друкера, Б.З. Мильнера, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорта, Дж. Робертса, М. Мескон, М. Альберта, В.Дж. Стивенсона и других. Среди современных экономистов вопросы организационного механизма на предприятиях исследовали А. Богданов, Ю. Осипов, С. Жданов, В. Кисель, И. Герчикова, Ансофф И. Изучению этой проблемы посвящено немало трудов и отечественных ученых: А.В. Арефьевой, Воротин Л.И., Б.Д. Гаврилишина, А.П. Луция, В.И. Мацибора, А.Г. Мельника, С. Мочерного, Е.Г. Панченко, К.А. Раицкого, И.И. Тимошенко, О.А. Устинка и других.

Все эти работы являются большим вкладом в решении проблем, прежде всего они являются научно-теоретической базой для дальнейшего развития теоретических и методологических основ управления, построения практико-ориентированной модели формирования экономического механизма управления, направленной на практическое использование и разработку методических подходов по созданию и реализации конкурентных преимуществ. В свете всех этих научных достижений исследования экономического механизма управления предприятием является необходимым и актуальным, что обуславливает соответственно цель данной статьи.

Результаты. В поисках эффективных инструментов развития современных предприятий ученые и практики все чаще обращаются к синергетической концепции управления, рассматривающей предприятие как самоорганизующуюся (саморазвивающуюся) социально-экономическую систему.

Управление такими системами основано на согласованном использовании методов целенаправленного воздействия и естественных процессов.

Сложность такого адаптивного управления, необходимость комплексного применения различных методов делают актуальным формирование интегрированного механизма развития предприятия как самоорганизующейся системы.

Интегрированный механизм предприятия представляет собой многоуровневую систему взаимосвязанных механизмов (организационного, экономического, информационного, мотивационного), дифференцированных по элементам. Это совокупность способов взаимодействия внутренних элементов и подсистем, обеспечивающих оптимальное согласование процессов предприятия на различных стадиях развития предприятия посредством: синхронизации внутренних процессов и их когерентного поведения; выбора оптимальных управленческих воздействий в зависимости от стадии жизненного цикла предприятия; сочетания различных типов однородных механизмов.

Экономический механизм предприятия, составляющий основу интегрированного механизма, представляет собой совокупность элементов (объектов, субъектов, принципов, методов, инструментов и ресурсов), обеспечивающих производственную, маркетинговую и финансовую деятельность предприятия и

возникающие на этой основе товарно-денежные отношения [1, с.33].

Целью экономического механизма является достижение финансово-экономических целей, как во внешней среде, где предприятие выступает субъектом рыночных отношений, так и во внутренней, где возникают внутрифирменные экономические отношения.

Цели механизма дифференцируются в зависимости от стадии процесса и соотносятся со стадиями жизненного цикла предприятия. В литературе выделяются 4–7 стадий жизненного цикла предприятия. Укрупненно модель жизненного цикла предприятия представляет собой чередование этапов становления, роста, зрелости, упадка, которые соотносятся следующим образом на рисунке 1.

Данные стадии жизненного цикла предприятия характеризуются активным освоением рынка или сохранением имеющегося сегмента, разработкой и продвижением товаров и услуг, созданием и расширением клиентской базы. При этом деятельность предприятия направлена на активное инвестирование долгосрочных проектов по развитию производственной базы (на стадии роста) либо на оптимизацию бизнес-процессов и ликвидацию «узких мест» (на стадии зрелости).

Динамическое равновесие системы - это развитие экономической системы в условиях изменяющихся производственных ресурсов, при которых динамика производственных возможностей и динамика всех других пропорций достигают соотношения, обеспечивающего постоянный темп экономического роста. При этом предметом изучения становятся условия сохранения динамического равновесия на макроуровне и механизм перехода от одного равновесного состояния экономики к другому.

Таким образом, при построении неоклассических моделей речь по сути дела идет о "динамической статике": характер развития в будущем полностью аналогичен его состоянию в настоящем. В динамике равновесие поддерживается так же, как и в статике.

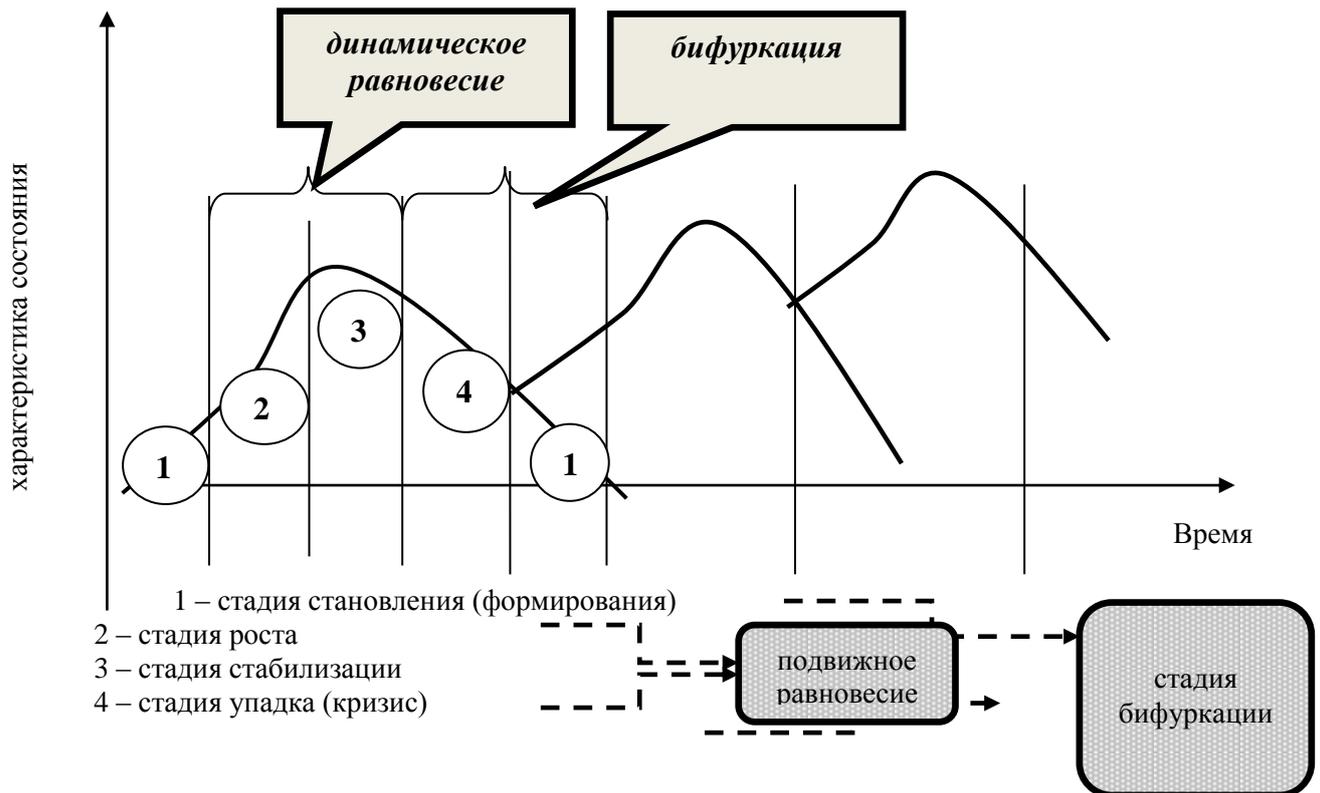


Рис. 1 -Соотношение стадий жизненного цикла предприятия

Бифуркация - катастрофический скачок, конфликтный срыв, узел взаимодействия между случаем и внешним ограничением, между колебаниями и необратимостью[2].

В «естественнонаучной» синергетике бифуркация представлена как критическое состояние системы, точка перехода от хаоса к порядку, момент оформления, возникновения нового порядка, завершающий период развития системы в режиме с обострением, выбор одной из целого веера бурно расширявших свою активность тенденций - как доминирующей и определяющей новый порядок в пост-бифуркационный период.

По исследованиям Куранова М. В.[4], в теории катастроф бифуркация представляется как скачкообразная качественная перестройка системы при плавном изменении параметров. До точки бифуркации система имеет один путь развития, ее поведение полностью предсказуемо. Точка бифуркации - такой период в развитии системы, когда прежний устойчивый, линейный и предсказуемый путь развития системы становится невозможным, это точка критической неустойчивости развития, в которой система перестраивается, выбирает один из возможных путей дальнейшего развития, то есть происходит некий фазовый переход. [4. с. 65]

Стадия зарождения характеризуется недостаточностью денежного потока, высокими финансовыми рисками, вложениями во внеоборотные активы, высокими расходами на продвижение продукции. На этой стадии контролируются такие показатели, как динамика прибыли от продаж, соотношение собственных и заемных средств, коэффициенты ликвидности, рост доли рынка, показатели текущей стоимости бизнеса, структура капитала и др.

Стадиям роста, стабильного функционирования и зрелости соответствует стадия подвижного равновесия. Данные стадии жизненного цикла предприятия характеризуются активным освоением рынка или сохранением имеющегося сегмента, разработкой и продвижением товаров и услуг, созданием и расширением клиентской базы. При этом деятельность предприятия направлена на активное инвестирование долгосрочных проектов по развитию производственной базы (на стадии роста) либо на оптимизацию бизнес-процессов и ликвидацию «узких мест» (на стадии зрелости).

На стадии роста предприятие, как правило, достигает порога рентабельности, уделяется внимание достаточности экономического потенциала для обеспечения высоких темпов роста. Первостепенное значение, по мнению А. С. Макарова [3], приобретает политика управления оборотным капиталом, расходами, финансовыми результатами.

На стадии стабилизации контролируются все аспекты деятельности предприятия: процессы маркетинговых исследований, поддержания доли рынка и конкурентного преимущества, инвестиционной деятельности производства и продажи, управление оборотным капиталом, финансовыми результатами, включая стоимость бизнеса.

На стадии спада актуальны проблемы стадии зарождения: управление инвестициями в новые проекты, привлечение источников финансирования, развития производства, маркетинга, логистики, совершенствование других аспектов деятельности фирмы [3. с. 47].

Стадии упадка и становления, соответствующие стадии бифуркации и рождения новой структуры, характеризуются сокращением доли рынка, производства товаров и услуг, падением финансовых показателей. Основной задачей предприятия на данной

стадии является реорганизация бизнеса вплоть до ликвидации, выбор новых направлений развития.

Основной целью данных стадий жизненного цикла предприятия является создание и поддержание условий для экономического роста; увеличение прибыльности компании и рост стоимости бизнеса.

Существуют различные модели равновесного роста.

Одной из наиболее широко известных неоклассических моделей равновесного роста является модель Р. Солоу. Эта модель построена без учета технического прогресса. Решение модели показывает, что устойчивый равновесный экономический рост имеет место тогда, когда реальный объем национального производства увеличивается темпом, равным темпу прироста населения и занятости.

Модель Е. Домара. Американский экономист Е. Домар не ставил перед собой задачу создания систематической теории роста. Его основной целью являлась постановка проблемы полной занятости в долгосрочном периоде.

Основной вклад Е. Домара в теорию роста состоит в том, что он обратил внимание на необходимость учета обоих эффектов инвестиций, т.е. не только мультипликатора, но и акселератора. Для выявления трендовой динамики естественного уровня объема производства им была предложена модель, состоящая из трех уравнений: динамической функции совокупного предложения, динамической функции совокупного спроса и уравнения динамического равновесия на рынке товаров и услуг. Фактором увеличения совокупного спроса (с учетом эффекта мультипликатора) и совокупного предложения (учетом эффекта акселератора) выступает прирост инвестиций.

Условие равновесного роста, выведенное из модели Домара, совпадает с аналогичным условием в модели Солоу. Но в отличие от последней, равновесие в модели Домара не является устойчивым. Из модели Домара следует, что при принятых предпосылках для поддержания полной занятости и равновесия на рынке благ необходимо постоянно увеличивать объем инвестиций заданным темпом.

Таким образом, равновесие в модели Домара неустойчиво в том смысле, что в ней не предусмотрено механизма, возвращающего экономику в состояние равновесия после его

нарушения. Следовательно, поддержание динамического равновесия в экономике предполагает необходимость государственного регулирования экономического роста.

Модель Р.Харрода. Р.Харрод поставил перед собой более широкую задачу, чем Е.Домар, пытаясь описать механизм равновесного экономического роста, основывающийся не только на уравнениях, отражающих эффекты акселератора и мультипликатора, но и на анализе психологических мотивов поведения предпринимателей.

Цели экономического механизма на различных стадиях и жизненного цикла предприятия представлены в таблице 1.

Из таблицы 1 следует, что на стадии подвижного равновесия целью является рост или удержание рынка; рост доходности предприятия на стадии бифуркации – сохранение экономического потенциала, разработка новой финансовой политики.

На разных стадиях жизненного цикла предприятия приоритетом являются определенные объекты экономического механизма.

Таблица 1

Содержание целей экономического механизма по стадиям и жизненного цикла предприятия

Стадии	Стадии жизненного цикла предприятия	
Подвижное равновесие	Становление	Упадок
Производственные цели	Подготовка к реализации идей, создание и начало выпуска нового продукта, услуги. Постановка новых целей развития, выбор стратегических альтернатив	Оптимизация всех видов ресурсов, сужение номенклатуры продукции, прекращение затратного производства, поиск нового продукта
Маркетинговые цели	Завоевание места на рынке, выбор целевых сегментов, повышение привлекательности для клиентов	Удержание рынка, выбор новых ниш, контрагентов, пересмотр продуктовой стратегии
Финансовые цели	Поиск источников финансовых ресурсов, накопление активов, обеспечение притока денежной массы	Создание резерва финансовых ресурсов для будущих преобразований. Устранение неплатежеспособности, восстановление финансовой устойчивости, обеспечение финансового равновесия

Бифуркация, становление новой структуры	Рост	Зрелость
Производственные цели	Увеличение производственных мощностей, рост объемов производства, разделение и специализация труда.	Оптимизация производственного процесса, снижение издержек, обеспечения высокого качества товаров, услуг.
Маркетинговые цели	Активное освоение рынка, заполнение рыночного сегмента, развитие и продвижение новых продуктов и услуг, создание и развитие клиентской базы	Сохранение доли рынка, выявление новых возможностей развития, расширение клиентской базы.
Финансовые цели	Долгосрочное инвестирование в производство, инфраструктуру, распределительную сеть; достижение положительного денежного потока.	Сохранение положительного денежного потока, повышение рентабельности за счет улучшения работы с клиентами, оптимизации бизнес-процессов; инвестирование в совершенствование бизнеса.

Объекты и субъекты экономического механизма на разных стадиях жизненного цикла предприятия представлены на рисунке 2.

К объектам экономического механизма относятся капитал, активы, издержки, дивиденды, финансовые потоки, кредиторская и дебиторская задолженность, результаты финансово-хозяйственной деятельности.

В качестве субъектов экономического механизма во внутренней среде предприятия выступают собственники, акционеры, менеджеры всех уровней, т. е. лица, заинтересованные в конкурентоспособности предприятия, способные оказывать влияние на его производственно-хозяйственную деятельность и участвующие в управлении.

Во внешней среде субъектами, влияющими на экономическую политику предприятия, являются поставщики, потребители, конкуренты, кредиторы, контактные аудитории (элементы макросреды прямого воздействия). При этом наиболее сильное влияние факторов внешней среды наблюдается на стадии бифуркации; на стадии подвижного равновесия предприятие обладает достаточным запасом прочности и способно компенсировать внешнее воздействие.



Рис. 2 - Элементы экономического механизма на различных стадиях

Экономические отношения предприятий основаны на определенных принципах регулирующих производственно-хозяйственную и финансовую деятельности на всех стадиях жизненного цикла представленных на рисунке 3.

Принцип самокупаемости – осуществление предпринимательской деятельности основано на полном возмещении затрат на производство продукции (услуг) и получении прибыли, сохранении повторяемости производства в неизменных или увеличивающихся масштабах.

Принцип финансовой самостоятельности – самостоятельность в части выбора направлений финансово-экономической политики: источников финансирования, распределения ресурсов, направлений использования денежных средств.

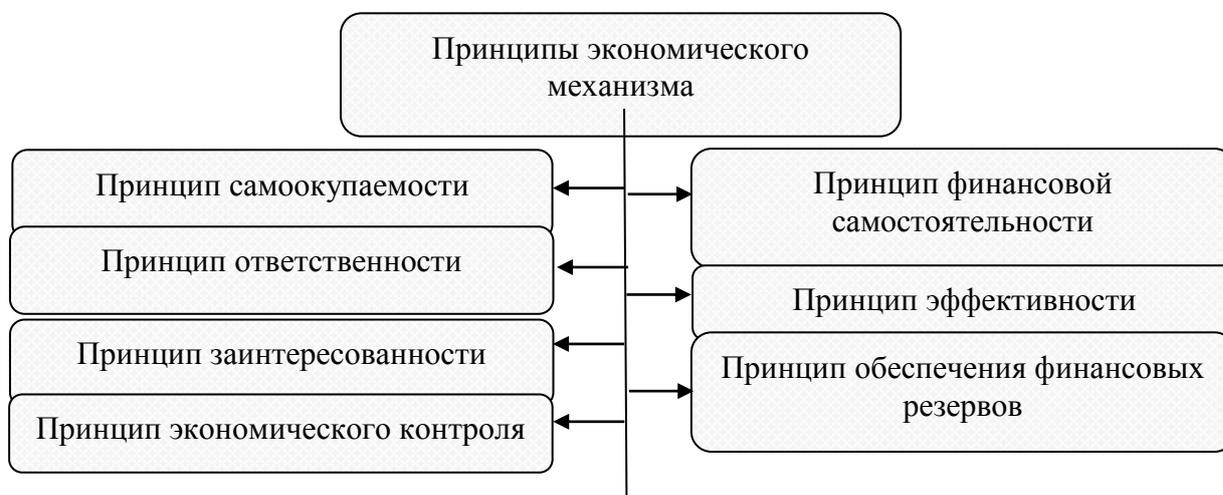


Рис. 3 -Принципы экономического механизма

Принцип ответственности – наличие определенной системы ответственности за результаты хозяйственной деятельности, нарушения договорных обязательств и требований законодательства. При этом предприятия кроме материальной (штрафы, пени, неустойки), несут также социальную ответственность, заключающуюся в создании высокооплачиваемых рабочих мест, обеспечении достойных условий труда, развитии социальной инфраструктуры, осуществлении благотворительной деятельности.

Принцип эффективности (экономической целесообразности) – деятельность предприятия направлена на превышение результатов над затратами, получение прибыли, достижение высокой рентабельности.

Принцип заинтересованности – создание эффективной системы стимулирования деятельности отдельного работника, коллектива, подразделений, предприятия в целом. Принцип экономического контроля – проявляется в необходимости периодического проведения контроля финансово-экономических показателей, показателей результативности структурных подразделений, аудита бухгалтерской и налоговой отчетности.

Принцип обеспечения финансовых резервов – необходимость создания финансовых резервов с целью покрытия рисков предпринимательской деятельности.

Цели и задачи экономического механизма реализуются с помощью воздействия на объекты управления определенных методов.

В отличие от организационного механизма, в котором реализуются преимущественно прямые организационные методы управления предприятия, в экономическом механизме для регулирования самоорганизующихся процессов используются экономические методы, носящие косвенный характер. Управление с помощью экономических методов направлено на регулирование бизнес-процессов, соблюдение принципов при осуществлении предприятием хозяйственной деятельности [4, с.640].

Исследование экономической и финансово-кредитной политики предприятия позволяет выделить следующие группы методов экономического механизма.

Методы экономического планирования и прогнозирования.

Методы направлены на определение целей и задач предприятия на определенную перспективу, анализ способов их реализации и ресурсного обеспечения. К задачам данной группы методов относят: формирование бизнеспортфеля, определение потребности в материальных, финансовых, трудовых ресурсах, снижение себестоимости продукции, рост производительности труда, обеспечение достойного уровня оплаты и условий труда. Указанные задачи реализуются путем разработки планов производства и реализации продукции, организационно-технического развития, материально-технического обеспечения, по труду и заработной плате, по себестоимости и прибыли, разработки инвестиционного и бизнес-плана предприятия.

Методы маркетинговой деятельности.

Данная группа методов служит основой взаимодействия предприятия с внешней средой посредством реализации комплекса маркетинга.

Методы экономической диагностики.

Методы включают как внутреннюю, так и внешнюю системы мониторинга, оценки, анализа и контроля.

В исследованиях методов внутренней и внешней диагностики Богомолова Е.В.[5] подчеркнул, что внутренние методы за частую

направлены на деятельность отдельных сотрудников, подразделений, предприятия в целом, а также внутренние бизнес-процессы. Реализуются с помощью методов анализа внутренней среды предприятия, а также разнообразных форм и методов внутреннего аудита. Методы внешней диагностики направлены на исследование положения предприятия на рынке, поиска стратегических направлений, конкурентного анализа, возможностей и угроз; к этой группе относят методы стратегического анализа внешней среды предприятия. Диагностика позволяет выявить отклонения в деятельности социально-экономической системы, установить параметр порядка, определить показатели, требующие корректировки.[5, с. 57]

Методы экономического стимулирования.

Данная группа методов заключается в мобилизации трудового потенциала предприятия через удовлетворение материальных потребностей персонала. В результате экономические способы воздействия на коллектив и отдельного работника выполняют стимулирующую функцию и выступают также в качестве одного из элементов мотивационного механизма саморазвития предприятия.[7, с. 34]

Методы, в отличие от административных, носят косвенный характер воздействия и включают: формирование форм и систем оплаты труда, обеспечение участия коллектива в прибыли и капитале, установление системы материальных санкций и поощрений. Эффективность работы предприятия на представленных принципах определяется выбором адекватных методов управления, а также существенно зависит от правильности подбора инструментов.

По мнению Портера Майкла методы экономического планирования и прогнозирования реализуются через систему инструментов: балансовых (материальные, стоимостные, трудовые балансы); нормативных (стоимостные, трудовые, производственные, экологические нормы, нормативы); экономико-статистических (корреляционно-регрессионный анализ, экстраполяция, анализ временных рядов, построение матриц, расчет индексов); экспертные (мозговой штурм, парные сравнения, индивидуальный опрос, векторы предпочтений, метод Дельфи); графических (сетевые графики, Гар-анализ, построение полосовых диаграмм). [8. с. 556]

Методы анализа, оценки реализуются с помощью широкого арсенала инструментов стратегического анализа, анализа финансово-хозяйственной деятельности, способов диагностики оперативной деятельности. Выбор инструментов маркетинговой деятельности обоснован коммуникационной, товарной, ценовой и сбытовой политикой предприятия. Экономическое стимулирование реализуется с помощью различных инструментов денежного и неденежного материального стимулирования.

Соотношение методов и инструментов экономического механизма предприятия представлено на рисунке 4.

Ресурсом, обеспечивающим функционирование механизма, выступает экономический потенциал. Под экономическим потенциалом понимают совокупность всех ресурсов (трудовых, финансовых, материальных), обеспечивающих реализацию целей предприятия [10; 11].

Экономический потенциал понимается в более узком смысле – как совокупность ресурсов в части финансовых и производственных возможностей предприятия, позволяющая получить максимальный доход посредством производства и реализации требующихся рынку товаров и услуг [13, с.249].

Следовательно, компонентами экономического потенциала выступает совокупность основных и оборотных фондов (производственные запасы, незавершенное производство, готовая продукция, денежные средства, средства на счетах, ценные бумаги, дебиторская и кредиторская задолженность; здания, сооружения, машины и оборудование, инструмент и др.).

В настоящее время в исследовании социально-экономических систем получает место синергетический подход, в соответствии с которым субъект представляет собой открытую самоорганизующуюся (спонтанную) систему. Такое представление сущности в контексте современной экономической науки требует разработки новых механизмов и инструментов управления предприятием.

Экономический механизм предприятия, составляющий основу интегрированного механизма, представляет собой совокупность элементов (объектов, субъектов, принципов, методов, инструментов и ресурсов), обеспечивающих производственную и финансовую деятельность предприятия и возникающие на этой основе товарно-денежные отношения.

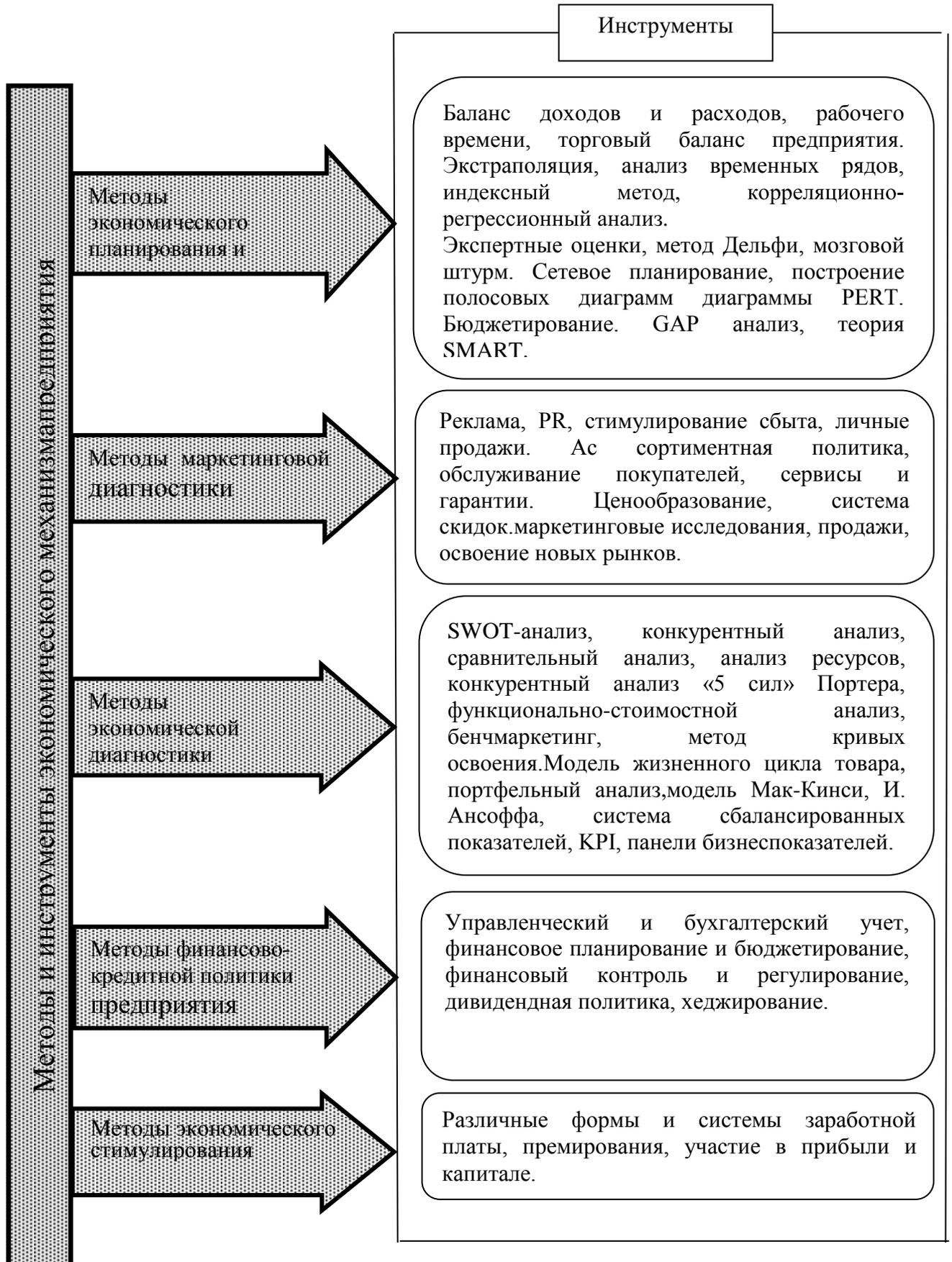


Рис. 4 - Методы и инструменты экономического планирования

Целью экономического механизма является достижение финансово-экономических целей, как во внешней среде, где предприятие выступает субъектом рыночных отношений, так и во внутренней, где возникают внутрифирменные экономические отношения. Цели механизма дифференцируются в зависимости от стадии процесса и соотносятся со стадиями жизненного цикла предприятия.

Выводы. На основе исследования особенностей развития социально-экономических систем установлено соотношение стадий жизненного цикла предприятия со стадиями процесса самоорганизации.

Особенностью экономического механизма, как подсистемы интегрального механизма, является идентичность принципов, методов и инструментов на всех стадиях. Это обусловлено широтой и разнообразием, в то же время универсальностью способов экономического воздействия на любой стадии саморазвития предприятия.

Основными принципами механизма экономического развития предприятия являются финансовая независимость, самодостаточность, экономическая целесообразность, ответственность, ресурсоемкость, экономический контроль, интерес.

Методы экономического механизма (планирование и прогнозирование, маркетинговая деятельность, экономическая диагностика, финансовая кредитная политика, экономические стимулы) и подтверждаются соответствующие им инструменты.

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке механизмов развития промышленных предприятий, способствующих достижению долгосрочных конкурентных преимуществ.

Формирование и внедрение комплексного механизма развития предприятия как саморазвивающейся социально-экономической системы позволяет реализовать концепцию синергического управления, обеспечивая оптимальное реагирование на изменения внешней и внутренней среды предприятия. Определенные составляющие мотивационного механизма реализуются через экономические методы управления персоналом и в части материального стимулирования.

Список использованных источников

1. Куранов М. В. Анализ факторов, характеризующих функционирование предприятия на различных этапах жизненного цикла / Куранов М. В. // Экономический анализ: теория и практика. - 2008. - № 4. - С. 65–68.
2. [Электронный вариант]. Фракталы и теория бифуркаций. Режим доступа: fractbifur.narod.ru/html/index3.html
3. Макарова А. С. Формирование финансовой политики предприятия с учетом стадий жизненного цикла / Макарова А. С. // Финансы и кредит. - 2010. - № 12 (396). С. 47–54.
4. Хусаинов Р. Р., Назмутдинова С. С. Экономический потенциал как инструмент проектного управления предприятием / Хусаинов Р. Р. // Экономика и предпринимательство. - 2013. - № 12–2 (41–2). – С. 648–651.
5. Богомолова Е.В. SWOT-анализ: теория и практика применения. /Богомолова Е.В.// Экономический анализ: теория и практика. - 2004. - № 17. - С. 57-60.
6. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании: определение стратегических возможностей. / Дженстер П.// Вильямс, 2003 - 368 с.
7. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. // М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с.
8. Портер Майкл. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. Пер. с англ. - М.; Альпина Бизнес Букс, 2005.- 715с.
9. Портер Майкл. Конкуренция // пер. с англ. О. Л. Пелявского и др.; под ред. Я. В. Заблоцкого и др. – М.: Вильямс, 2006. - 602 с.
10. Журова Л. И., Шехтман А. Ю. Влияние стадии жизненного цикла на формирование стратегии развития интегрированной корпоративной системы /Журова Л. И.// Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 3. - С. 282–290/
11. Черкасова В. А., Смирнова И. Н. Зависимость инвестиционной активности компании от стадий корпоративного жизненного цикла / Черкасова В. А.// Корпоративные финансы. - 2012. - № 2 (22). - С. 45–57.
12. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия./ Лапин Е. В. //Сумы: Университетская книга, 2002. - 309 с.

УДК 338.24

КРЕАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ОСНОВНОЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Козлов В.С.*к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент
непроизводственной сферы»***Чернецкий В.Ю.***д.гос.упр., доцент кафедры «Менеджмент
непроизводственной сферы»
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В статье исследованы вопросы формирования и управления интеллектуальными активами организаций. Проанализированы группы и виды основных компонентов креативной системы организаций и определены основные категории взаимодействия креативной и инновационной составляющей.

Ключевые слова: *креативный менеджмент, управление знаниями, инновации, проектный подход, творчество, креативный капитал*

In the article the questions of formation and management of intellectual assets of organizations. In analyzing groups and types of major components of the creative system of organisations and defines the basic category of interaction and creative innovation.

Key words: *creative management, knowledge management, innovation, project-based approach, creativity, creative capital*

Постановка проблемы. Быстрая трансформация экономики развивающихся стран на принципиально новых условиях хозяйствования вызвала глубокий и затяжной социально-экономический кризис, выход из которого предполагает коренную структурную перестройку, прежде всего базовых отраслей материального производства, повышение инвестиционной активности. Экономика переходного периода включает в себя преобразование всего комплекса отношений собственности, структурную перестройку, социальную переориентацию, интеграцию национальной экономики в систему мирового хозяйства и т.д. Все эти преобразования немислимы без изменения и совершенствования системы, форм и методов управления.

Актуальность. В современных условиях одним из приоритетных направлений перестройки управления государственной экономикой, особенно на уровне предприятий,

объединений и других хозяйственных организаций, является выработка основных теоретических и методологических позиций по применению менеджмента как науки к практике управления в целях обеспечения конкурентоспособности объектов в условиях рыночных отношений. Это не механический процесс перенесения опыта фирм Запада, а творческий поиск новых решений.

Цель статьи. Исследовать возможности формирования и управления интеллектуальными активами организаций.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время в результате глобальных перемен произошедших в результате развития нашей страны и перехода к рыночной экономике, возникает необходимость разработки новой системы формирования и развития креативного потенциала управления, так как эффективное функционирование предприятия в решающей степени зависит от кадров руководителей. С целью укрепления позиций на рынке и повышения конкурентоспособности компании при прочих неизменных условиях современные управляющие стараются использовать креативный резерв компании, а именно формируют новую концепцию управления персоналом, которая предусматривает возможность реализации креативного потенциала кадров. Развитие интеллектуальной собственности в глобальном понимании приводит к формированию глобальных брендов, которые основываются на развитии локальных инноваций. Компании начинают конкурировать своим креативным потенциалом. Следует отметить, что ряд западных ученых рассматривают креативный менеджмент в тесной взаимосвязи с инновационным менеджментом, поскольку предметом его изучения являются источники инноваций, методы генерирования инновационных идей, общие условия для осуществления инноваций. Такой подход обосновывается тем, что эти два направления имеют один объект для изучения. Инновационный менеджмент изучает внешнюю среду данного объекта, общие условия для его развития, препятствия, которые могут возникнуть при внедрении инноваций, а креативный менеджмент – непосредственно внутреннюю компоненту, сам процесс создания такого объекта. Майкл Киртон (Kirton, 1989) отмечал, что креативность может проявляться не только в форме инновационных прорывов, требующих определенного творческого потенциала коллектива, но и в форме адаптации - «рутинной»

деятельности, которая приводит к изменениям в производственном процессе. Такой подход получил название адаптационно-инновационной модели Киртона [1].

Следует отметить, что креативный менеджмент в буквальном смысле «творческий, созидательный» предполагает управление творческим коллективом, а вот эвристический направлен на всестороннее раскрытие творческих способностей личности.

В свою очередь, креативный менеджмент тесно связан с развитием таких направлений менеджмента, как управление персоналом, стратегический менеджмент, инноватика, "самоменеджмент", организационная культура предприятия, маркетинг инноваций. Особое внимание Бушуев С.Д. уделяет рассмотрению креативных технологий в управлении проектами, обосновывая такой подход проектизацией бизнеса. «Проектизация бизнеса инициируется следующим глобальным рыночным трендом-техническая и технологическая сложность новой продукции резко увеличивается, требования к жизненным циклам сжимаются, а ожидаемая стоимость должна сохраняться» [2]. Такие требования внешней среды приводят к особой актуальности креативных техник и технологий управления.

Опыт показывает, что использование креативно-эвристических методик в научно-техническом процессе позволяет увеличить эффективность работы научных и инженерных коллективов в несколько раз. К сожалению, предприятия почти не применяют такую возможность, решая свои экономические и организационные задачи. Развитие креативного и эвристического менеджмента должно стать одним из условий повышения инновационного развития предприятий. Понятие креативности становится необходимой компонентой в конкурентной стратегии организации. Исследования работы менеджера, показали, что он должен лично ставить и решать новые задачи в сфере своей деятельности, подходить к решению конкретного дела нестандартно, самостоятельно, творчески. Такая характеристика требует от него следующих качеств: глубины и широты знаний, умения применять их в разных ситуациях, потребности к постоянному возобновлению знаний и приобретению новых; целеустремленности. Необходимо понимание сущности возникшей проблемы, проведение анализа и систематизация полученного результата, умение самостоятельно работать, стремление к

самосовершенствованию и самореализации; самокритичность, умение отказываться от устаревших привычек и взглядов, согласовывать новое с бывшим личностным опытом и опытом других; научное мировоззрение. Совокупность приведенных характеристик представляет собой креативный потенциал - сложную подсистему, тесно связанную с другими структурными составляющими психики. Он не является автономным образованием и тесно взаимосвязан с элементами творческого процесса. В тоже время довольно значительный интерес представляет мнение основателя корпорации Apple и компании Ріхар Стива Джобса, который утверждал, что универсальных систем генерирования новых идей не существует, даже не смотря на то, что во многих компаниях существует должность так называемого инструктора для тренировки «новаторской мускулатуры» [3].

Постановка задачи. Особого внимания заслуживает методологическое и методическое обеспечение управления креативными процессами на предприятии, поскольку актуализируется роль креативных технологий в развитии предприятий.

Предметом нашего изучения будут сферы креативного и эвристического менеджмента. В качестве основы подготовки материалов были использованы результаты исследований в сфере интеллектуального потенциала и использован метод аналогий. Принимая во внимание, что ряд авторов [4 - 6] по ряду вопросов рассматривают креативность и инновационность взаимосвязанными, часть вопросов будет представлена исходя из этой позиции.

Впервые журнал Business Week ввел понятие креативной экономики в августе 2000 года. Потом Джон Хокинс в своей книге с соответствующим названием "Креативная экономика" (2001) сделал попытку проследить ее влияние в мировом масштабе. Он предложил разделить креативную экономику на пятнадцать отраслей "креативной индустрии", которые включают программирование, исследование и конструкторские разработки, а также индустрии креативного содержания, такие как кино и музыка. Такие индустрии производят интеллектуальную собственность в виде патентов, авторских прав, торговых марок и оригинальных разработок. Приблизительный годовой доход от этих пятнадцати креативных отраслей за 1999 год Хокинс оценивал в

2,24 трлн. долларов. Креативная экономика США лидирует в мире с большим отрывом: ее доход в 960 млрд. долларов превышает 40% от общей суммы доходов, при этом в мировых расходах на НИОКР США также тратит больше 40% [7]. Креативность – не является решением всех проблем, но есть ряд областей, которые, требуют творческого подхода, например, создание новых технологий, улучшение рабочего климата компании, формирование имиджа, развитие корпоративной культуры. При этом новаторство возможно, когда коллектив увлечен своим делом, то есть «следует голосу сердца», как утверждал Стив Джобс, тогда бизнес-идея может реализоваться в инновацию.

Прикладные аспекты креативного менеджмента, прежде всего, связывают с инновациями и нововведениями. Заниматься вопросами креативного менеджмента следует, несмотря на то, что выгоды от использования креативности могут быть только в долгосрочной перспективе, но повышения качества управленческих решений и их интенсификации на всех уровнях - от общегосударственного до конкретного рабочего места можно добиваться уже сейчас. В свою очередь, креативный менеджмент необходим при разработке непрерывных инноваций в продуктах и услугах, реинжиниринге и модернизации, улучшении продвижения товаров на рынки, определении вызовов и точек роста предприятий.

Таким образом, вся система менеджмента вступает в новую фазу развития и происходит переосмысление основ творчества.

Применение нестандартных творческих идей и решений в бизнесе и управлении – требование повышения напряженности конкурентной борьбы, которая базируется на новых технологиях, новых маркетинговых идеях, совершенствовании рекламы, более активном использовании нетрадиционных инструментов: москитного маркетинга, маркетинга событий, впечатлений. Компании, по словам, Кармина Галло [8] стремятся продавать не продукты, а мечты.

В то же время стратегический менеджмент, где необходимо формирование видения будущего, разработка стратегий для улучшения результативности и эффективности, невозможен без творческого мышления. История подтверждает, что процесс разработки миссии предприятия и его стратегии - это творческий процесс. И те компании, которые использовали такой подход всегда

выигрывали. Один из примеров, компания Hewlett – Packard, методы работы которой описываются как «менеджер внутри коллектива», «целевое управление» и «политика открытых дверей» и другие.

Корпорация Apple в начале своей работы особое внимание уделяла формированию творческих коллективов, где вместе с инженерами работали поэты, художники, актеры и риэлторы.

Многие специалисты утверждают, что творческие решения применяются в случаях, когда недостаточно информации для принятия рационального решения, когда трудно установить причинно-следственные связи, прогнозировать последствия решений и поэтому рассчитывать на интуицию.

Фонд корпоративных исследований (Corporate Research Foundation, 2005) перечислил шесть ключевых факторов успеха организаций: структурная гибкость, кадры, инновационный потенциал, растущие рынки, международная ориентированность, качество менеджмента

Следует отметить, что структурную гибкость и инновационный потенциал обеспечивает, как правило, креативность. Качественный креатив является одним из условий успешного продвижения компании на рынке. Он способен выделить фирму среди конкурентов, сообщить потребителю об уникальности товарного предложения и методически нарабатывать капитализацию бренда.

В сфере научно-технического творчества выделяют три уровня: рационализация, изобретательство, открытие. Каждому уровню отвечают свои полученные результаты, свои методы и подходы, особенности мышления.

Первый уровень связан с использованием рационального или конвергентного мышления, второй и третий - с применением конвергентного, дивергентного, а также латерального мышления. Возможны, по крайней мере, два направления решения творческих задач. Во-первых, можно создать условия, при которых каждое действие человека будет регламентироваться.

Следовательно, есть жесткая система последовательных шагов для осуществления строго определенного действия (алгоритмическое направление решения задач). Такой метод является "машинным" и к решению творческих задач, скорее всего, не приведет. Во-вторых, теоретически возможна и другая ситуация,

когда предлагаются лишь общие указания, ориентирующие человека на выбор правильного направления работы (обобщенно-алгоритмическое направление решения задач). Ничего строго регламентированного в таком подходе нет.

Среди методов поиска идей выделяют синектику, которая направляет спонтанную деятельность мозга и нервной системы на исследование и преобразование творческих задач. При этом, по мнению ряда специалистов, следует учитывать то обстоятельство, что научить новаторству невозможно, а разбудить фантазию новыми впечатлениями реально.

Ряд ученых, которые работали в направлении изучения знаний о творческом мышлении личности, т.е. эвристике, особое внимание уделяли возможности развития ее творческого потенциала. Тони Бьюзен в книге «10 способов развития креативности» особо подчеркивал следующие положения.

Необходимость понимания того, что творческий мозг – мозг полнополушарного мышления. Как правило, компании, как и большинство людей, характеризуются левополушарной деловой практикой. Правополушарным воображением и интуицией почти никто не пользуется.

Необходима постоянная умственная тренировка, которая предполагает использование определенного инструментария, развития гибкости, беглости и оригинальности мышления.

Процессы глобализации постепенно приводят к конкуренции в бизнесе по креативности торговых марок. Это связано с тем, что любой правильно созданный образ работает как сам по себе, так и концептуально. Поиск новых видов и форм помогает трансформироваться компаниям в так называемые интеллектуальные организации. Интеллектуальная организация должна фокусироваться на будущем, которое она хочет создать (проактивный подход). Ее ключевая цель - добиваться успеха в мире скорости и неопределенности, воспринимая их не как препятствия, а как новые возможности, превращая их в свои конкурентные преимущества. Кредо интеллектуальной организации: «Думай глобально, действуй локально» и «Думай из будущего в сегодняшний день». Неотъемлемой частью интеллектуальной организации, ее «мозговым центром» является креативный ситуационный центр (КСЦ), предназначенный для целей стратегического планирования и оперативно-диспетчерского

управления. Креативные ситуационные центры позволяют повысить качество принимаемых решений, прежде всего, за счет использования системно-креативного подхода к разработке и реализации управленческих решений. Для эффективного управления креативом надо знать управленческие подходы и при этом понимать специфику креативной деятельности. Такие составляющие позволяют создать эффективную креативную службу, где появление инновационных идей будет результатом создания атмосферы творчества, грамотно построенного управления творческим процессом, поиска методов и приемов, необходимых для решения творческих задач. В тоже время, творческий характер труда персонала компании всегда является дополнительным риском для собственника, поскольку предполагает дополнительную свободу, снижение контроля, повышение самостоятельности. Следует помнить, что новатор терпит поражения значительно чаще, чем добивается побед. Ярким примером является Дайсон, который пережил 5126 неудачи, все-таки создал технологию «двойной циклон» и вышел с ней на рынок.

Создание новых направлений научных знаний и видов деятельности - процесс сложный и неоднозначный, именно поэтому, необходимо рассмотреть понятийную основу креативного менеджмента. В области экономики целесообразно вместо термина "творческие управленческие решения" употреблять термин "креативные управленческие решения".

Креативные управленческие решения - это решения в сфере управленческой деятельности, процесс разработки которых отличается творческим характером, а результаты имеют положительные последствия для коллектива предприятия, его партнеров (в том числе потребителей) и общества в целом. В соответствии с типом мышления (рациональным, креативным и эвристическим) выделяют несколько видов таких решений. При этом эвристические решения основываются на алгоритмизированном творческом мышлении. Особое внимание уделяют интуитивным решениям - рациональным и творческим одновременно. Что касается "вспышек интуиции", то Е.Л. Файнберг рассматривает их как интуиции-мысли и интуиции-предположения, которые принадлежат к разным сферам неосознанного психического [1].

Системно-креативное мышление - мышление, которое активизирует креативность в процессе решения существующих проблем и поиска новых возможностей. Креативный потенциал компании – готовность компании к принятию и реализации креативных управленческих решений. Именно они способствуют достижению поставленных компанией целей и формированию уникальных конкурентных преимуществ за счет использования собственных и дополнительных ресурсов. Следует отметить, что креативный потенциал компании не является простой суммой креативных потенциалов ее сотрудников. Он характеризуется синергическим эффектом от реализации креативного потенциала каждого из сотрудников и привлечением организационно-экономического механизма развития потенциала в целом.

Креативные идеи, в широком смысле, - воображаемый прообраз какого-либо предмета, явления, принципа, который выделяет его основные, главные и существенные черты. На практике используют, как сочетание собственно креативных идей, так и разных креативных технологий рекламы, они существенно увеличивают достоверность решения рекламных заданий. Показатели креативного менеджмента - индикаторы, определяющие степень эффективности сотрудников, которые занимаются предложением и развитием креативных идей; финансовые показатели, характеризующие результаты реализации креативных идей, уровень внедрения этих идей.

Креативный процесс - несколько последовательных этапов, приводящих к успеху в реализации креативной идеи, возможно, через значительные промежутки времени. Уоллес (Wallas, 1926) характеризует креативный процесс следующими стадиями: понимание проблемы, подготовка к ее решению, осмысление, озарение, подтверждение идеи другими людьми.

Управление креативным потенциалом – системный анализ креативного потенциала компании, планирование мероприятий относительно реализации и развития этого потенциала, соответствующий контроль и оценка эффективности его использования

Концепция управления креативным потенциалом компании базируется на общей теории менеджмента, а именно, целях креативного менеджмента, субъектах управления, его функциях и методах. 124 Креативный капитал как поэтапный процесс

формирования на основе сложившегося интеллектуального капитала и креативности (здесь, творческой активности персонала).

В тоже время, следует отметить, что многие руководители все еще рассматривают категорию «творчество» как некоторую составляющую «хаоса», которому в промышленном производстве нет места. Найти секрет успеха пытается исполнительный вице-президент Nokia Services Теро Оянпера, «компании почти всегда разрабатывают новые идеи, которые лежат в плоскости своей основной деятельности, то есть они делают то же самое, только с некоторыми улучшениями. И это в определенной степени помогает, но, как только приходит на рынок кто-то с нелинейным мышлением, он оставляет всех далеко позади». Но, к сожалению, как показывает практика на предприятиях «мало пространства для неструктурированной мысли»

Выводы. Креативная сфера деятельности предприятий и организаций является одной из самых сложных для прогнозирования и достижения результата, определения возможных перспектив внедрения инновационных разработок. Рассматривая субъекты управления, работников предприятия и его руководителей, особого внимания требует проблема развития и использования их творческого потенциала. В программах повышения квалификации сотрудников особое внимание следует уделять вопросам разработке и принятии управленческих решений, формированию заданий с использованием техник креативности. При внедрении в процесс управления современных методов креативного менеджмента уделять внимание всем его компонентам: экономическим, административным, морально – психологическим. Важным моментом является создание творческой атмосферы в коллективе, аккумуляция креативных идей, стимулирование развития процесса самореализации и самосовершенствования сотрудников, их личного и коллективного творческого развития, согласование внутренних интересов сотрудников с целями предприятия.

В целях повышения эффективности развития креативности управленцев необходима реализация государственно-институционального подхода, предполагающего активное участие государства и других социальных институтов в процессе профессиональной подготовки управленцев.

Развитие креативности управленцев целесообразно

осуществлять поэтапно, целевым образом, начиная с ранних этапов профессиональной подготовки, постепенно усиливая специализацию развития креативности: на ранних этапах профессиональной подготовки необходимо развитие креативности как общей творческой способности, затем, начиная со среднего этапа, высокое значение приобретает развитие управленческой креативности.

Значительную роль в развитии креативности управленцев играют социокультурные факторы. Особое значение на послевузовском и дополнительном этапах профессиональной подготовки управленцев приобретает фактор организационных условий, реализацию которого желательно осуществлять на основе специально разрабатываемых моделей креативной организации, учитывающих специфику сферы деятельности организации.

Список использованных источников

1. Крейнер, Стюарт. Ключевые идеи менеджмента: Пер. с англ. - М.: ИНФРА- м, 2002. - XVIIIб 347 с.
2. Бушуев С.Д. Креативные технологии управления проектами и программами: Монография.-К.: «Саммит-Книга»,2010.-768с.
3. Dr. Jeffrey Pfeffer. Foreword to a book «The Human Capital Edge». <http://www.watsonwyatt.com/news/hcedge/foreword.asp>
4. Горелов Н.А., Литун О.Н. Мельников О.Н. Человеческие ресурсы в креативной экономике // Креативная экономика.- 2007.- №1.
5. Журавлев В.А. Креативность и инновационное развитие общества // Гуманитарно-экономический вестник, №2007.
6. Кандауров Н.Н., и др. Инновационный менеджмент. Мн.: Современные знания, 2006.
7. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. - М., 2005.
8. Галло Кармин Правила Джобса: Универсальные принципы успеха от лидера Apple/Пер.с англ.-М.: Манн, Иванов и Фербер,2011.- 224с.
9. Селиванов С.Л., Мельников О.Н. Детерминированные модели оценки творческого потенциала организации // Интеллектуальный капитал как основной фактор развития информационной экономики России: Тезисов. докл. всероссийской научно-практ. конф. 11-19 янв. 2007 - Изд-во УРАО, 2007.

УДК 338.2

НАПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ БАНКРОТСТВА НА ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНБАССА

Припотень В.Ю.,

д-р экон. наук, профессор,

зав. каф. менеджмента

*ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет». г. Алчевск*

Палто А.В.,

магистр кафедры менеджмента

*ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет». г. Алчевск*

В статье определены кризисные уровни деятельности торговых предприятий Донбасса в соответствии с признаками кризиса и предложены направления и пути преодоления их банкротства; рассмотрены основные меры финансового оздоровления и механизмы стабилизации деятельности предприятий в кризисных условиях развития.

***Ключевые слова:** банкротство, кризис, торговые предприятия, антикризисное управление, пути преодоления.*

The article defines crisis levels of activity of trading enterprises of Donbass in accordance with the signs of the crisis and suggests directions and ways to overcome their bankruptcy; The main measures of financial recovery and mechanisms of stabilization of enterprises in crisis development conditions are considered.

***Keywords:** bankruptcy, crisis, trade enterprises, crisis management, ways of overcoming.*

Постановка проблемы. Причинами кризисного состояния предприятий практически всех отраслей и секторов экономики нашей страны является не только влияние внешних факторов: снижение платежеспособного спроса, потеря налаженных хозяйственных связей, рынков закупки и сбыта, существенное увеличение цен на энергоносители, несовершенное правовое поле хозяйствования и т.д., но и состояние управления хозяйственно-финансовой деятельностью субъектов хозяйствования, не соответствует рыночным требованиям. Обеспечение реализации

определенного курса на устойчивый экономический рост Донбасса делает чрезвычайно актуальными вопросы организации противодействия кризисным явлениям и возрождения нормального течения хозяйствования субъектов предпринимательской деятельности, нуждается в срочной разработки теории и совершенствования практики антикризисного управления предприятиями. Все вышесказанное обуславливает значение и актуальность темы статьи [1].

Обзор последних исследований и публикаций. В частности, проблемам антикризисного управления посвящены многие работы отечественных и зарубежных ученых. Вопрос антикризисного управления предприятиями, банкротства, санации и финансовой реструктуризации и их влияния на современное развитие предприятий исследуются в работах отечественных ученых и ученых из стран СНГ, таких как С. Беляев, В. Король, В.А. Василенко, Л. Сытник, Л.А. Лигоненко, О.Б. Андрушко, А.Я. Базилинська, И.А. Бланк, А.В. Гук, С.М. Иванюта, И.Н. Карпунь, Н.И. Коломиец, В.А. Подольская, А.Н. Скибицкий, А.А. Терещенко, А.А. Шапунова, Н.П. Шморгун, А.М. Штангрет. Однако существующие теоретические разработки и подходы к решению этой проблемы охватывают лишь отдельные аспекты антикризисного управления предприятиями, поэтому существует потребность в ее комплексном изучении и исследовании.

Формулирование задачи исследования. Задача научного исследования заключается в группировке торговых предприятий Донбасса по кризисному уровню развития в соответствии признаков кризиса и характеристики уровня; исследовать и предложении основных направлений и путей преодоления банкротства торговых предприятий региона.

Изложение основного материала с полным обоснованием полученных научных результатов. Нестабильные условия современной рыночной экономики, нарастания кризисных процессов приводит к увеличению уровня неплатежеспособности и банкротства предприятий, среди которых значительную часть составляют предприятия торговли. В связи с этим основные задачи, стоящие перед современными торговыми предприятиями заключаются в сохранении своих рыночных позиций, повышении уровня конкурентоспособности и стабилизации финансового состояния в кризисных условиях развития экономики [3].

Преодоления банкротства является основным элементом при разработке антикризисной стратегии. Одной из постоянных функций антикризисной стратегии торгового предприятия является оценка и прогнозирование возможности ее вхождения в кризисное состояние. При равновесном функционировании фирмы такая задача носит в основном прогнозно-аналитический характер, а на этапе кризиса приобретает черты ограниченной по срокам, а зачастую и краткосрочной стратегии.

Для успешного функционирования все субъекты хозяйствования должны учитывать возможные и имеющиеся факторы дестабилизации их деятельности. Очевидно, что предпосылки банкротства возникают задолго до наступления опасности банкротства. Для проведения исследования по оценке уровня кризисного состояния и определения вероятности угрозы банкротства было избрано девять торговых предприятий Донбасса, которые были сгруппированы по их кризисным уровням деятельности в соответствии с предварительно выявленными предпосылками и имеющимися признаками кризисного развития (табл.1).

Как видно из данных табл.1 торговые предприятия были сгруппированы по кризисным уровням деятельности, где с низким уровнем деятельности указанные финансово устойчивые предприятия (ООО "Мидем", ООО "Росукркаммень, ООО "Универсал-Трейд) со средним уровнем - предприятия, имеющие первичные признаки начала кризиса (ООО "Луганскпродлогистика", ООО "Альянс", ООО "Торговый дом "Каравай) с высоким уровнем - предприятия, находящиеся в кризисе и на грани банкротства, и поэтому требующие немедленного принятия мер по предупреждению и преодолению банкротства (ООО "Криос", ООО "Торговый дом "Атлас-Луг", ООО "Атлант Инвест").

Стратегические альтернативы для предприятий, деятельность которых направлена на преодоление кризиса, должны соответствовать стадии кризиса, на которой в данный момент находится субъект хозяйствования.

Таблица 1

Кризисный уровень	Предприятия	Признаки кризиса	Характеристика уровня
Высокий	ООО "Криос" ООО "Торговый дом "Атлас-Луг" ООО "Атлант Инвест"	- дефицит в финансировании; - увеличение кредиторской задолженности; - избыточное долг; - неудовлетворительное состояние материально-технической базы	- критический уровень износа основных производственных средств; - чрезмерная доля заемного капитала и высокая зависимость от кредитных ресурсов
Средний	ООО "Луганскпродлогистика" ООО "Альянс" ООО "Торговый дом "Каравай"	- рост дебиторской и кредиторской задолженности; - значительный удельный вес непроизводительных расходов; - недостаточный уровень освоения новых видов продукции; - снижение конкурентоспособности	- высокий уровень дебиторской задолженности; - сокращение объемов продаж; - недостаточность оборотных средств; - отсутствие ресурсосберегающих технологий;
Низкий	ООО "Мидем" ООО "Росукрамень" ООО "Универсал-Трейд"	- экономическая и политическая нестабильность; - несовершенство хозяйственного и налогового законодательства; - усиление международной конкуренции; - рост зависимости деятельности от внешнего рынка	- снижение инновационной активности; - сокращение объемов производства наукоемкой и высокотехнологичной продукции; - недостаточная адаптация организации предприятий в современных рыночных условиях; - отсутствие государственной поддержки;

Таким образом, предприятия, которые находятся на стадии возможного банкротства, должны направлять действия при реализации выбранной стратегии на поиск эффективной системы использования ресурсов через повышение производительности труда с применением ее стимулирования, контроль всех этапов производства. Финансовая перестройка как стратегическая альтернатива должна обеспечить оптимальное соотношение активов хозяйств с преобладанием собственных оборотных средств и денежных средств [2].

Каждому этапу проведения финансового оздоровления предприятия соответствует применение определенных механизмов, среди которых выделяют: оперативные (направленные на уменьшение обязательств, сокращение расходов и увеличение денежного потока), тактические (направленные на достижение финансового равновесия в долгосрочном периоде) и стратегические (направленные на поддержку ускоренного экономического роста предприятия).

По мнению Н. Кругловой [4], к основным мероприятиям, направленных на оздоровление, которые предприятия могут принимать самостоятельно (в том числе с привлечением заемных средств), относятся: выбор приоритетных направлений повышения отдачи (качества использования) имеющихся факторов производства и их обновления с учетом конъюнктуры рынка (рынка факторов производства) просмотр ассортиментной политики с целью рационализации структуры ассортимента по параметрам удельного веса в общем объеме производства и рентабельности продукции; полноценное использование существующего социального потенциала и повышение организационного потенциала (на основе эффекта синергизма) оптимизация рыночной стратегии и выбор конкурентных позиций на рынке.

Выбор тех или иных мероприятий зависит от причин, порождающих опасность банкротства. Исходными причинами, как правило, являются: низкий научно-производственный потенциал, слабость организационного потенциала, неэффективность системы управления (механизмов управления и организации управления), серия ошибок в принятии решений стратегического характера [4].

Особое значение для финансовой службы предприятия имеет совокупность мер по предупреждению банкротства, которые она обязана реализовать. Мероприятия по предотвращению банкротства предприятия связаны с эффективным управлением его финансами и производством, правильным определением стратегических целей и тактики их реализации.

В свою очередь А.Н. Скибицкий [9] к чрезвычайным мерам финансового оздоровления и стабилизации относит: установление режима жесткого контроля за всеми расходами предприятия, особенно материальных ресурсов, денежных средств и административно-управленческих расходов; изменение

организационно-управленческой структуры предприятия, сокращение аппарата управления, централизация контрольно-плановых функций; немедленный отказ от убыточных и расширение прибыльных видов производства, сокращение трудовых ресурсов в случае невозможности их перепрофилирования; улучшение системы и организации бухгалтерского учета, нормирования и контроль за использованием ресурсов [8].

Стоит отметить, что большинство указанных мероприятий должно иметь не только первоочередной характер, но и стратегическое значение, а именно - разработка стратегии финансового оздоровления комплексного подхода к выбору наиболее эффективных и комплексных мероприятий.



Рис. 1. Направления и пути преодоления банкротства торговых предприятий Донбасса в соответствии с их докризисным уровнем

Исходя из проанализированных литературных источников и ссылаясь на опыт отечественных и зарубежных учёных, целесообразным является предложить пути преодоления

банкротства торговых предприятий состоящих из трех подсистем, каждая из которых, исходя из их названия имеет свое функциональное назначение и способы реализации - это подсистема предупреждения, предотвращения и преодоления банкротства предприятия.

Одним из основных направлений финансового оздоровления торговых предприятий является поиск внутренних резервов увеличения доходности производства и обеспечения безубыточной работы за счет: повышения качества и конкурентоспособности продукции; снижения себестоимости продукции (работ, услуг) путем рационального использования производственных ресурсов; сокращение постоянных затрат на единицу продукции в результате расширения объемов ее производства; уменьшение доли прибыли, направляемой на потребления [7]. Также для торгового предприятия эффективны способом улучшения финансового состояния будет создание службы маркетинга, которая будет подчиняться председателю правления, то есть, эта служба будет обеспечивать реализацию продукции предприятия. Создание службы маркетинга позволит решить много неотложных вопросов, ведь к задачам службы входят:

- Сбор, обработка и анализ информации о рынке, спрос на продукцию.

- Подготовка данных, необходимых для принятия решения по эффективному использованию производственного, финансового, сбытового и других потенциалов в соответствии с требованиями рынка.

- Активное воздействие на формирование спроса и стимулирование сбыта.

Служба маркетинга разрабатывает и согласовывает проекты отчетных и прогнозных документов, касающихся маркетинговой деятельности предприятия. Внедрение данного мероприятия позволит нарастить объем производства, увеличить прибыльность и производительность труда. Касательно экономической эффективности организации службы маркетинга может увеличить объем реализации продукции предприятия за счет готовой продукции, находящейся на складе. Кроме реализации остатков готовой продукции за счет создания службы маркетинга можно добиться увеличения объемов производства товарной продукции за

счет налаживания новых каналов сбыта и расширения номенклатуры выпускаемой продукции на предприятии [6].

Одним из антикризисных мероприятий возникновения банкротства на торговых предприятиях можно отнести эффективное управления персоналом, которое будет способствовать росту конкурентоспособности производимой предприятием продукции.

Процесс управления персоналом должен базироваться на принципах формирования качественного кадрового потенциала, его оптимизации, ориентации на профессиональное ядро, преодоление сопротивления изменениям со стороны персонала [4,10].

Выход предприятия из кризиса предусматривает разработку стратегии организационных мероприятий. Для этого необходимо проанализировать составляющие организационной структуры предприятия, а именно:

- уровень специализации, концентрации, кооперации, централизации производства; управленческие процессы, состав управленческих звеньев и их взаимодействие, степень централизации управления;
- уровень хозяйственной самостоятельности предприятия, его подразделений и филиалов;
- уровень использования экономических, организационных и социально-психологических методов управления и другие [11].

Выводы. В современных условиях развития экономики уровень обанкротившихся предприятий неуклонно растет. Неплатежеспособность, убыточность, кризис платежей и как следствие банкротство является сегодня характерными для большинства отечественных торговых предприятий. Заблаговременная подготовка программы антикризисных мер поможет значительно минимизировать негативное влияние кризисных явлений на предприятии и позволит ему быть успешным и конкурентоспособным в условиях кризиса. Создание необходимых резервов (ресурсных, финансовых, материальных) поможет действовать предприятию в условиях кризиса более эффективно. Необходимо дальнейшее исследование конкурентоспособности, адаптации, гибкости производства и персонала в условиях кризиса, а также системы антикризисных стратегий.

Список использованных источников

1. Галенко А.Н. Финансовый анализ деятельности предприятий с целью предупреждения банкротства: теория и методология: Автореф. дис. на получение наук. степени доктора экономических наук: спец. 08.00.09 - Бухгалтерский учет, анализ и аудит / А.Н. Галенко - Киев, 2013. - 38 с.
2. Герасимчук В. Г. Стратегическое управление предприятием. / Герасимчук В. - М.: Финансы, 2013. - 392 с.
3. Загородний А.Г. Финансовый словарь / Загородний А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. - М.: Знание, 2014. - 566 с.
4. Круглова Н. Причины банкротства и способы его предупреждения. [Электронный ресурс] / Н. Круглова. - Режим доступа: <http://www.inventech.ru/lib/right/right-0351/>
5. Литвин Б.Н. Финансовый анализ: учеб. пособие. / Б. Литвин, М.В. Стельмах. - М.: «Хай-Тек Пресс», 2013. - 336 с.
6. Павлова Ю.Н. Финансовый менеджмент: Учебник / Павлова Ю.Н. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014, - 269 с.
7. Подольская В.А. Финансовый анализ: учеб. пос. / В.А. Подольская, А.В. Ярыш. -К.: Изд-во ЦНЛ, 2012. - 488 с.
8. Поршнева А.Г. Основы и проблемы экономики предприятия / Поршнева А.Г. - М.: Финансы и статистика. 2014 - 92с.
9. Скибицкий А.Н. Антикризисный менеджмент: учеб. пособие. / А.Н. Скибицкий. - М.: Центр учебной литературы, 2012. - 568 с.
10. Терещенко А. О. Финансовая деятельность субъектов хозяйствования: Учеб. пособие. - М.: Финансы, 2014. - 554 с.
11. Терещенко А.А. Антикризисное финансовое управление на предприятии: Монография. - 2-е изд. без изменений. / А. Терещенко. - М.: Финансы, 2013. - 268с.

УДК 65.011.8

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЕЁ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Шумаева Е. А.,
к. гос. упр., доц. ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»,
Широбокова В. А.,
магистрант

В статье проанализировано применение налоговых льгот как источников финансирования системы управления производственной реструктуризацией. Исследован опыт различных стран мира в сфере льготного налогообложения предприятий.

***Ключевые слова:** реструктуризация предприятий, система управления производственной реструктуризацией, налоговое стимулирование, налоговые льготы.*

The article analyzes the use of tax benefits as financing sources of the performance management system restructuring. The experience of different countries in the area of preferential taxation of enterprises was studied.

***Keywords:** restructuring of enterprises, control system of production restructuring, tax incentives, tax benefits.*

Постановка проблемы. В условиях постоянно меняющихся параметров макромира, таких как неравномерность процесса функционирования экономики, колебание объемов производства и сбыта, возникновение глубоких спадов производства, увеличивается вероятность возникновения кризиса, что следует рассматривать как некую общую закономерность. В условиях смешанной экономики неизбежно возникают кризисные ситуации как для системы в целом, так и для отдельных хозяйствующих субъектов. Однако адаптация большинства из них к рыночным условиям проходит медленно. Одним из реальных путей выхода предприятий из кризиса и повышения эффективности деятельности является их реструктурирование – преобразование всех ключевых сфер функционирования.

В настоящее время проблемы реструктуризации приобретают все возрастающее значение. Это обусловлено рядом причин, среди которых следует выделить:

- серьезные преобразования, произошедшие во внешней среде, связанные с глобализацией и усилением конкуренции на внутреннем и внешнем рынках;

- актуальность перехода к инновационным методам развития, предполагающим активное внедрение технологических и продуктовых новаций в современной экономике;

- все еще низкая конкурентоспособность многих предприятий;

- наличие существенного разрыва по параметрам эффективности между многими предприятиями и целыми отраслями;

- нерешенность многих правовых и организационных вопросов, связанных с процессами реструктуризации.

Все это обуславливает актуальность исследования процессов реструктуризации, анализа мотивов и подходов к ее проведению, результатов и методов. В настоящее время, безусловно, ощутимо значительное влияние мирового финансового кризиса на развитие экономики, о чем свидетельствуют показатели деятельности предприятий. Значительному спаду подверглись показатели результатов деятельности отраслей, ориентированных на производство продукции производственного и инвестиционного назначения, а именно: машиностроение, производство неметаллической минеральной продукции, металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, химическая промышленность.

Экономическое развитие предприятий является залогом стабилизации экономики страны в современных условиях. Обеспечение выполнения данной задачи возможно с помощью внедрения инновационных способов осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятий, которые в свою очередь требуют комплексного подхода к проведению таких преобразований как производственная реструктуризация.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием вопросов реструктуризации занимались такие ученые как: А.И. Амоша, Л. М. Кузьменко, А. Н. Алымов, Т. В. Кулинич, Н.В. Семенченко, В. М. Геец, Л. А. Лобан, В. П. Кузнецов, Е.В. Романовская, И. Ансофф, Б. Ананьина, Р. Попов, П. Друкер, М. Мескон, А. Стрикленд, В. Грушенко, А. Томпсон, О. Уильямсон, Л. Фомченкова, Ф. Хедоури. и др.

Цель статьи. Анализ применения налоговых льгот на предприятиях как источников финансирования системы управления производственной реструктуризацией.

Изложение основного материала исследования. Реструктуризация – это комплексный и непрерывный процесс деятельности, состоящий в преобразовании структуры производства, активов, пассивов, а также организационной структуры управления, и направленный на повышение устойчивости, доходности, формирование и поддержание конкурентных преимуществ предприятия во всех сферах [1].

Так, например, организационное совершенствование приводит к повышению управляемости предприятием и обеспечивает достижение таких эффектов, как:

- повышение оперативности и качества управленческих решений;
- снижение издержек от несвоевременного реагирования на изменения внешней и внутренней среды;
- повышение качества производства продукции (работ, услуг);
- улучшение экономических показателей предприятия.

Совершенствование организационной структуры управления субъектов хозяйственной деятельности предполагает учет всего многообразия факторов, диктующих ее тип. Наиболее значимыми факторами являются: размер и степень разнообразия деятельности хозяйствующего субъекта, географическое положение хозяйствующего субъекта, технология, отношение к организации со стороны руководителя и сотрудников, динамизм внешней среды, стратегия, реализуемая хозяйствующим субъектом. Каждый тип организационной структуры управления проявляет себя в зависимости от тех условий, в которых функционирует хозяйствующий субъект.

Реструктуризация позволяет решать многоплановые задачи, среди которых: оперативная адаптация предприятий к постоянно изменяющимся рыночным условиям хозяйствования, мобильность управления, рост показателей экономической деятельности, увеличения уровня занятости, обеспечения стабильности развития общества.

Реструктуризация является высокоэффективным рычагом повышения конкурентоспособности предприятия, так как позволяет устранить малопродуктивные структурные звенья, повысить

эффективность хозяйственной деятельности путем совершенствования производственных процессов, создать стратегически эффективные организационные структуры и методы хозяйствования, позволяющие реализовать конкурентную стратегию; сформировать новое понимание проблем конкурентоспособности при помощи использования новаторских концепций [2].

В теории и практике рассматривают различные виды реструктуризации компаний:

1) реструктуризация производства – внесение изменений в организационную и производственно-хозяйственную сферу деятельности с целью повышения рентабельности и конкурентоспособности (смена руководства; диверсификация ассортимента продукции; внедрение прогрессивных форм и методов управления; улучшение качества продукции; повышение эффективности маркетинга; уменьшение затрат на производство; сокращение численности персонала);

2) реструктуризация активов – продажа части основных фондов, лишнего оборудования, запасов сырья и материалов, отдельных подразделений; а также возвратный лизинг, реализация отдельных видов финансовых вложений, рефинансирование дебиторской задолженности;

3) финансовая реструктуризация – изменение структуры и размеров собственного и заемного капиталов, изменения в инвестиционной деятельности. Для этого осуществляются: реструктуризация задолженности перед кредиторами; получения дополнительных кредитов; увеличение уставного фонда; замораживание инвестиционных вложений и т.д. Финансовая реструктуризация должна сопровождаться реструктуризацией производства;

4) корпоративная реструктуризация – реорганизация предприятия, имеющая целью сменить владельца уставного фонда, создание новых юридических лиц и/или новой организационно-правовой формы деятельности. Основными мерами здесь являются: частичная или полная приватизация; разделение крупных организаций на части; выделение отдельных подразделений, в частности, объектов социокультурного быта и других непрофильных подразделений; присоединение к другим или слияние с другими, более мощными организациями.

В ходе данного исследования особое внимание уделено производственной реструктуризации как комплексу производственно-технологических мероприятий, направленных на повышение эффективности производства, путем замены оборудования, использования новых технологий, улучшения системы управления производственным персоналом и, как следствие, – увеличение выпуска конкурентоспособной продукции.

Вместе с тем, производственная реструктуризация предполагает существенные преобразования во всем производственном процессе предприятия: технологическое перевооружение предприятия; использование высокопроизводительных машин и оборудования; переход на производство новых видов продукции и осуществление модернизации производства традиционных для компании товаров. Удачно осуществленная производственная реструктуризация способна стабилизировать финансовое положение компании [3].

Таким образом, целью проведения производственной реструктуризации является изменение производственного оборудования, введение новой технологии производства и повышение компетенции работников. А это обеспечивает выгоду: 1) как для предприятия, в частности, улучшения качества продукции и выпуск новой, уменьшение затрат на ее производство, как следствие – рост ее конкурентоспособности, увеличение доли на рынке и повышения рыночной стоимости предприятия; 2) так и для государства – инновационное производство, что повысит имидж страны, возможность выхода на зарубежные рынки сбыта, развитие предприятий, а как следствие и отрасли, в которых они работают, а также увеличение налоговых поступлений, уменьшение безработицы и т.д.

Однако достижению этой цели препятствует отсутствие эффективной системы управления производственной реструктуризацией (СУПР), которая включает диагностику состояния предприятия, непосредственное осуществление производственной реструктуризации и оценки результатов ее проведения. При этом вопрос ресурсного и, в частности, финансового обеспечения внедрения СУПР особенно актуален в современных условиях хозяйствования предприятий. Соответственно возникает вопрос решения проблемы финансирования СУПР. Известно, что наиболее

распространенными источниками финансового обеспечения производственной реструктуризации являются:

1) внутренние (прибыль, средства амортизационного фонда и фонда развития, средства от продажи акций вторичной эмиссии, инвестиционные средства при формировании новых структур и т.д.);

2) внешние (средства государственной финансовой поддержки, налоговые льготы, различные формы кредита, местные ссуды и т.п.).

Учитывая, что промышленные предприятия действуют в условиях недостаточности собственных средств – это с одной стороны, а с другой, – ограниченности внешнего финансирования (то ли со стороны потенциальных инвесторов, то ли со стороны государства), решить проблему финансирования СУПР предлагается путем применения внешних рычагов влияния, а именно налоговых льгот.

Налоговые льготы являются важной составляющей политики государства. Данные направления развития налогообложения в развитых странах склоняются в сторону инновационной деятельности. Налоговое стимулирование осуществляется посредством получения скидки на капитальные вложения, направленные на энергосбережение, охрану окружающей среды, на инвестиции в капитальные вложения и расходы на оплату труда в области научно-исследовательских разработок. По мнению ряда авторов, самый высокий уровень ставок инвестиционных скидок предусмотрен в Великобритании и Дании, где налоговые льготы направлены в основном на стимулирование расходов в научные разработки и исследования. В свою очередь, это способствует увеличению расходов на инновационную деятельность, модернизации производства, развитию исследовательской базы, продвижению продукции на мировые рынки. В связи с этим доля инвестиций в ВВП в быстроразвивающихся странах составляет 40%.

Как показывает опыт зарубежных стран, льготное налогообложение является действенным способом поддержки производственной реструктуризации, а также способствует развитию и стабильности предприятия. Так, например, в США льготное налогообложение реализуется путем применения преференциальных налоговых ставок на увеличение рыночной

стоимости капитала, ускоренной амортизации и инвестиционного налогового кредита на капитальное оборудование.

В Германии действует льготный режим амортизационных отчислений, который позволяет малым компаниям осуществлять инновационный процесс и модернизацию производства. Так, на долю амортизационных вычетов здесь приходится около 66% всех капиталовложений, на реинвестицию доходов – 27%, а на внешние источники финансирования – 7%. С целью стимулирования малого бизнеса в Германии действует особая амортизационная ставка в размере 20% расходов на приобретение движимого имущества. Кроме того, есть специальные нормы амортизационных отчислений, которые применяют ко всем инвестициям, направленных на выпуск высокотехнической передовой продукции экспортных поставок.

Многочисленными являются налоговые льготы, действующие в рамках налоговой системы Китая. Так, в 2016 году в стране насчитывается около 118 льготных налоговых программ поддержки технологических новшеств, в том числе 48 – по налогу с оборота инновационно активных компаний, 58 – по налогу на прибыль и 12 – налогу на доход с недвижимого имущества.

Если же обратиться к украинской практике, то в соответствии с нормами действующего налогового законодательства налоговые льготы предоставляются путем:

- налогового вычета (скидки), что уменьшает налогооблагаемую базу к начислению налога и сбора;
- уменьшение налогового обязательства после начисления налога и сбора;
- установление пониженной ставки налога и сбора;
- освобождение от уплаты налога и сбора.

На предмет льготного налогообложения предлагается исследовать механизм взимания налога на прибыль предприятий, поскольку на него приходится значительная доля совокупной налоговой нагрузки промышленного предприятия и источником его уплаты являются собственные средства предприятия, что существенно уменьшает величину его финансовых ресурсов.

Анализ содержания отдельных норм налогового кодекса относительно особенностей механизма взимания налога на прибыль предприятий позволяет сделать выводы о том, что льготное налогообложение основывается на поддержке отдельных

отраслей экономики путем освобождения от уплаты налога части прибыли.

Кроме того, временно, сроком на 10 лет, освобождаются от налогообложения:

- прибыль, полученная от основной деятельности предприятий легкой промышленности, кроме предприятий, производящих продукцию на давальческом сырье;

- прибыль, полученная от основной деятельности предприятий электроэнергетики, производящих электрическую энергию исключительно из возобновляемых источников энергии;

- прибыль, полученная от основной деятельности предприятий судостроительной промышленности;

- прибыль предприятий самолетостроительной промышленности, полученная от основной деятельности, а также от проведения такими предприятиями научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

- прибыль предприятий машиностроения для агропромышленного комплекса.

Важно отметить, что Налоговый кодекс предусматривает также и цель использования высвобожденных средств в итоге льготного налогообложения. В частности, суммы налога не уплачиваются в бюджет и остаются в распоряжении налогоплательщика и должны направляться таким плательщиком на создание или переоснащение материально-технической базы, увеличение объема производства (оказания услуг), внедрение новейших технологий и/или возврат кредитов, использованных на указанные цели, и уплату процентов по ним. При этом приведенные направления использования средств должны быть связаны с деятельностью налогоплательщика, прибыль (доход) от которой освобождается от налогообложения.

В случае неиспользования на указанные цели сумм высвобожденных средств в течение 1095 дней с даты окончания периода, по результатам которого налогоплательщик оставил такие средства в своем распоряжении, налогоплательщик обязан увеличить налоговые обязательства по этому налогу по результатам налогового периода, в котором истекает предельный срок использования сумм высвобожденных средств, а также уплатить пеню, начисленную в соответствии с нормами Налогового кодекса.

Следует отметить, что все льготы, предоставляемые налогоплательщику с целью исчисления и уплаты налога на прибыль организаций, не носят системный и инвестиционный характер.

В условиях быстроразвивающегося конкурентного рынка производственная реструктуризация сопровождается активной инновационной деятельностью.

Основным препятствием для внедрения льгот в инновационном секторе является потенциальная возможность использования льгот в целях получения необоснованной налоговой выгоды предприятиями, не имеющими отношения к инновационным процессам экономики, т.е. возможность использования преференций хозяйствующими субъектами, на которых данные преференции не рассчитаны. Это явление может значительно снизить результативность применения налоговых льгот с точки зрения их результативности, так как последние могут быть использованы для целей ухода от налогов.

Кроме того, далеко не всегда очевидно, что конкретные налоговые льготы будут именно дополнительно стимулировать инновационную активность, а не просто экономить налоговые платежи инновационным компаниям (даже допуская, что все они законно пользуются льготой).

То есть налоговая политика государства привела к тому, что в настоящий момент не наблюдается наличие специального налогового механизма, создающего благоприятный инвестиционный климат в экономике. Снижение налоговой нагрузки посредством уменьшения налоговых ставок или освобождение от уплаты налога предоставляется без каких-либо обязательств со стороны предприятий направлять высвободившиеся финансовые ресурсы на реструктуризацию, модернизацию производства или обновления технологий.

Наряду с этим, в мировой практике инструмент налоговых льгот не рассматривается самостоятельным для регулирования инновационных процессов, он встроен в систему мер, таких как прямое бюджетное финансирование, гранты государственные и частные, субсидирование процентных ставок, амортизационная политика, государственные гарантии.

Выводы. Таким образом, анализируя мировой и отечественный опыт налогообложения можно сделать вывод о том,

что в действующей налоговой системе предусмотрены условия по уменьшению уровня налоговой нагрузки для промышленных предприятий, осуществляющих реструктуризацию производственных процессов. Применяя данную практику налогообложения, руководство предприятия имеет возможность направить высвобожденные от налогов средства на развитие системы управления производственной реструктуризацией, которая в свою очередь является эффективным инструментом:

- оперативной адаптации предприятий к постоянно изменяющимся рыночным условиям хозяйствования;
- улучшения экономических и финансовых показателей деятельности;
- увеличения рыночной стоимости собственного капитала компании;
- усиления конкурентоспособности продукции на рынке;
- увеличения уровня занятости, и как следствие – обеспечение стабильности развития общества и экономики страны в целом.

Вместе с тем на сегодняшний день налоговое льготирование обладает таким недостатком как отсутствие четкого механизма контроля за реализацией высвобожденных средств. Следовательно, при совершенствовании налогового законодательства необходимо больше внимания уделять формированию научно обоснованной налоговой политики, направленной на повышение инновационной активности, что является одним из важнейших факторов воздействия органов власти, а в их лице государства на принятие решений по развитию приоритетных отраслей экономики с помощью стимулирующей функции налоговых льгот и преференций.

Список использованных источников

1. Мысаченко В.И., Игнатов С.Н. Классификация видов реструктуризации предприятий и их особенности // Бизнес в законе. – Киев, 2011. - №4. – С. 253-256.
2. Кузнецов В. П. Реструктуризация и конкурентоспособность предприятия / В. П. Кузнецов, Е. В. Романовская // Економічний вісник НТУУ «КПІ»: збірник наукових праць. –2011. –№ 8. -С.234-236.
3. Елисаветченко И.В. Сущность и содержание реструктуризации фармацевтической отрасли//Бизнес в законе.-Киев, 2009.-№ 3.–С.195-198.

Из редакторского портфеля: ВЕЛИКИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ДЕЯТЕЛИ

ЖЕНЩИНА, ИЗМЕНИВШАЯ МИР



Маргарет Хильда Тэтчер вошла в историю как основатель нового экономического курса — «тэтчеризма», с помощью которого удалось победить кризис в Великобритании конца 70-х—начала 80-х годов. Основные усилия ее правительства были направлены на приватизацию предприятий, сворачивание социальных программ и внедрение принципов монетаризма в финансово-экономической сфере. Время правления Тэтчер стало этапом активного развития частного бизнеса и психологической перестройки британцев: большинство их считало, что государство должно обеспечить им определенный набор социальных гарантий. Ей пришлось разрушить сложившуюся за многие столетия психологию «всеобщего благополучия», которое было обеспечено высоким уровнем налогообложения, и прививать новую систему ценностей, где каждый должен был рассчитывать на себя. Такой инновационный подход не только обеспечил Британии постепенный выход из кризиса, но и доказал, что капитализм является гибкой системой, способной принимать новые правила игры и адаптироваться в зависимости от политической и экономической ситуации.

Маргарет Тэтчер (девичья фамилия Робертс) родилась в 1925 году в городе Грантэме графства Линкольншир. Ее отец **Алфред Робертс** был бакалейщиком, мать **Беатрис Стивенсон** — белошвейкой. Отец Маргарет был заметной фигурой в небольшом городке, поскольку помимо занятия бизнесом, он в разные периоды времени исполнял обязанности муниципального советника и члена городского управления. Маргарет Робертс с детства привыкала много работать: после уроков в школе помогала отцу в лавке, регулярно выступала концертмейстером в методистской церкви, прихожанами которой были ее религиозные родители.

Окончив школу, 18-летняя Маргарет поступила в Оксфордский университет на химический факультет (специализация — рентгенокристаллография), затем работала научным сотрудником в химических лабораториях сначала Мэннингтона, а потом — Лондона, куда она перебралась, реализовав давнее желание жить в столице. Но уже в это время ее главным интересом была политика. Еще в студенческие времена она стала членом Консервативной ассоциации (основного звена партийной организации консерваторов на местах) и помимо занятий по специальности посещала лекции и практические занятия по ораторскому искусству.

В 1948 году Робертс предприняла попытку попасть в парламент, и, как следовало ожидать, проиграла — шансы вчерашней выпускницы стать парламентарием в 23 года практически равнялись нулю. Во время предвыборной кампании она познакомилась с **Дэнисом Тэтчером**, за которого через два года вышла замуж. В 1951-м Маргарет поступила на юридические курсы, поскольку понимала, что такая квалификация необходима ей для успешной деятельности в сфере политики. Спустя два года она родила близнецов Марка и Кэрол, в том же 1953-м получила диплом юриста и последующие пять лет работала специалистом по патентному и налоговому законодательству.

В 1959 году Тэтчер наконец прошла в парламент — от избирательного округа Финчли (северная часть Лондона). В своей первой парламентской речи она выступала против лейбористов и защищала право журналистов присутствовать на заседаниях местных советов, после чего муниципалитет Финчли официально заявил, что не разделяет мнение члена парламента. Далее она направила свою деятельность против повышения налога на доходы корпораций. В октябре 1961-го Тэтчер от консервативного премьера **Гарольда Макмиллана** получила предложение занять должность парламентского секретаря министерства по делам пенсий и социального страхования (аналог заместителя министра). Заняв эту позицию, Тэтчер развернула борьбу против повышения пенсий, делая акцент на интересах налогоплательщиков, обеспечивавших наполнение пенсионного фонда. Подобные инициативы не добавляли популярности среди населения, а ее предложение возобновить

наказание розгами молодежи за мелкие правонарушения вызвало сильный всплеск народной неприязни.

За последующие три года Тэтчер сменила должности заместителя министров финансов, транспорта и жилищного строительства. В 1970-м в возрасте 45 лет она возглавила министерство просвещения и науки. Самой запоминающейся акцией на этом посту стала отмена выдачи бесплатного молока для детей с целью экономии. Оппозиция попрекала Тэтчер, называя «молочным грабителем», обыватели тоже были недовольны, а газетчики называли «самой непопулярной женщиной». Но это никоим образом не отразилось на решении министра, которую в будущем назовут Железной Леди. Итак, к началу 70-х Тэтчер знала вся Британия, только известность эта носила отрицательный характер.

В 1974 году произошла общенациональная шахтерская забастовка, в результате которой консервативное правительство **Эдварда Хита** было вынуждено уступить требованиям бастующих. После этого в 1975-м на досрочных выборах консерваторы потерпели поражение. Тэтчер выставила свою кандидатуру на пост лидера партии консерваторов и победила. Заняв новый пост, она заявила, что необходимо увеличить военные расходы и противостоять возникновению новых коммунистических режимов. Именно тогда Тэтчер получила прозвище Железная Леди, которым она обязана советским журналистам. В 1976 году Тэтчер во время выступления в парламенте предположила, что наращивание мощи советского флота указывает на возможные претензии страны на мировое господство. В ответ на это заявление, сделанное, скорее всего, ради резонанса вокруг своей персоны, в советской газете «Красная звезда» вышла статья «"Железная дама" страшает». В Англии словосочетание «железная дама» перевели как «железная леди». Это прозвище понравилось Тэтчер и впоследствии стало частью ее предвыборной агитации на парламентских выборах 1979-го (слоган «Британии нужна Железная Леди»). Третьего мая 1979 года консерваторы победили, получив 43,9% голосов и 336 мест в Палате общин, а на следующий день Тэтчер стала премьер-министром Великобритании. На этом посту она проработала одиннадцать с

половиной лет, за которые сменились три президента США и четыре Генеральных секретаря ЦК КПСС.

Конец 70-х был одним из самых сложных периодов в британской экономике. Годовая инфляция за пять лет возросла с 10,6% (в 1971-м) до 15% (в 1976-м), что являлось непривычно высоким показателем для страны, привыкшей гордиться своим крепким фунтом стерлингов. До прихода Тэтчер лейбористское правительство пыталось решить экономические проблемы путем регулирования монополий, что привело к торможению хозяйственного развития страны. Для выхода из кризиса требовался другой подход к экономической политике. В своей предвыборной программе Маргарет Тэтчер провозгласила основные принципы нового экономического курса, который в будущем получил название «тэтчеризм». В его основе лежал проект оздоровления экономики, предложенный американским экономистом, лауреатом Нобелевской премии 1976 года **Милтоном Фридманом** — так называемая монетарная концепция. Ее целью было жесткое ограничение денежной массы для удержания низких темпов инфляции. В число приоритетов также входило ослабление налогового контроля, активизация кредитно-денежных отношений и снижение прямого налогообложения частных лиц и предпринимателей. Кроме того, премьер-министр выход из экономического кризиса видела в отказе от субсидий обанкротившимся предприятиям, приватизации государственных промышленных объектов, а также в урезании прав профсоюзов.

На фоне введения непопулярных экономических реформ Маргарет Тэтчер блистательно провела резонансную политическую операцию, значительно повысившую ее политический вес. В 1982 году Аргентина предприняла попытку захватить принадлежавшие Великобритании Фолклендские острова, высадив десант, который заставил капитулировать немногочисленных находившихся на островах британских военных. Вторжение вызвало бурную реакцию в Англии, после чего Тэтчер решила показать, кто в доме хозяин, и предложила начать военные действия. Соединенные Штаты и ООН пытались выступить в роли посредников, но премьер однозначно заявила о невозможности переговоров. К островам было направлено 70 боевых кораблей, англичане, затопив аргентинский крейсер,

высадились на острова, и противник капитулировал. Операция заняла всего лишь два месяца.

Эту войну британские политики осуждали из-за несвоевременности (в период, когда Великобритания боролась с кризисом, военные действия выглядели неуместными) и чрезмерной радикальности выбранных средств. Но зато Тэтчер в очередной раз подтвердила репутацию жесткого политика, готового ради своих целей предпринимать решительные действия, а победа повысила оценку премьера согражданами. Перед войной предпочтение ей отдавали лишь 24% респондентов, а в июне 1982-го ее правительство поддержали 45,5% британцев. В консервативной партии быстро смекнули, что самое время объявлять о досрочных выборах в парламент. После фолклендских событий премьер была на сто процентов уверена в победе — ее воспринимали как ведущего политика мирового масштаба, а «железная хватка», проверенная не на согражданах, импонировала всё большему числу избирателей. Результаты выборов оправдали ожидания: консервативная партия победила, получив 60% мест в парламенте, а Маргарет Тэтчер сохранила за собой премьерское кресло на второй срок.

И тогда Железная Леди решила на главные дела своей жизни. Одним из наиболее важных направлений экономической реформы стала приватизация предприятий, направленная на повышение эффективности производства. Так, например, в 70-х годах государство контролировало 95,1% акций крупнейшей компании British Motor Leyland Corporation, а 93,5% стали в стране производителем Британская стальная корпорация, также принадлежавшая государству. За три неполных года, с августа 1984-го по май 1987-го, были переданы в частную собственность девять крупнейших концернов, что составило 33% всей государственной собственности в области телекоммуникаций, предприятий металлургической, нефтяной и газовой промышленности, воздушного транспорта. Государственным компаниям, не ставшими объектами приватизации, была предоставлена большая самостоятельность в ведении хозяйственной и финансовой деятельности. При этом цены на производимые ими товары определялись в соответствии с рыночными условиями.

Серьезной проблемой для правительства Тэтчер оставалось ограничение деятельности профсоюзов. С ее подачи в 1984 году был принят закон о профсоюзах, в соответствии с которым предусматривалось обязательное тайное голосование трудящихся перед забастовкой и ограничение в деятельности политических фондов профсоюзов. В этом же году Национальное управление угольной промышленности сообщило о намерении закрыть несколько нерентабельных шахт, что вызвало бурную реакцию профсоюзов. Ожидая предстоящую многонедельную схватку с представителями угольной промышленности, правительство заблаговременно приняло меры. Электростанции запаслись дополнительными 20 млн. тонн угля, что могло обеспечить им пять месяцев безостановочной работы. Тэтчер противопоставляла интересы профсоюзов, интересам предпринимателей, говоря о том, что правительство стремится оптимизировать процесс управления угольной промышленностью, а профсоюзы пытаются сохранить неприбыльные шахты за счет средств налогоплательщиков. Атака началась, когда подходил к концу отопительный сезон: 1 марта 1984 года Национальное управление угольной промышленностью объявило о закрытии одной из шахт в графстве Йоркшир. После этого местное отделение профсоюза горняков проголосовало за проведение забастовки на территории всего Йоркшира, в результате чего из 195 тыс. шахтеров в стране начали бастовать 150 тысяч.

Правительство держало паузу до сентября, затем началось судебное расследование, которое признало забастовку и пикетирование незаконными из-за нарушения процедуры голосования перед началом акции. Национальный профсоюз горняков был оштрафован на 200 тыс. фунтов стерлингов. К зиме стачка стала постепенно сворачиваться, а в марте 1985-го Национальный профсоюз горняков прекратил забастовку, продолжавшуюся 51 неделю. В результате страна недополучила угля на два миллиарда долларов, зато влияние профсоюзов на экономическую жизнь было сильно ослаблено.

Существенную роль в оздоровлении экономики сыграло принятие закона о снижении стандартной ставки подоходного налога и сокращение численности государственного аппарата и затрат на его содержание. Количество центральных министерств

было сведено до минимума — осталось 16 министерств, среди которых почти не было отраслевых. Это было выгодно для госбюджета и ограничивало степень вмешательства государства в хозяйственные вопросы, что также облегчало жизнь предпринимателям.

Стабильно увеличивалось число владельцев мелких фирм (во второй половине 80-х открывалось в среднем до 500 компаний в неделю). Благодаря тому, что развитие мелкого и среднего бизнеса стало одним из приоритетов правительства Тэтчер, это направление постепенно стало важной составляющей в структуре экономики Великобритании. Небольшие компании могли быстро реагировать на изменения экономического климата (инфляция, изменения в структуре спроса и потребления) и в отличие от промышленных гигантов скорее адаптировались к новым условиям рынка.

В результате проведенных реформ постепенно начала сокращаться численность рабочего класса, относящегося непосредственно к производству. При этом росла численность персонала, занятого в сфере обслуживания, увеличилась прослойка высокооплачиваемых менеджеров среднего и высшего звена, поскольку важным стало эффективное управление производством.

Безработица постепенно шла на спад. К моменту прихода Железной Леди к власти в 1979-м количество незанятых достигало трех миллионов, что составляло 9,8% рабочей силы, а к 1989 году без работы оставались 1,9 млн. человек, или 6,8% рабочей силы. В рамках борьбы с безработицей в 1988 году правительство Тэтчер начало программы профессионального обучения безработных производственным специальностям с последующим трудоустройством. Ежегодно, таким образом обучали около 600 тыс. человек, а общая стоимость годовой программы составляла 1,4 млрд. фунтов стерлингов.

Ощутимый подъем экономики начался с середины 1985-го, но до 1987-го он не был стабильным. Во второй половине 1987 года экономический рост ускорился, увеличилось кредитование, пошли вверх фондовые индексы, цены на жилье. Потребительские расходы населения выросли на 6,5%, а частные капиталовложения — на 10,3%. Динамично развивалось производство в наукоемких отраслях обрабатывающей

промышленности и жилищном строительстве. До этого значительная часть населения арендовала жилье у местных властей, но правительство приняло решение помочь большинству британцев стать владельцами жилья. Был принят закон, который обязывал местные власти продавать арендаторам дома по льготным ценам. В итоге к 1989-му процент домовладельцев вырос с 52 до 66% и в последующие годы продолжал увеличиваться. Доход на душу населения за десять лет повысился на 23%. С 1980-го по 1989-ый долларовый ВВП Великобритании увеличился на 60%.

К концу 80-х 64% жителей имели собственные дома, свыше 70% были автовладельцами, и более половины британцев могли позволить себе полностью платить за обучение детей. Полностью удовлетворить растущий спрос за счет национального производителя не удавалось, поэтому начался невиданный ранее приток зарубежных товаров. Немалую роль здесь также сыграли доступность и широкое использование кредитов. В 1988 году сумма предоставленного потребительского кредита достигла 42 млрд. фунтов стерлингов. Это привело к внешнеторговому дисбалансу — с 1985 года импорт товаров рос втрое быстрее, чем экспорт. Кроме того, повышение курса фунта стерлингов поднимало себестоимость английских товаров, что существенно понизило конкурентоспособность экспортеров. Тем не менее в 80-е годы Британия была единственной из ведущих стран мира, где происходил рост совокупного показателя эффективности производства — в других государствах «Большой семерки» он либо не менялся, либо снижался. Инфляция, которая в 1980 году составляла 16%, в 1983-м замедлилась до четырех процентов и в последующие годы не превышала шести процентов.

АКАДЕМИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ: РЕЦЕНЗИИ, РАЗМЫШЛЕНИЯ

Поздравляем
Валентина Николаевича Гончарова!

Существует ли проблема возраста в науке? Как вообще такой возраст можно измерять? Просто по паспортным данным или может быть количеством публикаций? Об этом я задумался в канун юбилейной даты в жизни Валентина Николаевича Гончарова – это, прежде всего, прекрасный повод выразить нашу благодарность и уважение юбиляру – ученому, педагогу и другу.

О таких людях как Гончаров В.Н. нередко говорят – трудоголик. Такие люди трудятся много, в ущерб отдыху, семье, и этому не всякий позавидует. Валентин Николаевич не разделяет



свою жизнь на труд и отдых, начиная свой рабочий день рано утром и заканчивая его за письменным столом поздно вечером – таков десятками лет сложившийся режим его жизни.

Наверное, не воспитав собственный характер, не стал бы профессор Гончаров В.Н. воспитателем характеров своих учеников. Более 60 ученых, кандидатов и докторов – вот плоды его многолетней деятельности ученого-руководителя, воспитателя научных кадров. Не жалея ни сил, ни времени Валентин Николаевич делает все возможное для того, чтобы помочь молодым исследователям получить свой первый успех и найти своё место в науке. За это многочисленные его ученики, даже разлетевшись по разным уголкам планеты – Земля, остаются верными своему руководителю, воспитателю, формируя и развивая научную школу профессора Гончарова В.Н.

За многолетнюю активную и исследовательскую работу по налаживанию и развитию международных связей и общественную

деятельность Американский биографический институт (США) присвоил Валентину Николаевичу титул «Выдающаяся личность XX века». Он удостоен званий «Почетный гражданин» городов Хендерсена и Килгори (США, штат Техас) и города Луганск. «Почетный профессор» Восточноукраинского национального университета им. В.Даля, Воронежского технического университета, Донецкого государственного университета управления.

Валентин Николаевич всегда уважителен к друзьям, коллегам и студентам. Бескорыстен в делах, чуток к людям, гуманен и точен в оценках происходящего. Будучи львом по гороскопу и лидером по призванию он оптимист по натуре.

Меня часто спрашивают, откуда этот человек черпает силы, энергию, те качества, которые удивляют всех, кто его знает. Мой жизненный опыт, длительное общение с Валентином Николаевичем Гончаровым как коллегой и другом позволяет ответить на этот вопрос.

Во-первых, чтобы быть таким как он надо очень любить людей.

Во-вторых, очень любить свое дело и беззаветно служить ему.

С величайшим уважением Ваш друг, проректор по научной работе ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», д.э.н., профессор Дорофиенко Вячеслав Владимирович.

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 пятый выпуск сборника научных работ 2017 года.

Приглашаем Вас подавать статьи для публикации до 15.09.2017 г.

Статьи принимаются на русском языке объёмом не менее 20000 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 зеркальные: верхнее, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см., левое – 3 см.
 4. Шрифт Times New Roman, размер – 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 языках – русском и английском языках (каждая не менее 5 и не более 10 строк, курсивом).
 5. Ключевые слова в аннотации на русском и на английском языках (не менее 5 и не более 10 слов, курсивом).
 6. Текст статьи (выравнивание основного текста – по ширине).
 7. Перечень использованной литературы (прописными буквами, полужирным, выравнивание – по центру), в алфавитном порядке с последовательной нумерацией.

Структура научной статьи должна содержать такие элементы:

1. Постановка проблемы.
2. Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме.
3. Формулирование задачи исследования.
4. Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.
5. Выводы по данному исследованию.
6. 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)

Подавать свои статьи и при необходимости обратиться за дополнительной информацией Вы можете к Бобылевой Наталье Ивановне; эл. почта: rdiplom@dsum.org , тел.: (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.,*к. э. н., 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 проблемы.* Текст. Текст. Текст. Текст.(16 шрифт)*Анализ последних исследований и публикаций.* Текст. Текст.

Текст. Текст. (16 шрифт)

Актуальность. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт)*Цель статьи.* Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт)*Изложение основного материала исследования.* Текст. Текст.

Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт)

Таблица 1

Матрица выбора направления экономического развития региона

<i>Группа (12-14 кегль)</i>	<i>Регионы</i>	<i>Направления развития</i>
.....

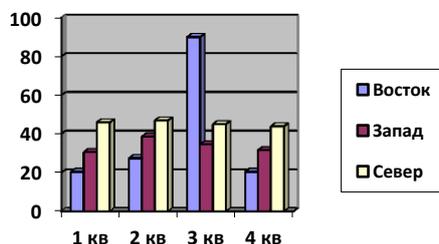
Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст.
(рис. 1).

Рис. 1. Название рисунка

Выводы. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст.*Список использованных источников*

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 2 (6)

**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.

Технический редактор Бобылева Н. И.

Компьютерная
верстка Зензеров В. И.

Подп. к печати 22.06.2017 г. Формат 60x84¹/₁₆ Бумага офсетная
11,5 усл.-печ. л. Тираж 100 экз.